

# **Auswirkungen der Wissensbilanz auf das Management der Österreichischen Universitäten**

Christian Huber, Leopold-Franzens-Universität Innsbruck, [c.huber@student.uibk.ac.at](mailto:c.huber@student.uibk.ac.at)  
Tobias Scheytt, Leopold-Franzens-Universität Innsbruck, [tobias.scheytt@uibk.ac.at](mailto:tobias.scheytt@uibk.ac.at)

## **Vortrags-Manuskript**

### **Einleitung**

Dieser Beitrag diskutiert die komplexen Folgen, welche die Einführung von Systemen zur Messung und Steuerung von Wissen in Hochschulen auf das akademische Management hat. Diese Folgen werden anhand einer empirischen Untersuchung der Wirkungen und Folgen der Implementierung der Wissensbilanz skizziert, wie sie die österreichischen Universitäten im Zuge der letzten Reform umzusetzen hatten. Als wesentliche theoretische Bezugsquellen werden Bourdieus Konzept des sozialen Kapitals und Foucaults Konzept der Subjektivierung herangezogen.

### **Hintergrund: Österreichische Universitätsreform**

Die österreichische Universitätsreform von 2002 markiert einen interessanten Punkt in der Entwicklung des Managements von Hochschulinstitutionen. Obwohl bereits im Universitätsorganisationsgesetz von 1993 erste zarte Fühler in diese Richtung ausgestreckt wurden, vollzog sich 2002 ein deutlicher Schnitt - hin zu einem an der Privatwirtschaft angelehnten Management. Dieser jäh Umschwung zeigte sich besonders deutlich in der Privatisierung der Universitäten. Damit stellte diese Veränderung einen Schnittpunkt in der Organisationsentwicklung aller 21 Österreichischen Hochschulen insgesamt wie auch im einzelnen dar.

In einem größeren Kontext können diese Neuerungen der als New Public Management bezeichneten Bewegung zugeordnet werden. (vgl. Hood 1991) Nach dem Vorbild der Privatwirtschaft wird versucht mit rationalen Systemen zur Führungsunterstützung Objektivität sicherzustellen, womit stets hehre Ziele wie die Sicherung der Qualität, Effektivität und Effizienz angestrebt werden. Das Management soll auf allen Ebenen eine wertfreie, vorurteilsfreie Informationsbasis zur Verfügung gestellt bekommen. Zu diesem Zweck werden Kennzahlensysteme wie die Balanced Scorecard oder diverse Methoden zum Performance Measurement herangezogen.

Diese Instrumente zur Repräsentation und Abbildung werden allerdings selten in ihrem sozialen und organisationalen Kontext gesehen, die Grenzen dieser Methoden häufig vernachlässigt. Jede Observation ist notwendigerweise auch Partizipation, wie die critical-accounting Literatur aufzeigt (vgl. Miller 1994). Gerade Beobachtungsinstrumente, die mit der Vergabe von Ressourcen gekoppelt sind, stellen einen wichtigen Teil der mikropolitischen Machtstruktur dar. Dass interne Hierarchien, egal ob sie explizit sind oder nicht, von den vorhandenen Ressourcen und den Methoden ihrer Zuteilung stark beeinflusst werden, ist ein nicht beabsichtigter und/oder nicht beobachteter Nebeneffekt der eigentlich als neutral gedachten Systeme. Der Zugang zu Ressourcen, der früher nur indirekt bestimmt wurde, wird nun öffentlich. Machtstrukturen werden deutlicher gemacht. Hier setzt diese Arbeit an.

Doch bevor diese Auswirkungen detailliert dargestellt werden können, muss die österreichische Ausprägung der NPM-Idee, wie sie mit dem Universitätsgesetz 2002 implementiert wurde, erklärt werden. Vor Inkrafttreten dieses Gesetzes wurden alle Universitäten zentral vom zuständigen Ministerium gesteuert. Nun, nach der gesetzlich bestimmten Ausgliederung, entstand eine Asymmetrie zwischen den Informationen, die dem Ministerium als Geldgeber zur Verfügung stehen und der autonomen Leitung der Universitäten durch die Rektoren. Um hier ausgleichend zu wirken, wurde eine Reihe von oben schon genannten Informationssystemen eingeführt. Drei zentrale sollen im Folgenden kurz vorgestellt werden.

