

IV. Organisation, Kultur und Glaube

der untersuchten Fächer

Im Flur der Geschichtswissenschaften in Schwarzstadt hängt ein Bild neben der Tür zu dem Büro eines Professors. Ein kleines Bild unter vielen, das nicht besonders auffällt oder hervorsticht, das nicht sorgsam platziert, sondern mit einfachen Klebestreifen befestigt wurde. Es handelt sich um eine kolorierte Zeichnung, vielleicht ausgerissen aus einem Kalender oder einer Illustrierten. Zu sehen ist ein gemütliches Zimmer mit einem Holzfußboden, auf dem Teppiche in warmen Farben liegen. Im Zentrum sitzt eine Katze in einem Ohrensessel und hält ein Buch auf den übereinander geschlagenen Knien. Ihre gelben Augen sind ganz rund und aufgerissen vom Hineinschauen. Neben ihr bullert ein großer schwarzer Ofen und über ihr brennt eine einzige Hängelampe, deren Lichtkegel die Lesende umfängt. Hinter ihr, neben ihr, um sie herum aber ragen riesige Bücherwände in die Höhe, die, an den Rändern des Bildes sich verlierend, ins Unendliche zu streben scheinen. Zu Füßen der Lesenden findet sich neben weiteren Bücherstapeln ein unbedeutendes wie zufällig dort hineingeratenes Detail: eine Kaffeetasse. Vielleicht würde man sie nicht einmal bemerken, wäre nicht jemand hingegangen und hätte nachträglich mit einem leuchtend roten Filzstift eben diese Tasse eingekreist. Nicht schwungvoll und im Vorbeigehen, sondern achtsam und bewusst, mit nachdrücklicher Gebärde, als handle es sich um eine notwendige Korrektur. Tatsächlich verschiebt sich die Aussage des Bildes dadurch erheblich: In einem Meer von Büchern, einer unüberschaubaren, wabernden Masse wissender Schriften, der ungeheuren Menge anschlussfähiger Diskurse, steht nun eine Kaffeetasse im Zentrum. Sie ist der Dreh- und Angelpunkt, die ewige Mitte des sich am Horizont verlierenden Schrifttums historischer Forschung. An ihrem freundlichen Griff kann sich fest halten, wer davongespült zu werden droht.

Entgegen allem Anschein, der auch in der Öffentlichkeit gerne aufrecht erhalten wird, geschieht Wissenschaft nicht nur zwischen Buchdeckeln oder in den Petrischalen der Forschungslabore, sondern ist eine soziale Praxis, das heißt, sie geschieht zwischen Menschen und wird von Menschen gemacht. Es gibt einen wissenschaftlichen Alltag, der bestimmt wird von Re-

geln und Vorstellungen, die im Feld des jeweiligen Faches als angemessen und normal gelten. Wie man seine Arbeit tut, wie man dabei seine Zeit einteilt, welche Formen des Umgangs man mit Kollegen und Kolleginnen pflegt, welche hierarchischen Grenzen sichtbar oder unsichtbar zwischen den einzelnen Akteuren gezogen werden – kurz, die jeweilige Fachkultur – ist der Rahmen innerhalb dessen Wissenschaft gemacht wird.

Auch Kaffeetrinken und die Art, in der man es tut, kann ein Bestandteil von Fachkultur sein. Während meines Forschungsaufenthaltes an verschiedenen historischen Seminaren ist mir häufig von Interviewpartnern nach dem Gespräch vorgeschlagen worden, noch einen Kaffee trinken zu gehen. »Kaffeetrinken« kann ein Label sein für alles Mögliche: Pause machen, mit Kolleginnen und Kollegen reden, über Fachliches, Organisatorisches oder Privates. Kaffeetrinken heißt auch: Schauplatzwechsel, in ein Café außerhalb von Studierstuben einkehren oder wenigstens in die Mensa gehen. Ist daran denn etwas Besonderes? Ist das nicht allgemein üblich, schon bei Studierenden? Das kann sein. Fest steht nur: die Biochemiker, die ich besuchte, trinken »anders« Kaffee. Entweder gibt es eine allgemeine Kaffeepause, zu der alle sich in einem Pausenraum des Labors zusammenfinden, oder es wird am laufenden Meter Kaffee gekocht, gerne auch in Laborgefäßen, ganz so, wie der Laie sich das vorstellt. Das Getränk kann im Vorbeigehen mit einer Zigarette genossen werden, die im Labor nicht geraucht werden darf. Selten lud mich hier jemand ein »noch einen Kaffee trinken zu gehen«. Es gehört nicht zu den allgemeinen Umgangsformen und ist auch, will man von Funktionen ausgehen, gar nicht notwendig: man arbeitet ohnehin in ständiger Nähe der anderen, befindet sich also permanent in Rufweite, oder weiß zumindest immer, wo man jemanden auftreiben kann. Jedenfalls befinden sich Biochemiker an ihrem Arbeitsplatz im Labor und bleiben dort auch, unterbrochen nur durch ein Mittagessen oder Ähnliches. Die Historiker hingegen arbeiten letztlich für sich allein, häufig zu Hause und müssen sich tatsächlich verabreden, wollen sie sich doch einmal über den Weg laufen – oder festgesetzte Zeiten etablieren, an denen man zusammen essen gehen kann. Gleichzeitig ist selbst ein so harmlos erscheinender Zeitvertreib wie Kaffeetrinken nicht unbedingt wertfrei im akademischen Milieu. Es wird auch als »Arbeitsflucht« verstanden, ist häufig von schlechtem Gewissen begleitet, obgleich alle sich einig darüber sind, dass konzentrierte Arbeit am Schreibtisch – Lesen, Schreiben, Recherchieren – nicht ununterbrochen möglich ist. Eine Historikerin erzählte mir von einem Monopoly-Spiel, das von ihr und anderen KollegInnen als Geschenk für den Professor entworfen wurde. Es ging dabei nicht um Straßen und Hotels, wie in der Vorlage, sondern um den Weg zur Professur. Das Feld »Gehen Sie nicht über Los, ziehen Sie nicht DM 4000,- ein« wurde mit einer Ereigniskarte versehen, die lautete: »Sie werden an einem Samstagnachmittag in einem Café in der Altstadt gesehen...«

Damit wären wir, über den scheinbaren Umweg des Kaffeetrinkens, auch schon in einem Teil des Themas: die universitäre Laufbahn von GeschichtswissenschaftlerInnen. Die Ereigniskarte drückt unmissverständlich aus, dass HistorikerInnen, die eine wissenschaftliche Karriere anstreben, nicht an Samstagnachmittagen in Cafés herumsitzen, und wenn sie dies trotzdem tun, sich wenigstens nicht dabei erwischen lassen sollten. Wer könnte sie sehen? Wo sollten sie stattdessen sitzen? Und welchen Einfluss hätte das »Gesehenwerden« auf die eigene Laufbahn als Wissenschaftler? Offenbar liegt in dem Bild des gemütlich pausierenden Geschichtswissenschaftlers auch die Vorstellung davon, was dieser eigentlich tun sollte, wenn er ein waschechter Historiker sein will. Und es liegt eine Aufforderung darin, auch an Samstagnachmittagen diesem Anspruch nachzukommen. Daraus ist zu schließen, dass Historiker sein und Professor werden wollen mehr bedeutet als geschichtswissenschaftlich zu arbeiten. Vielmehr wird hier eine Lebensweise propagiert.

Wozu untersucht man Fachkulturen, besucht und beschreibt man die »Schauplätze« universitärer Forschungsarbeit, wenn man herausfinden will, wie Wissenschaftler gemacht werden und wie es kommt, dass Frauen häufiger als Männer aus der Wissenschaft herausfallen? Kulturelle Besonderheiten und die Praxis eines Feldes sind den Akteuren so selbstverständlich, dass sie als Sachzwänge gelten bzw. nicht als Besonderheiten, sondern als allgemein verbindliche Normen verstanden werden. Damit können diese Normen zu Barrieren für ein bestimmtes Klientel (z.B. für Frauen) werden. Die alltägliche Arbeit, die in der Wissenschaft verrichtet wird, lässt die Menschen nicht unberührt. So sehr sich Forschung und Forscher um Objektivität, gleich bleibende Bedingungen und Wiederholbarkeit bemühen, so sehr wirken die alltäglichen Verrichtungen, die sie ausführen, bis in körperliche Haltungen hinein.

