

Kristina Binner, Bettina Kubicek, Anja Rozwandowicz und Lena Weber (Hrsg.): **Die unternehmerische Hochschule aus der Perspektive der Geschlechterforschung: zwischen Aufbruch und Beharrung**, Münster: Westfälisches Dampfboot, 2013, 289 S., € 29,90

Kristina Binner, Bettina Kubicek, Anja Rozwandowicz und Lena Weber fokussieren in ihrem Sammelband die Geschlechterdimensionen des Transformationsprozesses, in dem sich Universitäten und Hochschulen derzeit befinden. Dabei wird der Blockbuster-Begriff der »unternehmerischen Universität« zu einem zentralen Angelpunkt der Überlegungen. Das Schlagwort der »unternehmerischen Universität« wirft in der Tat neue Fragen nach Geschlechter- und Machtverhältnissen auf. So ermöglicht eine Öffnung der Universitäten und Hochschulen für marktwirtschaftliche Logiken rein theoretisch die Möglichkeit bisherige Verbindungen zwischen Geschlechter-, Professions-/Berufs- und Organisationspraktiken aufzubrechen; insbesondere in Bezug auf Logiken von Karriereverläufen, Lebensführung und die Vermittlung organisationalen Wissens, die hier interessante Ansatzpunkte sind.

Rein praktisch ändert sich jedoch an den Geschlechterverhältnissen in den Universitäten nicht viel, erst jüngst stellte der Tagesspiegel fest: »Unis bleiben männlich« (23. 12. 2014), und damit wird zugleich die gesellschaftliche Relevanz des Buches deutlich. Es lässt sich also trefflich fragen, warum es an den Unis so schlecht um die »Nutzung weiblichen Humankapitals« bestellt ist, und es sollte besonders zu denken geben, wenn diese Frage von Nachwuchswissenschaftlerinnen gestellt wird. Dass es bei den Geschlechterverhältnissen in Organisationen neben Transformationen auch immer Unveränderliches gibt, ist eben nicht nur

eine akademische Erkenntnis, sondern eine Tatsache, die sich auch in Lebensläufen niederschlägt. Ob es Universitäten und Hochschulen zukünftig gelingt, ihre weiblichen »High Potentials« an sich zu binden oder ob wir einen »Brain Drain« zu befürchten haben, entscheidet sich auch in der organisationalen Ausrichtung. Es lohnt sich also genauer hinzuschauen und »Aufbruch und Beharrung« an den Universitäten detaillierter nachzuspüren.

Die Herausgeberinnen haben ein großes Geschick in der Auswahl ihrer Autorinnen bewiesen. Neben prominenten Wissenschaftlerinnen des Forschungsfeldes, sind auch zahlreiche junge Kolleginnen mit Beiträgen vertreten. Zudem ist es ihnen gelungen, eine häufig nur auf nationaler Ebene geführte Diskussion international zu öffnen, so dass verschiedene nationale Entwicklungen in Beziehung zueinander gesetzt werden können. Die 16 Beiträge des Buches sind in drei Kapitel gegliedert. Der erste Teil befasst sich mit der Organisation, der Evaluation und der Professionalisierung der Hochschulen. Beschrieben wird der vom Staat angeschobene Reformprozess, der die Hochschulen anregt die Organisations- und Geschlechterkultur zu verändern (»aufzubrechen«). Dabei wird mit dem Beitrag der Autorinnen *Katherina Kreissel*, *Angelina Striedinger*, *Birgit Sauer* und *Johanna Hofbauer* der Transformationsprozess des österreichischen Universitätssystems von 1993–2010 nachgezeichnet und anhand von drei Frames untersucht: »from local to global«, vom »Elfenbeinturm zum Unternehmen« sowie vom »Mittelmaß zur Exzellenz«. Im zweiten Beitrag des ersten Kapitels, befasst sich *Heike Kahlert* mit einer spezifischen »Strategie« der Nachwuchsförderung: der Etablierung eines Leitbildes der Dual-Career-Family. Sie konstatiert das gewachsene Interesse an wissenschaftlichem Nachwuchs in Deutschland, der