Wie schon im Titel des Manuskripts erwähnt, ist ein sehr prominentes Instrument die Wissensbilanz. Die Idee dazu kommt wieder aus der Privatwirtschaft. Firmen, deren Wert vorrangig nicht in Anlagen, sondern in ihrem Know-How liegt, versuchten die herkömmlichen Bilanzen und GuV zu ergänzen. Das vorhandene Wissen soll wie in einer klassischen Bilanz aufgeschlüsselt und vergleichbar gemacht werden. (vgl. Titscher 2004) Mit diesen intellectual capital statements wurde versucht, den Unternehmenswert z.B. an der Börse zu begründen. Für den organisationalen Zusammenhang wichtig ist hier allerdings, dass mit der Wissensbilanz im Gegensatz zur Privatwirtschaft auch Einfluss auf die Vergabe von Geldmitteln genommen wird.

Die Idee, mit rein quantifizierten Daten Größen wie die Qualität von wissenschaftlichen Arbeiten zu ermitteln, ist nicht nur prinzipiell problematisch, sondern auch in dieser konkreten Ausbringung auch zusätzlich mit Schwierigkeiten behaftet. Neben den Kernprozessen Lehre und Forschung, in denen z.B. die Anzahl der Studenten, der Absolventen in Regelstudiendauer +1 oder der wissenschaftlichen Bediensten erhoben werden, ist der Punkt „Intelkuelles Vermögen“ als besonders wichtig einzustufen. Dieser gliedert sich in Human-, Struktur- und Beziehungskapital. Unter Beziehungskapital wird ein Sammelsurium an Kenn-

zahlen verstanden, zu denen z.B. die Anzahl der Personen mit Funktionen in wissenschaftlichen Fachzeitschriften oder die Anzahl der Entlehnungen an Universitätsbibliotheken zählen. Die besonders starke Quantifizierung bringt Probleme mit sich. Es wird z.B. nur Anzahl der Publikationen gewertet, nicht jedoch die Qualität. Damit wird Quantität zum einzigen Qualitätsmerkmal.

Ein anderes, mit der Wissensbilanz eng verbundenes Instrument, ist die Forschungsleistungsdokumentation. Dies ist eine Datenbank, die vom wissenschaftlichen Personal eingegeben, dann abgeglichen und schlussendlich publik gemacht wird. Jede Veröffentlichung, jede Teilnahme an einer Konferenz, jede betreute Diplomarbeit eines jeden Professors ist damit allgemein zugänglich. Der Link für die Universität Innsbruck: <http://www.uibk.ac.at/fakten/leitung/forschung/aufgabenbereiche/fld/index.html> Aus diesen Daten wird auch ein Teil der Wissensbilanz erstellt. Im Hintergrund hängt diese Datenbank mit anderen Datenbanken mit vertraulichen Informationen wie der Besoldung zusammen. Abgesehen von datenschutzrechtlichen Problemen ergibt sich eine neue Transparenz aus diesem Instrument. Auf diese wird später noch Bezug genommen.

Das dritte hier relevante Instrument ist das Formelbudget. 80% der staatlichen Mittel für Universitäten werden vom Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur, wie schon früher, je nach Größe der Universität vergeben. 20% werden jedoch über das Formelbudget vergeben. Dieses ermittelt für jede Universität einen Mittelwert aus einem Set von Indikatoren. Diese sind der Wissensbilanz entnommen. Je nach Abschneiden in diesen Kategorien werden diese Mittel zugeteilt. Damit bekommt die Wissensbilanz einen finanziell zwingenden Charakter.

## **Forschungssetting**

Zu Beginn war die eigentliche Forschungsfrage dieser Arbeit, wie sich die neuen Managementsysteme auf die wissenschaftlichen Bediensteten der Universität auswirken. Es war daher war es nahe liegend, einige empirische Erhebungen durchzuführen. Nur so war ein gründlicher Zugang zur Position der Professoren und sonstigen wissenschaftlichen Mitarbeiter möglich. Da es aber nicht Ziel führend gewesen wäre, über quantitative Systeme mit quantitativen Methoden zu forschen, wurden Instrumente der qualitativen Sozialforschung herangezogen.