An einem Beispiel können diese Wirkungen deutlich gemacht werden. Als ich mich das erste Mal den Leuten einer Arbeitsgruppe der Biochemie als Soziologin vorstellte, sagte die Sekretärin des Professors mir lachend ins Gesicht: »Iiiii, Geisteswissenschaftler!« Nun verstehe ich mich zwar nicht als Geisteswissenschaftlerin, nötigte aber daraufhin die Frau zu einem Interview, weil ich wissen wollte, was es damit auf sich hatte. Sie erzählte mir, sie habe einige Zeit in den Politikwissenschaften gearbeitet und sei zu der Überzeugung gelangt, dass sie mit dieser Sorte Wissenschaftler nicht klar kommt. Sie schilderte ihre Vorbehalte folgendermaßen:

»Die Geisteswissenschaftler sind oft Einzelkämpfer. Die sitzen in der Bibliothek oder sitzen vor dem eigenen PC und lesen natürlich massig. Und die Naturwissenschaftler sind an die Gruppe gebunden. Sind an das Gerät, an die ganze Ausstattung gebunden. Man forscht hier so, dass man es sieht, zwangsläufig kriegt jeder mit, was der andere macht und man tauscht sich aus und hilft sich gegenseitig. In der Politikwis-

senschaft sitzt man in seinem kleinen Kämmerlein und arbeitet für sich allein. Die Menschen kann man nicht miteinander vergleichen. Geisteswissenschaftler sind sehr egozentrisch und kreisen um ihre Person.«

Dies ist eine Wahrnehmung von Geistes- und Naturwissenschaftlern von »außen« und doch aus einer Beobachterposition heraus, die teilweise involviert ist in das Geschehen. Was wird hier geschildert?

Die Sekretärin bezieht sich einerseits auf Räumlichkeiten, andererseits auf Arbeitsmittel und -geräte sowie auf Organisationsformen. Die Naturwissenschaftler erscheinen als Gruppenforscher, die sich dadurch auszeichnen, dass sie besonders kooperativ und kommunikativ miteinander umgehen, während die Geisteswissenschaftler sich zurückziehen, allein vor sich hinarbeiten und so als Egoisten erscheinen, die keinen Austausch mit anderen wünschen und brauchen. Ob das so stimmt, oder immer und in jedem Fall so ist, sei dahingestellt. Jedenfalls entwirft die Sekretärin Bilder von »Wissenschaftlertypen«, wie sie sie wahrgenommen hat, und die in Zusammenhang stehen mit der Art von Arbeit, die sie leisten. Andere Forschungsgegenstände und -umstände produzieren andere Forscher in dieser Beschreibung.

Im Folgenden soll dieser Gedanke aufgenommen werden, indem zunächst die Schauplätze der Studie näher beschrieben werden. In welchen Gebäuden sind die vier untersuchten Institute untergebracht, wie sind die Arbeitsräume aufgeteilt, wie werden sie genutzt und gestaltet? Ergeben sich hier Unterschiede zwischen den Fächern, die auf eine andere Arbeitsweise schließen lassen und wie sieht diese Arbeitsweise jeweils aus? Wie unterscheidet sich der Alltag wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Biochemie von dem in den Geschichtswissenschaften? Welche sozialen Organisationsformen sind vorherrschend? Es geht mir dabei nicht um einen systematischen Fächervergleich, sondern darum, deutlich zu machen, dass die Praxis der Wissenschaft nicht in allen Fächern gleich ist. Andere Voraussetzungen bringen andere Lebensformen und damit andere Wissenschaftler hervor.

1. Schauplätze historischer und biochemischer Forschung und Lehre

In diesem Hause (...) entdeckten im Dezember 1938 Otto Hahn und Fritz Strassmann die Uranspaltung. Diese Tat hat der Erforschung der Materie und des Weltalls neue Wege eröffnet und die Verwendung der Energie der Atomkerne dem Menschen in die Hand gegeben.

(Bronzeschild im Treppenhaus eines Universitätsgebäudes)

Wissenschaftliche Arbeit an Universitäten findet an konkreten Orten und in bestimmten Räumen statt, die oft speziell dafür konzipiert wurden. Die Lage der Gebäude, die Umgebung, in der sie angesiedelt sind sowie ihre innere Aufteilung und Gestaltung spielen eine große Rolle für das Selbstverständnis derjenigen, die tagtäglich dort arbeiten. Es kann auch davon ausgegangen werden, dass es nicht zufällig ist, welches Gebäude als Sitz für ein universitäres Institut einst ausgesucht bzw. eigens gebaut wurde. Dabei sind ästhetische und funktionale Gesichtspunkte von Bedeutung, nicht zu unterschätzen sind auch Prestigeeffekte. Die Gebäudestruktur wird mindestens in einer dieser Hinsichten den Bedürfnissen, den speziellen Arbeits- und Funktionsweisen einer Wissenschaft gerecht zu werden suchen, aber auch das Selbstverständnis der Fachvertreter symbolisch transportieren. Wie Heidrun Friese und Peter Wagner in ihrer Schrift *Der Raum des Gelehrten* (1993) betonen, gleicht die Räumlichkeit der Wissenschaft einer sozialen Landkarte:

»Die Wissenschaften und die Wissenschaftler haben bestimmte Räume eingenommen, sie sind ihnen gewährt worden, oder sie haben sie sich errungen. Diese Räume sind Teil der wissenschaftlichen Praxis und ihrer spezifischen Logiken. Ihre Struktur, Morphologie und Sprache entwickeln sich in der widersprüchlichen und nicht immer kohärenten Beziehung zwischen Ausdruck und Bedingung. Denn ›Raum‹ ist sowohl Gegebenheit als auch Repräsentation und wird durch seine *Benutzung*, durch das komplexe und widersprüchliche Wechselspiel von alltäglicher sozialer Praxis, Erinnerung, Erfahrung und Anschauung *geschaffen*« (Friese/Wagner 1993, 7 – Herv. i. Org.).

Im Innern eines Institutsgebäudes oder einer Hochschule finden sich Bereiche mit unterschiedlicher Funktion und Symbolik. Beispielsweise übernimmt die Eingangshalle die Repräsentation nach außen, d.h. hier wird dem Eintretenden vermittelt, was er sehen und zum Teil auch, was er sich dabei denken soll. Die Arbeitsräume und ihre Gestaltung hingegen drücken aus, was dort alltäglich getan wird und wie es getan wird. Auch die Lage von Räumen gibt Hinweise auf ihre Bedeutung. In welchem Stockwerk sind welche Arten von Räumen (Büros, Labors, Bibliotheken, Seminarräume)

untergebracht, wie liegen sie zueinander und wie zugänglich oder unzugänglich sind sie jeweils?

Raum, Raumgestaltung und Raumnutzung sind gleichzeitig Ressource und Bedeutungsträger. Die Gestaltung oder auch Nichtgestaltung von Institutsräumen lässt fachkulturelle Besonderheiten und Arbeitsweisen deutlich zu Tage treten.

1.1 Universitäre Gebäude

1.1.1 Biochemische Institute

Die untersuchten Biochemie-Institute liegen beide außerhalb des Stadtkerns, in ruhigen Vorstadtgebieten, beide Häuser stehen frei und sind nach allen Seiten von kleinen Grünflächen und Hopfpflasterung umgeben. Während das Weißstädter Institut eine moderne, sachliche Transparenz ausstrahlt, wirkt das Rotstädter Gebäude mit seinem Ecktürmchen und den großen weißen Sprossenfenstern wilhelminisch-schlossartig.