als eine »besonders förderungswürdige Humanressource« in der unternehmerischen Hochschule angesehen wird und fragt danach, inwieweit hier das Modell der Doppelkarriere von Paaren als Förderungsinstrument hilfreich sein könnte. Förderung ist auch das Thema des Artikels von *Dagmar Simon*, um einen weiteren Beitrag im ersten Kapitel herauszugreifen. Sie verweist auf die Möglichkeit durch Evaluation, wie sie beispielsweise mit den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG praktiziert wurde, die Gleichstellung an Hochschulen voranzubringen, aber auch auf die »Herkulesaufgabe« deren »androzentrischen Charakter« aufzubrechen. *Birgit Riegraf* und *Lena Weber* befassen sich mit Exzellenz und Geschlecht in der unternehmerischen Hochschule. Dabei geht es darum, welche Rolle Drittmittelgeber*innen bei der Förderung exzellenter Wissenschaft zukommt, insbesondere da Gleichstellung zunehmend als Wettbewerbsfaktor bei der Drittmittelwerbung fungiert. Weitere Beiträgerinnen sind: *Birgit Blättel-Mink* zusammen mit *Alexandra Rau* und *Kendra Briken* sowie *Gerlinde Malli* zusammen mit *Susanne Sackel*.

Im zweiten Kapitel wird das Themenfeld Arbeit, Karriere und Lebensführung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern betrachtet. In dem Beitrag von *Brigitte Aulenbacher*, *Kristina Binner* und *Bettina Kubicek* wird die Frage untersucht, welche Perspektiven sich für Frauen aus dem Stellenformat der neuen Assistenzprofessur ergeben, die im Rahmen des Wandels der österreichischen Universitäten, geschaffen wurden. Diese beinhaltet einen »tenure track«, so dass Stellenicherheit über Leistung erlangt werden kann. Die Autorinnen befürworten das Leistungsprinzip aus einer Gleichstellungsperspektive, zeigen aber an beispielhaften Fällen, wie schwierig es für Frauen in dieser biographisch herausfordernden

Phase sein kann, die Leistungsanforderungen mit ihrer familiären Rolle zu vereinen. Das zweite Kapitel wird darüber hinaus durch Beiträge von *Ruth Müller*, *Ilse Costas* zusammen mit *Céline Camus* und *Stephanie Michalczyk* und einem weiteren englischen Beitrag von *Minna Nikunen* komplettiert.

Das dritte und letzte Kapitel befasst sich mit Geschlechterwissen und Geschlechterforschung. Es wird diskutiert, welche Kenntnisse von Geschlecht an Hochschulen und in Wissenschaftsorganisationen vorherrschen und wie damit umgegangen wird. *Sabine Hark* diskutiert in ihrem Beitrag, welche Rolle der Geschlechterforschung in Zeiten des Wandels der Hochschulen zukommen kann. Unter den Bedingungen einer Vereinnahmung des Genderdiskurses durch das neue Regime der Flexibilität und Effizienz, sieht die Autorin einen entscheidenden Beitrag der Genderforschung darin, eine machtkritische Perspektive beizubehalten. *Andrea D. Bührmann* setzt sich in ihrem Beitrag mit Wissensgesellschaften und sozialen Ungleichheitsverhältnissen auseinander. Sie geht dabei auf das Problem ein, dass der Umgang mit Wissen seit dem Bologna Prozess zum Umgang mit einer Ware geworden ist. Für Frauen ist die Erfüllung der Forderung nach lebenslangem Lernen wegen ihrer beschränkten Zeitressourcen durch Familie und Kinder besonders schwierig. *Aline Olof*, *Anja Rozwandowicz* und *Sabine Hark* beschreiben in ihrem Beitrag »Nach Bologna. Gender Studies und die Neufindung der Universität als unternehmerische Einheit« die Auswirkungen des Bologna-Prozesses aus der Sicht der Gender Studies. Ausgehend von einem laufenden Forschungsprojekt werden die ersten Eindrücke des Berliner Forschungsteams, die sich auf Interviews und Dokumenten stützen, präsentiert. Hier zeigt sich, dass Gender Studies innerhalb der