Um zu einem möglichst gutem Bild zu kommen, wurden semi-strukturierte Interviews konzipiert. Jedes startete mit derselben Einstiegsfrage: „Wie empfinden Sie, dass sich die Einführung der Wissensbilanz und Forschungsleistungsdokumentation auf Ihren Beruf(salltag) auswirkt?“ Danach wurde versucht auf die Gesprächsangebote einzugehen und den Inter-

viewpartner/in selbst entscheiden zu lassen, was er/sie für wichtig erachtet. Zur genauen Vorgehensweise vgl. Forschauer/Lueger (Forschauer/Lueger 2003).

Diese Tiefeninterviews wurden mit Mitgliedern von drei verschiedenen Fakultäten geführt. So sollte das gesamte universitäre Feld zumindest explorativ abgedeckt werden. Drei Mitarbeiter eines Instituts der Naturwissenschaften, drei Mitarbeiter eines Instituts der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften und drei Mitarbeiter von zwei Instituten mit geisteswissenschaftlicher Ausrichtung wurden ausgewählt. Um auch eine Fächerung über verschiedene Stufen der akademischen Laufbahn zu gewährleisten, wurde versucht, je einen etwas jüngeren wissenschaftlichen Mitarbeiter, einen außerordentlichen Professor und einen ordentlichen Professor in leitender Position zu befragen. Weiters wurde die Auswahl mit einigen Studenten besprochen, jedoch nur in Hinsicht auf die Zugänglichkeit der Gesprächspartner, nicht ihrer Meinung zum Thema.

Einige der Gesprächspartner waren Frauen, es wird jedoch aus Gründen der Anonymität und auch auf Wunsch der Interviewten immer in der männlichen Form gesprochen.

Nach sechs von neun Interviews wurde eine vorläufige Systemanalyse vorgenommen. Im folgenden Abschnitt werden drei Hypothesen präsentiert; zwei von ihnen wurden nach dieser Voranalyse aufgestellt und in den restlichen Interviews kritisch hinterfragt.

Abschließend wurden alle Interviews einer gründlichen Systemanalyse unterzogen und die folgenden Hypothesen konnten mit den nun dargestellten Ergebnissen untermauert oder verworfen werden.

## **Framework**

Als theoretisches Framework für die empirische Untersuchung wurden die Arbeiten von zwei berühmten französischen Wissenschaftlern herangezogen, nämlich Pierre Bourdieu und Michel Foucault.

Bourdieu untersuchte in seinem Buch *Homo Academicus* (Bourdieu 1986) die französische Hochschullandschaft. Ein zentraler Begriff in vielen seiner Arbeiten ist das *Kapital* – so auch in dieser. Dabei handelt es sich aber nicht um das herkömmliche ökonomische Kapital, sondern um andere Formen. Gemeint sind hier insbesondere das soziale Kapital und jenes, welches mit Reputation zusammenhängt. Hinsichtlich der Ausbringungen von Kapital wird das universitäre Feld von letzterem besonders stark bestimmt. Liest man Bourdieu so, wie es R. Deem (Deem 2006) tut, dann kann ein wissenschaftlicher Angestellter zwei Arten von Reputationskapital anhäufen: „universitäre Macht“ und „wissenschaftliches Prestige“. Dass diese Dimensionen mehr Bedeutung haben als die monetären, wurde auch von den Befragten in der empirischen Untersuchung bejaht.

Unter „universitärer Macht“ verstehen wir im Folgenden jene Reputation, die durch hohe Stellen innerhalb und außerhalb der universitären Hierarchien kumuliert wird. Üblicherweise treten solche Personen eher als Wissenschaftsmanager denn als Forscher in Aktion sie forschen in einem breiteren Feld, allerdings mit geringerer Tiefe. Häufig werden ähnliche Inhalte mehrfach verwendet und so entsteht eine hohe Anzahl an Publikationen bei geringerer wissenschaftlicher Qualität. Sie betreuen üblicherweise viele Diplomarbeiten und Dissertationen, dafür aber eher oberflächlich. Besonders stark ausgeprägt sind ihre Netzwerke, beispielsweise sind sie in vielen Gremien vertreten. Bourdieu spricht davon, dass die Zeit in Sitzungszimmern die Zeit zur eigentlich wissenschaftlichen Tätigkeit verbraucht.