Das Weißstädter Institut liegt etwas ausgelagert einige Kilometer vom Stadtkern entfernt. Es gibt öffentliche Verkehrsmittel, die in kurzen Abständen fahren und somit diesen Teil der Universität mit der Stadt problemlos verbinden. Das gesamte Gelände um das Institut ist gezeichnet von Parkplätzen und Straßen, die für Fußgänger schlecht geeignet sind. Nur unmittelbar um die Gebäude ist eine »Fußgängerzone«, was sich auch durch Treppen und schmale Aufgänge und Wege zeigt. Das Gebäude des Instituts liegt wie eine große, gläserne Schatzkiste auf einer künstlich aufgeschütteten Anhöhe. Der Eingangsbereich ist weit und hell, an der linken Wand nimmt der Besucher sofort ein großes Fotoportrait des Institutsgründers wahr. Im gesamten Erdgeschoss hängen weitere große Fototafeln mit berühmten und weniger berühmten Weißstädter Biochemikern bzw. deren Vorläufern, nebst biographischen Notizen, die über Leben und Werk Auskunft geben. Im rückwärtigen Eingangsbereich befindet sich im Erdgeschoss eine Schauvitrine, in der historische und moderne Laborgeräte und Instrumente ausgestellt sind.

Der Grundriss des zweistöckigen Gebäudes ist fast quadratisch und weist in seiner Mitte ein Atrium auf, in dem sich diese Form wiederholt. Die gesamten Fronten sind sowohl nach außen als auch zum Hof hin aus Glas, wobei die äußeren Ecken durch Sichtblenden aus dunkel gebeiztem Holz geschützt werden und die Stockwerke durch leicht vorstehende Aluminiumbahnen voneinander abgesetzt sind. Beim Eintreten in das Innere fällt sofort der große, gepflasterte Hof in den Blick, der durch die Glaswände vollständig freigegeben ist. Diese Glaswände lassen sich wie Terrassentüren beiseiteschieben. Tritt man hinaus in den Hof, wird die ungewöhnliche Architektur des Gebäudes deutlich: Von hier aus kann man in die einzelnen Stockwerke blicken wie in ein Puppenhaus. Steht man in der Mitte

der Freifläche und schaut in die umliegenden transparenten Fassaden, sieht man vielleicht ein paar junge Leute, die ihrerseits ans Fenster gelehnt in den Hof schauen und rauchen oder sich unterhalten. In ihrem Rücken werden helle Holzwände sichtbar, hinter denen sich die Labore verbergen. Diese und die Büros der Verwaltung sind von hier aus nicht einsehbar. Daher ist es zwar möglich, von der einen Seite des Hauses zu beobachten, wer in dem gegenüberliegenden Flügel über den Gang huscht, ob er gerade kommt oder wieder geht, bei der Arbeit jedoch kann man ihn nicht sehen, obgleich die Türen zu den Labors größten Teils offen stehen. Die einzige Ausnahme bildet das Praktikumslabor im Erdgeschoss, das einen gesamten Flügel des Gebäudes einnimmt. Es ist von allen Seiten vollständig transparent. Im Inneren erkennt man einen mindestens 30 bis 40 Meter langen Raum, in dem etwa zwanzig Laborbänke hintereinander aufgereiht sind. Der schon durch diese Anordnung militärische Charakter des Saales wird durch die aufgeräumte Sauberkeit der Labortische und der Gerätschaften, die in einer vollkommen gleichen, reproduzierbaren Ordnung darauf platziert wurden, noch verstärkt. Bei einer Hausführung erklärte der Institutsleiter stolz: »Wie auf dem Exerzierplatz aufgereiht!«

Die soldatische Strenge dieses allein für die Lehre vorbehaltenen Labors findet sich allerdings in denen der einzelnen Forschungsgruppen des Institutes nicht wieder. Vielmehr herrscht hier eine fast private Atmosphäre, ein von »work in progress« geprägtes, fröhliches Durcheinander aller Gerätschaften. Dieser Unterschied ergibt sich zwangsläufig aus der Nutzung der Räume. Während der Praktikumsaal nahezu jeden Tag von anderen Gruppen Studierender gebraucht wird, sind die Labore der Arbeitsgruppen ständig von ihnen selbst besetzt. Die einzelnen Mitarbeiter haben hier zum Teil feste Arbeitsplätze, an die sie immer wieder zurückkehren. Ein weiterer auffälliger Unterschied findet sich zwischen den offiziell gestalteten Eingangsbereichen, von wo man auch Zugang zu den Hörsälen hat, den glatten Fluren, die einen von der Sonne durchfluteten Ring um den Hof bilden und dem »inneren Kern« des Gebäudes, der nicht einsehbar ist. Büros, Labore und verborgene Flure sind geprägt von dem Gestaltungswillen der hier arbeitenden Menschen. Es werden Bilder, Cartoons, Zeitungsartikel und handschriftliche Notizen an Türen und Wänden ausgehängt. Die meisten hängen auf humoristische oder ernsthafte Weise mit der wissenschaftlichen Arbeit zusammen. Natürlich gibt es daneben auch offizielle Stellwände und Glaskästen, in denen Veranstaltungen, Prüfungsergebnisse oder die Studienordnung bekannt gegeben werden.

An einer der Stirnseiten des Hauses, an denen sich auch breite Treppenaufgänge befinden, stehen offene Freiflächen zur Verfügung, die ebenfalls von Institutsangehörigen genutzt werden. Hier wurden Tische und Stühle in kleinen Gruppen angeordnet, zum Teil gibt es sogar Pflanzenarrangements oder mit bunten Kongresspostern plakatierte Wände. Der Stil der Möbel lässt darauf schließen, dass sie nicht aus Seminarräumen oder

Büros stammen, sondern vielleicht sogar privat mitgebracht wurden. Eine Sitzgruppe besteht beispielsweise aus Stahlrohr-Swingern mit grauem Kunstlederbezug, der einen schon recht abgewetzten Eindruck macht, eine andere aus kleinen schwarzen Kaffeehaustischen und weißen, im Tonet-Stil gebogenen Bistrostühlen aus Metallrohr. Auf den Tischen stehen Aschenbecher, die offenbar gerne benutzt werden. Die Sitzgruppen werden von Studierenden genutzt, die eine Pause machen zwischen zwei Veranstaltungen, oder auf die Sprechstunde eines Professors warten, aber auch von Mitarbeitern, die eine Kaffee- und Zigarettenpause einlegen wollen. An den Türen zu den Labors weisen Schilder darauf hin, dass weder geraucht noch gegessen werden darf. Allerdings haben die meisten Arbeitsgruppen kleine Räumchen, in denen Tee und Kaffee gekocht wird und mitgebrachte Kuchen oder Brote gegessen werden können. Ist das Forschungsmaterial weniger empfindlich, wird auch in den Labors ein Küchentisch aufgestellt, an dem die Arbeitsgruppe gemeinsam bei Wurst und Käse pausiert, während daneben Kaffee in einem Laborgefäß gebraut wird.

Das Gebäude der Biochemie in Rotstadt ist ein ehemaliges naturwissenschaftliches Forschungsinstitut, das von der biochemischen Abteilung der Universität bezogen wurde. In der Umgebung fallen die üppig-grünen Gärten um die altherwürdigen, villenartigen Häuser und die generös angelegten Wiesenflächen des Parks, der direkt gegenüber dem Institut liegt, angenehm ins Auge. Der alte Baumbestand lässt darauf schließen, dass all dies schon einige Zeit existiert. Der Bau ist tatsächlich historisch besonders interessant, da hier einst Arbeitsgruppen bekannter Naturwissenschaftler zu Werke gingen. An der Außenwand des Hauses und im Treppenhaus sind Gedenktafeln angebracht, auf denen an ihre Forschungserfolge erinnert wird.