deutschen Hochschulen in Konkurrenz mit etablierten Fächern oder Fachbereichen um Fördermittel stehen. Die Autorinnen kommen zu dem Schluss, dass mit den vorhandenen Mitteln vor allem die Kernfächer bedient, während Fächer wie Gender Studies lediglich als Zusatzfach behandelt werden. Im letzten Beitrag beschreibt *Birgit Geissler* die themenbezogene Evaluation der Geschlechterforschung in Niedersachsen (2007–2011). Es werden zentrale Förderstrukturen für die Geschlechterforschung aufgezeigt und die Ergebnisse der Evaluation präsentiert, die eine verstärkte Profilbildung innerhalb der niedersächsischen Geschlechterforschung vorschlägt. Das dritte Kapitel wird zudem mit zwei Beiträgen von *Waltraud Ernst* und *Guðrun Perko* zusammen mit *Andrea Schmidt* vervollständigt.

Der Sammelband ist für die Analyse der gegenwärtigen Transformationsprozesse an europäischen Universitäten und Hochschulen sehr hilfreich. Von der Steuerung der Nachwuchsförderung bis hin zu neuen Tätigkeitsfeldern im Wissenschaftsmanagement werden konkrete Entwicklungen nachgezeichnet und in den größeren Kontext des New Public Managements sowie der Bologna-Prozesse gestellt. Darüber hinaus eröffnet das Buch einen Einblick in die beeindruckende Vielfalt von Geschlechterwissen und -praktiken, von Gleichstellung und Geschlechterforschung im Wissenschaftsfeld von der marktwirtschaftliche Unternehmen noch weit entfernt sind. Es ist gleichstellungspolitisch und auch in der Forschung an den Universitäten viel geleistet worden in den letzten Jahrzehnten, nicht zuletzt wegen der Durchsetzungskraft, Willensstärke und Kommunikationsfähigkeit einzelner Akteurinnen. Die Publikation macht aber auch deutlich, dass diese Leistung in den akademischen Organisationen nur teilweise anerkannt wird. Unser Fazit aus dem besprochenen

Band lässt sich daher als ein Imperativ formulieren: Gebt Euch mehr Mühe liebe Hochschulen, dann bleiben wir!

Julia Heidler und Diana Lengersdorf

Gather, Claudia/Biermann, Ingrid/Schürmann, Lena/Ulbricht, Susan/Zippryan, Heinz (Hrsg.): **Die Vielfalt der Selbstständigkeit. Sozialwissenschaftliche Beiträge zu einer Erwerbsform im Wandel.** Berlin: edition sigma 2014, 331 S., € 19,90

2012 leiteten in Deutschland knapp 1,4 Millionen Frauen ein eigenes Unternehmen, sie stellen damit ein Drittel aller selbstständig Erwerbstätigen. Im Vergleich zu 1991 hat sich die Anzahl der Unternehmerinnen nahezu verdoppelt. Die starke Zunahme selbstständiger Erwerbstätigkeit hat verschiedene Ursachen. Sie beruht einerseits auf der Novellierung der Handwerksordnung Ende 2003 (Reduzierung der zulassungspflichtigen Handwerke/Wegfall der Meisterpflicht) und andererseits auf arbeitsmarktpolitischen Förderprogrammen wie der »Ich-AG« aus dem Jahr 2003 und dem Existenzgründungszuschuss seit 2007. Doch auch durch den immer stärker werdenden Trend zum Outsourcing betrieblicher Tätigkeiten auf Dienst- oder Werkvertragsbasis bis hin zum Crowdsourcing von kleinstteiligen Mikrojobs über Online-Portale wie Clickworker oder Amazon Mechanical Turk gewinnt die selbstständige Erwerbstätigkeit deutlich an Dynamik. Gestiegen ist sowohl der Anteil der Solo-Selbstständigen, also derjenigen, die ohne eigene Angestellte tätig sind, als auch der Anteil an Selbstständigkeit im Teilzeit- und Nebenerwerb. Bei Gründungsentscheidungen spielt neben dem Wunsch nach einer selbstbestimmten Gestaltung des