Dem steht das „wissenschaftliche Prestige“ gegenüber. Hier kommt die Reputation aus fachlicher Leistung. Dieser Typ von Professor publiziert seltener, dafür in hoher Qualität in einigen wenigen spezialisierten Feldern. Es werden auch nur wenige Dissertationen betreut, diese aber oft mit hoher Intensität. Sie sind nur in wenigen Gremien vertreten und ihre Netzwerke werden von fachlichen Notwendigkeiten und Interessen bestimmt.

Beide Kapitalformen kommen in ihrer Reinform natürlich selten vor, und so findet man bei jedem wissenschaftlichen Angestellten Charakteristika von beiden in unterschiedlich starker Ausprägung. Obwohl Professoren sich lieber in der zweiten Kategorie sehen, braucht es für einen effizienten und effektiven Forschungsalltag auch den „Manager“.

Der andere französische Wissenschaftler, der hier maßgeblich ist, Michel Foucault, zeigte mit seinen Arbeiten über Subjektivierung durch Transparenz (Foucault 1986), dass nicht nur eine ausgeführte Strafe eine normierende Konsequenz hat, sondern schon die Strafandrohung Wirkung zeigt. Der Mensch reagiert nicht nur auf Anreize, deren Effekte offensichtlich sind (Foucault gibt das drastische Beispiel eines Monarchen der einen Königsattentäter hinrichten lässt), sondern schon wenn er eine potentielle Strafe fürchten muss. Dies kann bereits durch Transparenz und der damit verbundenen Überwachung erzielt werden, wie Foucault anhand des wesentlich subtileren Beispiels der Architektur von Gefängnissen zeigt. Eine (öffentliche) Person wird - vereinfacht gesagt – allein schon durch die Beobachtungen und Erwartungen der anderen nach deren Vorstellungen normiert, weil sie ja irgendeine Form der Strafe fürchten muss, wenn sie von den Erwartungen abweicht, auch wenn sie nicht weiß, was für eine Strafe sein wird und wann sie eintritt. Foucault spricht hier von normierenden Sanktionen. Diese Transparenz, samt ihrer impliziten Einteilung in gut und schlecht, nennt Foucault das panoptische Prinzip, nach einem Entwurf eines Gefängnisses von J. Bentham (vgl. dazu

ebenfalls Foucault 1986). Die Wirkungen von Transparenz und Anreize durch normierende Sanktionen sind für diese empirische Untersuchung von besonderem Interesse.

## **Ergebnisse der Empirie**

Vor und während der empirischen Arbeiten wurden drei Hypothesen aufgestellt, wie sich die Instrumente rund um die Wissensbilanz auf das wissenschaftliche Personal - aus dessen Sicht - auswirken. Im Folgenden nun diese Hypothesen mit ihren teils überraschenden Ergebnissen.

Die erste Hypothese ging davon aus, dass unterschiedliche Wissenschaftskulturen innerhalb der Universität die Wahrnehmung der diskutierten Instrumente beeinflussen könnten. Formuliert wurde diese These daher folgendermaßen:  $H_1$ : „Wissenschaftliches Personal mit naturwissenschaftlicher Ausrichtung steht der Wissensbilanz und der Forschungsleistungsdocumentation positiver gegenüber als solches mit geisteswissenschaftlichen Schwerpunkten.“

Der Ansatz zu dieser Hypothese war der Umstand, dass in der Wissenschaftskultur der Naturwissenschaften quantitative Methoden eine erhebliche Rolle spielen. Die eigene Arbeit dann auch quantitativ zu messen, ist naturgemäß nur ein kleinerer Schritt gegenüber den hermeneutisch geprägten Geisteswissenschaften. Zusätzlich wäre zu berücksichtigen, dass im spezifisch österreichischen Kontext die Naturwissenschaften bereits wesentlich stärker internationalisiert sind und in diesem Prozess die Vergleichbarkeit von Forschung - z.B. in Rankings - eine wichtige Rolle spielt, würde das für eine größere Erfahrung im Umgang mit solchen Methoden im Hochschulmanagement hindeuten.