Das U-förmig geschnittene, dreistöckige Institutsgebäude erweckt mit seiner hellen Sandsteinverkleidung, den großen weißen Fenstern und dem Zwiebelturm an der rechten Frontseite einen aristokratischen, schweren, gesetzten aber freundlichen Eindruck. Betritt man die Eingangshalle durch die im Verhältnis zum Gesamtgebäude relativ bescheidene Haupttür, vermutet man sogleich, dass es sich um eine universitäre Einrichtung handelt. Im Eingangsbereich, der sich nach ein paar Metern in eine kleine Halle öffnet, sind links und rechts Pinnwände angebracht, an denen Kongressankündigungen, Stellenausschreibungen und Studienordnung sowie andere fachliche oder auch studentische Angelegenheiten aufgehängt werden. Vom Eingang läuft man direkt auf eine breite Treppe mit altem Eisengeländer zu, die in die oberen Stockwerke führt. Manchmal rutscht einem auf dem breiten Handlauf aus Holz ein sportlicher Mitarbeiter elegant entgegen, denn dafür eignet sich das stabile Geländer sehr gut. Passend zu dieser Szene wirkt der Innenraum hier unten ganz ähnlich wie der einer gut situ-

ierten Schule. Der Boden ist mit hellbraunem, glänzend poliertem PVC ausgelegt, die Wände sind schmucklos, aber sauber gestrichen und links und rechts gehen Glastüren ab, die zu den Laborräumen der einzelnen Arbeitsgruppen oder auch zu Praktikumslaboren führen. Auf den Glastüren sind Piktogramme angebracht, die den Besucher darauf hinweisen, dass es untersagt ist im Laborbereich zu rauchen und zu essen. (Die in der Halle aufgestellten Aschenbecher sind gut gefüllt, was darauf schließen lässt, dass man sich zumindest an das Rauchverbot hält.) Weitere Schilder verweigern Unbefugten den Zutritt, die Glastüren zu den Fluren der Arbeitsgruppen sind sogar häufig abgeschlossen. Wer keinen Schlüssel hat, muss an einer Klingel neben der Tür schellen. Das Treppenhaus, an das auch Seminarräume angrenzen sowie der kleine Flur im Erdgeschoss, der auch von Studierenden im Praktikum genutzt wird, sind recht nüchtern gestaltet. Ehrwürdige Bronzebüsten und -tafeln, die an das Wirken ehemaliger Wissenschaftler erinnern, beherrschen das Bild auf den Treppenabsätzen. Sobald man jedoch den Flur der (in dieser Studie untersuchten) Arbeitsgruppe betritt, brodeln das Leben. Alle Türen zu den einzelnen Labors sind geöffnet, heraus dringen geschäftige Geräusche und Mitarbeiter laufen von einem Raum in den anderen. Neben Kongressplakaten und Postern mit Erklärungen zu verschiedenen Forschungsgegenständen hängen Kunstplakate, an den Pinnwänden befinden sich neben sachlichen Informationen, Aufgabenverteilungen und Ankündigungen, von den Mitarbeitern angebrachte Zeitungsartikel, die z.T. handschriftlich kommentiert wurden. Die Türen zu den Laborräumen sind gepflastert mit Bildern, Cartoons, Postern und schriftlichen Kommentaren. Darunter sind auch Konzert- und Ausstellungsankündigungen. An einer Wand befindet sich eine Galerie mit kleinen, sorgfältig in Holzrahmen aufgehängten Schwarzweißfotografien. Sie zeigen immer wieder die Arbeitsgruppe in einem Verlauf von fast zwanzig Jahren. Der Professor ist immer dabei, die jungen Gesichter um ihn herum wechseln über die Jahre. Jedes Bild ist vor dem Eingang des Instituts aufgenommen worden. Die Mitarbeiter haben sich auf der Treppe aufgestellt, wie auf einem alten Familienfoto. Das erste Bild in der Reihe aber stammt aus den 1920er Jahren und zeigt – in haargenau derselben Anordnung – die Arbeitsgruppe der ehemals hier tätigen Wissenschaftler, an deren Wirken auf den Bronzetafeln außerhalb und innerhalb des Gebäudes erinnert wird. Obgleich diese nicht an der gleichen Materie forschten und zum Teil nicht einmal demselben Fach angehörten, wird hier also ein Bezug hergestellt zur Vergangenheit des Institutes.

1.1.2 Geschichtswissenschaftliche Fakultäten

Die Gebäude der Geschichtsfakultäten sind ebenfalls sehr unterschiedlich: während die Fakultät in Grünstadt innerhalb des Stadtzentrums in einem

Haus zusammen mit anderen geisteswissenschaftlichen Fachbereichen untergebracht ist, liegt die gesamte Universität Schwarzstadt »auf der grünen Wiese«.

Die Grünstädter Fakultät wird beherbergt von einem nüchternen, funktionellen, mehrstöckigen Gebäude, das trotz seiner freundlichen Sandsteinverkleidung stark an Verwaltungsarchitektur der 1960er Jahre erinnert. Zwei Quader stehen versetzt nebeneinander. Die Fenster sind länglich und schmal geformt und vertikal angeordnet. Das Portal ist unauffällig und besteht aus mehreren schichten Glastüren, die von einem kurzen Vorsprung überdacht werden. Geht man hinein, trifft man sofort auf das Treppenhaus, das in den Keller und in die oberen Stockwerke führt. Jede der Etagen ist gleich organisiert. Es gibt eine relativ kleine Freifläche, die hauptsächlich an den Wänden genutzt wird, wo Seminarankündigungen u.ä. an Pinnbrettern hängen. Das Stockwerk, in dem das historische Seminar untergebracht ist, wird von der Bibliothek beherrscht. Auch Seminarräume und Büros sind entweder in der Bibliothek selbst untergebracht, oder können nur durch die Bibliothek hindurch erreicht werden. Es herrscht studentischer Publikumsverkehr, worauf auch die verstreut umherliegenden Prospekte und Flugzettel hinweisen, die sich an Studierende wenden. An den Wänden angebrachte Schilder und Aushänge weisen darauf hin, dass Taschen und Jacken im Keller eingeschlossen werden müssen, da sie nicht mit in die Seminarräume genommen werden dürfen, oder geben die Zeiten der Studienberatung bekannt. Nur wenige andere Plakate sind ausgehängt. Im Geschoss der Historiker gibt es neben einer gläsernen Portiere, in der eine Concierge die Bibliotheksräume bewacht, ein schwarzes Brett mit dem kommentierten Vorlesungsverzeichnis, der Prüfungsordnung und den Sprechstunden der Lehrenden.

Die Universität Schwarzstadt liegt, wie bereits gesagt, außerhalb der Stadt, weshalb sie zu einem großen Teil von Parkplätzen und Hochgaragen umgeben und direkt an Bus und Straßenbahn angeschlossen ist. Sie besteht aus einem einzigen gigantischen Gebäude, das wie eine Maschine aus einzelnen Modulen zusammengesetzt ist, die an einer quer durch den gesamten Komplex führenden Passage aufgefädelt sind. Die Passage dient als Rückgrat, von ihr aus kann jedes der Gebäudeteile erreicht werden. Hier sind auch Cafeteria, Mensa und sogar eine Post- und eine Sparkassenfiliale, Dönerbuden, Pizzarestaurants, Lebensmittelladen und Schreibwarengeschäft angesiedelt. Die einzelnen Trakte beherbergen jeweils die unterschiedlichen Fakultäten, die auf der Ebene des ersten Stocks alle mit der Bibliothek verbunden sind. Auch die Bibliothek führt, ähnlich der ›Fußgängerpassage‹ im Eingangsbereich, durch den gesamten Komplex hindurch. Die einzelnen Gebäudetrakte bestehen selbst hauptsächlich aus Verkehrs-

wegen mit wenigen Freiflächen, die jedoch nicht so aussehen, als würden sie häufig genutzt.

Lange Gänge, deren Ende oft kaum erkennbar ist und von denen links und rechts Türen zu Büros und Seminarräumen abgehen, führen durch jeden Trakt hindurch. Die Beleuchtung besteht aus Neonlampen, da die Flure vom Tageslicht nicht erreicht werden.

Im Trakt der Geschichtswissenschaften hängen die gesamten Gänge entlang große Ausstellungsplakate zu historischen Themen, kleinere Bilder mit unterschiedlichen Motiven, an den Türen Zeitungsausschnitte oder Cartoons. Offensichtlich sind dies keine offiziellen Aushänge, sondern von den Fakultätsangehörigen ausgewählter Wandschmuck. An wenigen Stellen findet sich ein Pinnbrett, an dem – wie in einem Museum – ordentlich Bilder, Quellenkopien und Beschreibungen angebracht sind, die z.B. auf eine Exkursion für Studierende hinweisen. Die Türen zu den einzelnen Büros sind fast immer geschlossen. Wer wissen will, ob ein Mitarbeiter anwesend ist, muss anklopfen. Die Büros der Mitarbeiter selbst zeichnen sich in den allermeisten Fällen durch eine ausgesprochen funktionale Gestaltung aus. Selten hängt ein Bild an der Wand, in den Regalen stehen keine Bücher, in und auf den Schränken befinden sich neben den allernötigsten Gebrauchsgegenständen vor allem leere Pfandflaschen. Es kommt vor, dass auf dem einen oder anderen Schreibtisch ein Familien- oder Kinderfoto steht, diese sind jedoch selten Teil einer Gesamtkomposition. Fast muss man von einer Nicht-Gestaltung der Räume sprechen, wobei die Ausnahme hier die Professorenzimmer bilden. Hier liegt schon einmal ein Teppich auf dem Boden, werden Pflanzen aufgestellt und stehen verschiedene Bücher im Regal. Eine Professorin bemerkt zur Gestaltung der Räume durch ihre MitarbeiterInnen:

»Was mich (...) etwas irritiert, ist, wenn ich so in die Räume der Mitarbeiter komme und eigentlich sehe, dass sie da absolut unpersönlich sind. (...) Und ich mein, ich bin ja auch nicht sehr häus..., also ich arbeite hier nicht am Stück und schreib hier keine Sachen, und trotzdem brauch ich irgendwas Persönliches hier in diesem Raum. Und da denk ich oft, Mensch, ist das nicht ein Zeichen eigentlich von, dass man diese Räume hier überhaupt nicht nutzt oder sie auch eigentlich nicht annimmt (...) für sich selber, nicht besetzt, dass man nicht sagt, ja hier bin ich, und ich bin ja hier über zwei, drei Jahre (...). (...) und trotzdem weist nichts darauf hin, außer vielleicht draußen das Namensschild« (His/Prof, w).

1.1.3 Symbolik und Funktionalität

Betrachtet man die Institutsgebäude zunächst im Fächervergleich, so fällt eine Tendenz zur Tradition dort ins Auge, wo man sie am wenigsten ver-

mutet: Gerade die biochemischen Institute knüpfen einerseits durch die Wahl des Hauses (wie in Rotstadt), andererseits durch im Inneren aufgehängten Tafeln und Bilder (in beiden Instituten) nicht nur an vergangene naturwissenschaftliche Leistungen, sondern auch an deren Urheber an. Es wird eine Linie gezogen von denen, auf deren Wissen man aufbaut, zu denen, die heute ganz konkret – wenn auch vielleicht auf anderem Gebiet – neues Wissen hervorbringen. Dies deckt sich mit der Wahrnehmung der Naturwissenschaftler von sich selbst als Vertreter der »harten Wissenschaften«, die Fakten und damit wahre, gültige Aussagen produzieren. Auch wenn im Laufe der Zeit andere Fakten den Platz der vergangenen einnehmen, bleibt die Vorstellung von einem homogenen Grundlagenwissen für alle bestehen und es wird mit Stolz daran angeknüpft. Das zeigt auch die »Familiengalerie« der Schwarzweißfotografien im Flur der Arbeitsgruppe in Rotstadt.

Die Unterbringung der geschichtswissenschaftlichen Fakultäten ist dagegen durch sachliche Funktionalität gekennzeichnet. Es handelt sich in beiden Fällen um allgemeine universitäre Gebäude, die nicht eigens als Sitz der Institute ausgewählt wurden. In Grünstadt sind andere geisteswissenschaftliche Fakultäten mit dem historischen Seminar unter einem Dach untergebracht, in Schwarzstadt wird der Trakt der Historiker durch die Gesamtkonstruktion des Gebäudes geprägt, d.h. er unterscheidet sich nicht von allen anderen. Die Gestaltung der allgemein zugänglichen Räumlichkeiten schließlich hat weniger offiziellen Charakter als bei den Biochemikern: es werden keine Wandtafeln oder sorgfältig gerahmte Bilder aufgehängt, sondern eher von den Wissenschaftlern selbst mitgebrachte Poster, Ausstellungsplakate und aus Zeitungen ausgeschnittene Bildmotive, die allesamt weniger an große geschichtswissenschaftliche Persönlichkeiten erinnern als vielmehr an historische Sachthemen. Die Schautafel zur Ankündigung einer Exkursion in Schwarzstadt scheint eher eine Ausnahme als die Regel zu sein. Dass weder in Grünstadt noch in Schwarzstadt an »große Historiker« angeknüpft wird, könnte damit zusammenhängen, dass mit der geschichtswissenschaftlichen Tradition, wie bereits geschildert, nach dem zweiten Weltkrieg bewusst gebrochen wurde. Daher beruft man sich vielleicht weniger gern auf Vorväter als in den Naturwissenschaften, wo es einen solchen Bruch nicht gegeben hat.

Ähnlich überraschend ist auch die hervorstechende Funktionalität der Örtlichkeit bei den Historikern, während sich die biochemischen Institute an Orten mit besonderer ästhetischer Qualität angesiedelt haben. Sowohl das Gebäude in Weißstadt, das eine ungewöhnlich transparente und luzide Architektur aufweist, als auch das Haus in Rotstadt, dessen schlossartige Konstruktion einen hochherrschaftlichen Eindruck erweckt, bietet in seiner Gestaltung Anknüpfungsmöglichkeiten, sich und die eigene Forschung damit zu identifizieren. Beide Gebäude vermitteln das Gefühl, kostbar, besonders und einzigartig zu sein. Auch die Tatsache, dass es sich um frei-

stehende Bauten handelt, unterstreicht diesen Aspekt. Es fällt leichter, ein einzelnes Haus als Ort symbolisch »in Besitz zu nehmen«, als einen Flur oder einen Gebäudetrakt. Tatsächlich lässt sich für beide historischen Fakultäten festhalten, dass Mitarbeiter auch in ihren eigenen Büros keinen besonderen Gestaltungsdrang an den Tag legen.¹ Zumindest die Flure werden durch verschiedenes Bildmaterial symbolisch besetzt, dieses hat jedoch keinen offiziellen Charakter und scheint weniger das Fach zu repräsentieren als vielmehr diverse Inhalte und Themen zu dokumentieren.

Weiterhin unterscheiden sich die Fächer in der Zugänglichkeit der Arbeitsräume. In den Fluren der Biochemie finden sich meistens offene Türen, während die Flure der geschichtswissenschaftlichen Fakultäten geschlossen sind. Dies ruft im ersten Fall ein Gefühl von privater Atmosphäre und im zweiten Fall eher Erinnerungen an Behörden und Verwaltungen wach. Es lohnt sich jedoch, näher hinzuschauen. Im Rotstädter Institut beispielsweise sind die Flure der Arbeitsgruppen zwar durch Glastüren einsehbar, jedoch für Außenstehende nicht zugänglich. Die Türen sind abgeschlossen, wer keinen Schlüssel hat – also kein Mitglied der Arbeitsgruppe ist – muss schellen. Erst wer diese äußere Tür passiert hat, findet die übrigen im Inneren des Flures offen und kann frei umhergehen. Das heißt aber, dass das »private Ambiente« erst dort beginnt, wo sich die Arbeitsgruppen häuslich eingerichtet haben. Der Rest des Gebäudes hat einen betont offiziellen Charakter. Einen ähnlichen Gegensatz findet man in Weißstadt zwischen dem peinlichst aufgeräumten Praktikumlabor und den Laboren der Arbeitsgruppen.