Überraschenderweise widersprachen die empirischen Erhebungen unserer Hypothese deutlich. Der schärfste Kritiker der eingangs genannten Instrumente kam aus den Naturwissenschaften, im Gegenzug lobte ein Geisteswissenschaftler diese ganz entschieden.

Insgesamt konnten sieben der neun Interviewpartner als kritisch gegenüber der Wissensbilanz eingeordnet werden. In der Art der Kritik zeigte sich allerdings ein deutlicher Unterschied zwischen den beiden untersuchten Wissenschaftskulturen. In den Naturwissenschaften wurde die Problematik der Drittmittelförderung stark betont. Im Formelbudget wie auch in der Wissensbilanz haben die eingeworbenen Drittmittel einen hohen Stellenwert. Dies führt dazu, dass Projekte, die hohe Geldmittel einwerben, eher forciert würden. Da dies besonders durch Kooperation mit der Wirtschaft möglich ist, werde die Anwendungsforschung gegenüber der Grundlagenforschung bevorzugt. Dieser Effekt wurde als sehr kurzsichtig kritisiert, wie folgendes Zitat zeigt: „Universitäten machen die Forschung für das, was wir in 30 Jahren produzieren, und nicht das, was wir in 3 Jahren produzieren. [...] wenn man die Universitäten

zu sehr in dieses Fahrwasser bringt - Patente und Umsetzung in 3 Jahren usw. - dann wird uns das in 30 Jahren auf den Kopf fallen.“

Das am meisten betonte Problem bei den Geisteswissenschaftlern war die schwer quantifizierbare Publikationskultur. Forschung wird hier hauptsächlich in Monographien publiziert, Journals wie in anderen Wissenschaften gibt es hier nicht. Da aber nur die Anzahl der Publikationen gewertet wird, schneiden die Geisteswissenschaften zwangsläufig schlechter ab, weil es nach wie vor länger dauert ein Buch zu schreiben als einen Artikel.

Die Sozial- und Wirtschaftswissenschaften zeigten als Mischform abgeschwächte Positionen zu diesen Problemfeldern.

Die zweite Hypothese bezieht sich auf das oben genannte Framework rund um Bourdieus Kapitalsorten. Die  $H_2$  lautet: „Wissenschaftliches Personal mit mehr „universitärer Macht“ als „wissenschaftlichem Prestige“ werden der Wissensbilanz und Forschungsleistungsdokumentation positiver gegenüberstehen.“

Theoretisch kann diese Hypothese auf zwei Argumente gestützt werden. Die Wissensbilanz fragt grundsätzlich nur nach quantitativen Daten und dies sollte den Professoren mit mehr „universitärer Macht“ entgegenkommen, weil sie eine höhere Zahl von Publikationen, Konferenzteilnahmen, Dissertanten etc vorweisen können. Sie profitieren davon, dass Qualität nicht direkt gemessen wird (werden kann?). Zusätzlich werden im Formelbudget genau diese Dimensionen besonders stark betont, die diesem Prinzip Quantität vor Qualität entsprechen. Damit sind die konkreten Anreizeffekte, also die Indikatoren der Wissensbilanz, die monetäre Konsequenzen nach sich ziehen, so gelegt, dass sie „universitäre Macht“ begünstigen.

Diese These konnte durch die empirischen Untersuchungen nicht falsifiziert werden. Die beiden Spitzenvertreter der „universitären Macht“ beurteilten die Instrumente fast uneingeschränkt positiv. Es wurde sogar betont, dass dieses System noch zu verstärken sei. Ein Vorschlag lautete, dass Forscher, die hohe Drittmittel einwerben, am Gewinn der Universität beteiligt werden sollten.