1.2 Bedeutung universitärer Räume

Räume sind in universitären Instituten eine kostbare und knappe Ressource, dies zeigt sich auch in meiner Untersuchung für beide Fächer gleichermaßen. In Raumverteilung und Raumnutzung unterscheiden sich Biochemie und Geschichte jedoch sehr stark. Während beispielsweise in der Geschichte die Bibliotheksräume besonders wichtig sind, spielen diese in der Biochemie nur eine marginale Rolle. Die unterschiedliche Bedeutung lässt sich ohne weiteres an den untersuchten Instituten nachweisen.

1.2.1 Raumnutzung anhand des Beispiels Bibliothek

Die Bibliotheksräume sind in den Geschichtswissenschaften geschützte, gepflegte und zum Teil nur mit Sondergenehmigung zu betretende Orte. Die Grünstädter Bibliothek des historischen Seminars zum Beispiel ist für eine Person, die weder hier studiert noch hier arbeitet, nicht ohne weiteres zugänglich. Das liegt nicht etwa an einem generellen Verbot, sondern an der Einrichtung selbst. Zunächst muss man eine Concierge in einem Glaskasten vor der Bibliothek passieren. Führt man eine Tasche mit sich oder

trägt einen Mantel bzw. eine Jacke, so wird man aufgehalten und darauf hingewiesen, mit diesen Utensilien die Bibliothek nicht betreten zu dürfen. Auf die Frage, wo man seine Sachen lagern könne, wird man zu den Schließfächern im Keller des Gebäudes geschickt. Dort angelangt stellt man fest, dass es keine Münzschließfächer gibt. Alle Schränke sind mit Vorhängeschlössern versehen, die beim Hausmeister zu erwerben sind. Möchte man die Bibliothek nur heute benutzen, bleibt einem nichts anderes übrig, als ein Vorhängeschloss zu kaufen, das man anschließend für das eigene Gartentörchen zu Hause gebrauchen muss, oder seine Garderobe ungeschützt draußen vor die Tür zu legen. Ein schnelles »Mal-eben-schauen« ist hier also kaum möglich.

Hat man es schließlich geschafft und tritt in die heiligen Hallen ein, so wird man empfangen von dämmerigen Fluren, die zum größten Teil durch künstliches Licht spärlich erhellt werden. In den labyrinthischen Gängen, die von unzählbaren Regalreihen gebildet werden, stehen Bücher über Bücher, dicht aneinander gepackt. Es gibt einen kleineren, abgesonderten Raum, der an der Tür ein Schild mit der Aufschrift »Quellen« trägt. Um welche Art von Quellen es sich handelt, ist nicht auf den ersten Blick erkennbar, was jedoch gleich zu sehen ist, sind einige überdimensionierte Folianten in abgeschlossenen Glasvitrinen neben anderen offensichtlich älteren Büchern, die offen im Regal stehen. Es gibt eine kleine Nische, in der Computer für die Literaturrecherche stehen. Ihnen beigesellt ist jedoch auch ein niedriger Couchtisch, auf dem Zeitschriften und Werbebroschüren ausgebreitet sind, wie in einem Wartezimmer. Es gibt auch bequeme Sessel, die den Eindruck einer gemütlichen Leseatmosphäre unterstreichen, sowie verschiedene bunte Plakate historischer Ausstellungen über den Zettelkästen und sogar einige Zimmerpflanzen, um das wohnliche Arrangement zu komplettieren.

Bibliotheken an biochemischen Instituten sind dagegen entweder gar nicht vorhanden (wie in Rotstadt) oder es handelt sich um einen kleinen Raum mit sechs bis acht Regalen, in denen kaum Bücher, aber viele gebundene Zeitschriften stehen. Wie zum Beispiel in Weißstadt: Zugänglich ist der Raum über eine Tür, die mit einem Gummischlauch um die Klinken versehen ist, damit sie nicht ins Schloss fallen kann. Hinter der Tür kommt sofort die Bibliothek. Im vorderen Teil sitzt eine bekümmerte Bibliothekarin, die freundlich und aufgeschlossen wird, sobald man sie nach etwaigen Institutsbroschüren bzw. zur Geschichte des Instituts befragt. Sie schließt dann einen großen Schrank auf, in dem die Schätze liegen, zum Beispiel ein altes Inventarbuch, geführt von 1868 bis in die Zeit nach dem zweiten Weltkrieg, oder einen Band von Alexander von Humboldts »Ansichten der Natur«, 1849 erschienen und aus dem Besitz eines ehemaligen Institutsleiters. »Da fragt sonst nie jemand nach!« sagt die Bibliothekarin. Sie schließt die alten Bücher in den Schrank, um sie vor Diebstahl zu schützen, haupt-

sächlich aber, um sie vor dem Licht abzuschirmen, von dem der Raum durchflutet ist. Die meisten Dinge, die hier stehen, brauchen offenbar nicht vor der Sonne geschützt zu werden. Eine Längsseite besteht nur aus Fenstern. Vorn gibt es einen Karteikartenschrank mit Dissertationen und Diplomarbeiten, die am Institut abgelegt wurden. Hinten stehen Regale mit schrägen Böden, auf denen die neuesten Zeitschriften ausgestellt sind. Während man an einem der Tische sitzt und liest, kann es vorkommen, dass die Bibliothekarin mal schnell rausgeht. Die Tür lässt sie offen.

Bibliothek ist nicht gleich Bibliothek. Bereits in der Zugänglichkeit spiegelt sich deutlich der unterschiedliche Wert, der Bibliotheken in den beiden Fächern zugemessen wird. Für Historiker ist sie ein Raum, in dem eines der wichtigsten Arbeits- und Informationsmittel dementsprechend sorgfältig aufbewahrt wird. Für Biochemiker hingegen nimmt sie eher den Stellenwert eines Medienraums ein, der im Grunde nicht einmal eines festen Ortes bedarf. Im Rotstädter Institut sind beispielsweise die wichtigsten Zeitschriften im Pausenraum und im Büro des Professors verstaut, die Bibliothek ist in einem anderen, der chemischen Fakultät zugehörigen Gebäude untergebracht. Nicht, dass Biochemiker keinen Wert auf Literatur legten – im Gegenteil, die *Fachzeitschrift* ist eines der wichtigsten naturwissenschaftlichen Kommunikationsorgane überhaupt – aber das *Buch* ist von absolut marginaler Bedeutung, da es für den Umschlag aktueller Forschung ein viel zu langsames Medium ist.

Die Gestaltung der Bibliotheken weist ebenfalls auf die unterschiedliche Praxis der Fächer hin. Historiker halten sich in der Regel länger dort auf als Biochemiker. Dementsprechend wohnlich ist die Bibliothek in Grünstadt eingerichtet.

1.2.2 Raumverteilung anhand des Beispiels eines biochemischen Labors

Der wichtigste Arbeitsraum in der Biochemie ist das Labor. Hier stehen alle für die Arbeit benötigten Geräte, hier sind alle MitarbeiterInnen, technischen AssistentInnen und der Chef in greifbarer Nähe. Oft benötigt eine Arbeitsgruppe mehr als einen Laborraum, meistens werden auch keine Großraumlaborare genutzt, sondern mehrere kleine Labore, in denen feste Arbeitsplätze der Mitarbeiter untergebracht sind. Wie das aussehen kann und welche Schwierigkeiten sich daraus ergeben können, lässt sich gut anhand eines Beispiels illustrieren.