Auf der mittleren Ebene wurden die Instrumente hingegen wesentlich kritischer gesehen. Ein Sozial- und Wirtschaftswissenschaftler fand die Idee an sich sehr sinnvoll, zeigte sich allerdings von der konkreten Umsetzung enttäuscht. Die unterschiedlichen Wissenschaftskulturen quasi über einen Kamm zu scheren, beurteilte er sogar als gefährlich. Auf dieser Ebene zeigte sich ein weiterer Unterschied zwischen Natur- und Geisteswissenschaften. Aufgrund ihrer unterschiedlichen Ausbringungen der Kapitalformen und der weniger starken Notwendigkeit Ressourcen zu kontrollieren (wie z.B. technische Gerätschaften) haben die

geisteswissenschaftlichen Spitzenvertreter der „universitären Macht“ weniger von dieser als ihre naturwissenschaftlichen Pendants.

Die Professoren mit dem meisten „wissenschaftlichen Prestige“ bzw. der wenigsten „universitären Macht“ zeigten sich fast zur Gänze kritisch gegenüber den Instrumenten. In einem Interview wurde kein einziger positiver Aspekt angesprochen.

Auf diesen Erkenntnissen aufbauend sollte die nächste Hypothese die bisherigen um Foucaults Konzept der Transparenz ergänzen. Daher lautet die  $H_3$ : „Je mehr „universitäre Macht“ ein wissenschaftlicher Bediensteter hat, desto positiver steht er „foucaultscher“ Transparenz gegenüber“.

Dafür sprechen sollte, dass „prominentere“ Professoren grundsätzlich mehr mit öffentlichen Situationen umgehen müssen und deswegen eine gewisse Routine darin besitzen. Noch wichtiger ist wahrscheinlich, dass diese Professoren auch Einfluss auf die möglichen Konsequenzen einer solchen Transparenz nehmen könnten. Da sie höher in der Hierarchie angesiedelt sind, sind sie eher die Ausführenden einer normierenden Sanktion als die Leidtragenden.

Wieder entsprachen die empirischen Untersuchungen der Hypothese, sie konnte wiederum nicht falsifiziert werden. Die Professoren mit sehr viel „universitärer Macht“ betonten, schon vor der Einführung der Instrumente ein good-practise Beispiel gewesen zu sein. Auch die von ihnen geführten Organisationseinheiten seien schon länger durch diese Instrumente auf einem hohen Standard und sie glaubten, dass nun endlich Problemfälle aufgedeckt werden könnten. Ein Befragter merkte an, dass sich die Mitarbeiter „nun mehr um die Ziele der Universität bemühen“ würden.

Starke Netzwerke helfen Drittmittel einzuwerben, was im Gegenzug die eigenen Werte in der Wissensbilanz fördert. Dass dabei geringerer wissenschaftlicher Output als bei der Grundlagenforschung entsteht, stört den „erfolgreichen“ Professor dann wohl wenig. Der Anreizeffekt ist aber so gelegt, dass wertvolle Grundlagenarbeit nicht nur nicht belohnt, sondern auch normierend sanktioniert wird.

Den Druck, den die neue Transparenz nach Foucault ausübt, spüren diejenigen mit wenig „universitärer Macht“. Ein junger wissenschaftlicher Mitarbeiter erklärte plakativ: Wenn ein Institut aufgrund schlechter Indikatorwerte ein geringeres Budget zur Verfügung gestellt bekäme, deswegen eine Stelle abgebaut werden müsste, dann würde diese Stelle höchstwahrscheinlich die eines jungen Assistenten und nicht die des Institutsvorstandes sein.

## **Diskussion**

Ganz grundsätzlich sollte mit dieser Untersuchung gezeigt werden, dass Instrumente wie die Wissensbilanz nicht im luftleeren Raum existieren, sondern immer massive Auswirkungen auf die sozialen, organisationalen und institutionellen Praktiken haben. Auch werden solche Management-Methoden vom jeweils spezifischen Kontext beeinflusst. Diese Faktoren führen zu unbeabsichtigten Nebeneffekten.

Für das Feld des Hochschulmanagements können eine ganze Reihe solcher Nebeneffekte festgestellt werden. In diesem konkreten Fall wurde versucht, die Leitung von Universitäten durch Methoden wie Quantifizierung, Kodifizierung und Transparenz effizienter, effektiver zu machen und gleichzeitig die Qualität zu sichern.

Tatsächlich beeinflusst die Struktur der Universitäten, wie sich nach Bourdieu gezeichnet wurde, die tatsächlichen Effekte massiv. Während eigentlich Leistung belohnt werden sollte, führte der Umstand, dass der Implementierungshintergrund ignoriert wurde, dazu, dass Hierarchien (explizite wie implizite) verstärkt werden. Auch auf die Forschung sind die Effekte massiv und von zweifelhaftem Nutzen. Anwendungsforschung wird der Grundlagenforschung vorgezogen und Quantität höher bewertet als Qualität. Eine kurzfristige Forschungsstrategie von geringer Qualität dürfte nicht Ziel der Wissensbilanz gewesen sein.

Auch werden unterschiedliche Wissenschaftskulturen ignoriert, was sich am Beispiel der geisteswissenschaftlichen Publikationen zeigt. Wissenschaften, die sich leichter messen lassen, werden von vorn herein bevorzugt, egal wie die strategische Ausrichtung einer Universität lautet.

Auch die neu geschaffene Transparenz ist weder neutral noch ein reines Abbild. Jedes Instrument kann nur einen Teil der Realität zeigen, und in diesem Sinn versuchen Professoren den Etiketten zu entsprechen, wie ein Befragter anmerkte. Weiters wird durch die Veröffentlichung der Daten eine Konkurrenz durch Vergleichbarkeit geschaffen, die wohl beabsichtigt ist; aber die Spielregeln dieses Wettbewerbes bestimmt die Art der Repräsentation. Es ist nicht ein Vergleich der tatsächlichen Leistungen, sondern nur der abgefragten. Hier wird kein wirkliches Maß für Qualität eingebracht.

## **Schluss**

Die Überlegungen, die aus diesem Beitrag gezogen werden können, sind sowohl für theoretische als auch praktische Überlegungen relevant. Die oben dargestellten Instrumente können nicht als neutrales Abbild für die Leistungen der Universitäten angesehen werden. Zudem spielt der spezifische Kontext eine große Rolle, wenn beurteilt werden soll, wie sich Instrumente auswirken. Die Forderung nach Leistungsorientierung alleine genügt nicht – es

muss immer eine differenzierte Auseinandersetzung mit dem sozialen und organisationalen Implementierungshintergrund geben.

Als Möglichkeiten für weitere Forschungen wäre denkbar, das Bourdieusche Framework auf andere Länder außer Österreich und Frankreich anzuwenden oder die Ergebnisse dieser Untersuchung durch eine größere Stichprobenanzahl zu festigen.w

## **Literaturverzeichnis**

- Bourdieu, P. (1988): *Homo Academicus*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Deem R. (2006): Changing Research Perspectives on the Management of Higher Education: Can Research Permeate the Activities of Manager-Academics? *Higher Education Quarterly*, 60 (3) 2006: 2003-228
- Foucault, M. (1975): *Überwachen und Strafen*. Frankfurt am Main: Suhrkamp,
- Forschauer U./Lueger M. (2003): *Das qualitative Interview* Wien: WUV/UTB
- Hood, C. (1991): A Public Management for All Seasons? *Public Administration* 69 (1) 1991: 3-19.
- Miller, P. (1994): Accounting as social and institutional practice: An introduction. In A.G. Hopwood, & P. Miller (eds.), *Accounting as social and institutional practice* (pp. 1-39), Cambridge: Cambridge University Press.
- Titscher, S. (2004): Theoretische Grundlagen, Interpretationsvarianten und mögliche Auswirkungen des Universitätsgesetzes. In: S. Höllinger and S. Titscher (eds.), *Die österreichische Universitätsreform: Zur Implementierung des Universitätsgesetzes 2002* (pp. 73-123), Wien: WUV Verlag.

<http://www.uibk.ac.at/fakten/leitung/forschung/aufgabenbereiche/fld/index.html>