Auf der beigefügten Abbildung sieht man den Flur der Arbeitsgruppe von Augustus C. Sie zeigt einen alten Grundriss des Institutsgebäudes, auf dem die Organisation des Gebäudes zu erkennen ist und sich Raumgrößen und -verhältnisse auch der heutigen Labore ablesen lassen. Der Grundriss stammt aus dem Baujahr (Anfang des 20. Jahrhunderts). Die Nutzungshinweise, die in die einzelnen Felder hineingeschrieben wurden, gelten

nicht mehr. Zunächst gelangt man zum Flur der AG über die Treppe in den zweiten Stock. Das Zimmer rechts vom Eingang (siehe Pfeil) ist das Büro eines Privatdozenten, der große Raum daneben ist das Labor, in dem seine Mitarbeiter ihre Arbeitsplätze haben. Gegenüber befindet sich das so genannte »Isotopenlabor«, ein besonders abgesicherter Raum, in dem mit radioaktiven Stoffen hantiert wird. Die kleine Kammer links der Glastür beherbergt einen Kühlraum und eine Zentrifuge. Das große sechseckige Turmzimmer wird von dem Professor und seiner Sekretärin als Büroraum geteilt. Hier werden aber auch die wöchentlichen AG-Sitzungen oder auch Prüfungen abgehalten. Die Räume im abgeknickten Teil des Flures sind Labore, in denen Arbeitsplätze weiterer Mitarbeiter untergebracht sind. Das Zimmer am Ende des Flurs ist ebenfalls ein Laborraum, wird jedoch vor allem als Aufenthaltsort für Pausen und Erfrischungen genutzt. Dieser Gebäudetrakt reicht für die Arbeitsgruppe von siebzehn Leuten nicht aus. Auch sind nicht alle benötigten Laborflächen vorhanden. Ein Teil der Arbeitsgruppenräume befindet sich daher nicht im zweiten Stock des Gebäudes, sondern im Erdgeschoss und im Keller. Die Lage dieser Labore ist deshalb ungünstig, weil die darin Arbeitenden nicht nur vom Rest der Gruppe abgeschnitten sind (und damit eventuelle wichtige Absprachen, die »nebenher« von allen weitergegeben werden, verpassen), sondern auch, weil einige Arbeitsmaterialien, wie zum Beispiel Glaskolben u.ä., die von allen genutzt werden, aus dem zweiten Stock herunter- und wieder herauftransportiert werden müssen. Neuerdings ist durch die Emeritierung eines Professors ein Trakt im dritten Stock freigeworden. Hier gab es einen »Kampf« um die Raumverteilung, der nach offizieller gütlicher Einigung unter den Professoren in inoffizieller Form weitergeführt wurde. In Guerilla-Manier wurden von den einzelnen Arbeitsgruppen Zettel an den Türen der einzelnen Räume befestigt oder schwere Geräte hinein gestellt, die den Besitzanspruch markieren sollten. Hierbei ergaben sich zum Teil andere Ordnungen als die, die zuvor festgelegt worden waren.

Erzählung aus dem Interview zum Tagesprotokoll der Doktorandin Anna M.:

»Ja, das ist dann im dritten Stock, also das heißt, ich darf dann vom Erdgeschoss in den Dritten laufen, aber das ist kein Problem, dafür ist das dann ein eigenes Labor, abgeschlossen, nicht mehr diese große Kontaminationsgefahr. Ich habe dann eben die eigene Cleanbench, die eigene Zentrifuge, kann mir das erst mal so selber ein bisschen einrichten und so, also, das, denke ich mal, wird dann schon ganz gut. Ich meine gut, zum Teil, der andere Professor jetzt hier, der erst mal in diesem Raum Sachen abgestellt hat, den habe ich bitten müssen, in zwei Wochen den dann doch da leer zu räumen, weil dann eben meine Cleanbench kommt. Und dann er: *Ja, Moment mal, sind Sie Post-Doc?* und ich so *nein, ich bin Doktorandin*. – *Ja, wie? Doktorandin und schon ein eigenes Zell-Labor* und so. Und ich sagte, *ja, Moment mal, es ist ja nicht*

nur für mich. Ich meine, das ist jetzt für die Zukunft eingerichtet, ich habe bloß die Initiative ergriffen, weil sonst wäre da im nächsten halben Jahr nix passiert. Die Gelder wären verfallen und mit dem Raum wäre nix passiert und ich mein, der ist neu renoviert usw., da kann man im Prinzip sofort drin arbeiten. Der andere hat ja auch jetzt sofort seine Sachen da rein gestellt. Und insofern ... Ja, gut, es ist also zwischen-durch ganz schön kontrovers gewesen, so mit versteckten Spitzen, so nach dem Motto: *Na ja, und hier so ein Expansionsbedürfnis* und so. Jeder wirft dem andern vor, dass er also irgendwelche Räume sich da unter den Nagel reißt, wie nicht vorher abgesprochen. Das kann ich nun überhaupt nicht beurteilen, weil die Profs sind halt so, die misstrauen sich gegenseitig so doll oder wollen gegenseitig immer noch mal wieder ein bisschen was Besseres für sich rausholen, dass da nie Protokolle von diesen Gesprächen geführt werden. Die setzen sich extra zusammen und kungeln extra aus, wer welche Räume bekommt, die jetzt freigeworden sind und dann wird das aber nicht schriftlich festgehalten. Und dann legt das nachher jeder so aus für sich, wie er denn das jetzt am Besten findet und was er denn jetzt meint, welche Räume er gerne noch haben möchte und dann *ja, das war ja besprochen!*, ne? Und wer dann eben am schnellsten ist, der hat den Raum, ne? Weil dann nachträglich ist es immer blöd, da noch irgendwelche superschweren Geräte rauszuholen und so. Und das Problem habe ich jetzt eben auch.«

Hier werden Raumprobleme auf den verschiedensten Ebenen angesprochen. Einerseits beginnt Anna M. mit der Andeutung, wenn sie ein abgeschlossenes Labor für ihre Arbeiten habe, sei die »Kontaminationsgefahr« nicht so hoch. Damit spricht sie ein Problem aller biochemischen Labore an, die mit lebendigem Material arbeiten. Es muss peinlichst darauf geachtet werden, dass gezüchtete Zellen nicht von unerwünschten anderen Kulturen befallen und zerstört werden. Das lässt sich jedoch nicht immer durchhalten, besonders dann nicht, wenn viele verschiedene Leute ein und dieselben Geräte benutzen. Dieses Problem sieht Anna M. durch ein zweites Zell-Labor für die Arbeitsgruppe gelöst. Darüber gerät sie in Konflikt mit einem anderen Professor, der (aufgrund des Statusunterschiedes) offenbar anzweifelt, dass Anna M. legitimiert ist, über den Raum zu verfügen. Tatsächlich handelt es sich jedoch um einen verlagerten Konflikt um Räumlichkeiten, den die Professoren untereinander ausfechten. Wer eine große Arbeitsgruppe hat, braucht naturgemäß mehr Räume, muss also »expandieren«. Eine größere Arbeitsgruppe bedeutet größere wissenschaftliche Produktivität, daher sind die meisten Professoren bestrebt, den Kreis ihrer Mitarbeiter zu erweitern. Knappe Raumressourcen sind in diesem Spiel ein ärgerliches Hindernis, also Gegenstand von Kämpfen.

Auch in den Geschichtswissenschaften kann es vorkommen, dass Büroräume von Mitarbeitern verstreut untergebracht sind. So zum Beispiel in Grünstadt, wo ein Teil der Leute eines Lehrstuhls in einem entlegenen Teil des Baus im Erdgeschoss haust, ein anderer Teil in Räumen direkt in der

Bibliothek untergebracht ist, und wieder andere Räume in einem extra für einen Sonderforschungsbereich eingerichteten Gebäude bezogen haben. Dies wird jedoch nicht als problematisch beschrieben. Im Gegenteil: die Mitarbeiter, die sich in dem relativ unzugänglichen Trakt des Gebäudes befinden (man muss zunächst ein Stück durch einen Teil der Bibliothek, dann durch ein Treppenhaus ein Stockwerk tiefer gehen), sind über ihre Lage sogar sehr glücklich, weil sie hier nicht so häufig spontan von Studierenden besucht werden.

Trotzdem gelten auch hier Räume als wichtige Ressource. Ein Beispiel dafür, wie sich durch Räume auch in der Geschichte Politik betreiben lässt, ist der Büroraum einer interviewten Habilitandin. Christa H. wurde nach dem Tod ihres Chefs von dem Lehrstuhlnachfolger mit ihrem Habilitationsprojekt übernommen. Von Anfang an fällt ihr auf, dass sie von dem neuen Professor nicht unterstützt wird und sogar Barrieren in den Weg gestellt bekommt. So wird sie beispielsweise aus dem informellen Kommunikationskreislauf ausgeschlossen und bekommt einen Büroraum zugewiesen, der sich als solcher praktisch nicht nutzen lässt, da er bereits vom gesamten Lehrstuhl als Abstellraum okkupiert wurde.

»... das begann damit, dass der neue Stelleninhaber (...) gekommen ist (...), dann sind die Räume renoviert worden, dann habe ich mich plötzlich ausquartiert gesehen. Dann dachte ich noch, na gut, der arme Mann, jetzt hat er ja viel am Hut, so ein Umzug und alles, dachte okay, das kann ja vorkommen, und bin dann vier Wochen danach, als er schon hier gewesen ist, bin ich hin, hab gesagt, ja ich bin Fakultätsmitglied, ich hätte wenigstens gern einen Schreibtisch und so. Und dann hat er mir hier diesen Schreibtisch in diesem schönen Raum zugewiesen /

I: Und der sah damals auch schon so aus, oder wie?

P: Ja, sah fast noch schlimmer aus, zum Teil konnte man den Raum gar nicht betreten, also es ist kontinuierlich ganz schlecht dieses Zimmer. Aber ich dachte, gut okay, ich arbeite immer zu Hause, hier könnte ich nicht arbeiten, also in so einer Umgebung könnte ich, also ich kann da nicht arbeiten.«

Indem der Professor ›vergisst‹ Christa H. einen Raum zu stellen und indem er ihr schließlich einen unbrauchbaren zuweist, dokumentiert er sein Desinteresse an seiner neuen Mitarbeiterin. Hier zeigt sich, dass ein Raum an der Universität nicht nur als Arbeitsraum dient, sondern auch die Präsenz eines Fakultätsmitgliedes symbolisiert. Da Christa H. keinen brauchbaren Raum hat, existiert sie praktisch nicht. An ihrer Zimmertür findet sich ein drei Jahre altes Stück Papier, auf dem sie Studierenden ihre Telefonnummer mitteilt, falls diese sie sprechen möchten. Ansonsten fehlt jede Spur von ihr.

2. Soziale Organisationsformen

Neben der räumlichen Organisation von Wissenschaft weisen auch die sozialen Organisationsformen der Fächer nicht nur auf fachspezifische Arbeitsweisen hin, sondern lassen auf ein unterschiedliches Selbstverständnis der Fachvertreter schließen.

2.1 Organisationsformen von Arbeitsgruppen in der Biochemie

Eine wichtige Organisationseinheit in der Biochemie ist die Arbeitsgruppe. Meistens übernimmt ein Professor die Leitung einer Gruppe, manchmal gibt es jedoch auch Habilitanden, Privatdozenten oder außerplanmäßige Professoren, die eine eigene Forschungsgruppe aufbauen. Diese setzt sich nicht nur aus wissenschaftlichen Mitarbeitern zusammen. Auch technisches Hilfspersonal zählt dazu und DiplomandInnen und TutorInnen können temporär zur Arbeitsgruppe gehören. Die Mitglieder einer Arbeitsgruppe teilen sich einen oder mehrere Laborräume. Hier hat jeder Mitarbeiter einen Arbeitsplatz, obgleich die Geräte und Hilfsmittel, die alle benutzen, auch an verschiedenen Orten untergebracht sein können.

2.1.1 Aufgaben und Zusammenarbeit

Eine klare, offizielle und von außen durchschaubare Aufgabenverteilung gibt es in einer Arbeitsgruppe meistens nicht. Die Pflicht von Mitarbeitern beispielsweise, ein bestimmtes Kontingent an Lehrveranstaltungen mitbestreiten zu müssen, kann über informelle Absprachen geregelt sein.

Die Doktorandin Burga M. hat eine Drittmittelstelle und damit eigentlich keine offizielle Lehrverpflichtung. Dennoch ist sie verpflichtet, wie auch ihre KollegInnen, einen Teil eines Praktikums für Studierende anzuleiten. Ihre Begründung:

»Das ist praktisch ein Entgegenkommen von meinem Chef dem Institutsleiter gegenüber, ..., also der Burckhard C. (Institutsleiter) stellt ihm die Räume zur Verfügung und auch so einiges an Mitteln, und deshalb stellt der Bruno C. (Chef von Burga M.) wiederum ihm seine Leute zur Verfügung ...« (Bio/Dok, w)

Die Arbeitsgruppe trifft sich in der Regel einmal in der Woche, um einerseits organisatorische Fragen zu besprechen, andererseits geben hier (vor allem) DoktorandInnen so genannte »progress reports«, d.h. sie setzen die anderen über den Stand ihres Projektes in Kenntnis. Manche AGs lassen ihre wissenschaftlichen Mitglieder reihum neuere Zeitschriftenartikel referieren. Durch die ungeheure Artikelflut fällt es schwer, auch über Sachgebiete, die nicht genau das eigene Spezialgebiet betreffen, auf dem neuesten Stand zu bleiben. In einigen Arbeitsgruppen gibt es die Regel, Vorträge in

englischer Sprache zu halten. Das ist eine Vorbereitung auf die übliche Praxis auf biochemischen Tagungen und Kongressen.² Vorgetragen wird in freier Rede anhand von Overheadfolien oder vorher ausgeteilten Kopien mit schematischen Darstellungen, Mikroskopaufnahmen oder so genannten »Gel-Bildern«, Ergebnissen einer Elektrophorese. Die Vorträge sind geprägt von den Versuchen und Experimenten, die zuvor im Labor durchgeführt wurden. Es wird also gesagt: »Zuerst habe ich das gemacht, dann hat das gut geklappt, sodass ich es damit versucht habe, um zu sehen wie ...« usw. Die Rede schwingt sich von Bild zu Bild und von Fachausdruck zu Fachausdruck. Geschliffen, im Sinne rhetorischer Feinheiten, ist sie hingegen nicht. Dies scheint auch nicht notwendig, sofern alle wissen, was gemeint ist. Auch alle anderen, bis hinauf zum Professor, bedienen sich in Fachgesprächen einer eher rudimentären, umgangssprachlichen Ausdrucksweise, in die Formeln, biochemische Begriffe und Anglizismen hineingeflochten werden.

An den regelmäßigen Sitzungen nehmen nicht nur wissenschaftliche Mitarbeiter teil. Alle Mitglieder der AG, auch die Technischen AssistentInnen und DiplomandInnen sind dabei. Die Teilnahme ist für alle Pflicht, wer nicht kommen kann, muss sich abmelden und einen triftigen Grund vorbringen. Das Treffen hat jedoch weniger den Charakter eines Seminars als den einer Besprechungs- oder Konferenzsituation. Die Sitzungen finden auch nur selten in Seminarräumen statt, sondern eher im Labor, in Pausenräumen oder auch im Büro des Chefs. Dementsprechend ist die Atmosphäre selten steif und seminaristisch, sondern ungezwungen und locker, wenn auch in der Sache ernsthaft diskutiert wird.

Die fachlich/inhaltliche Zusammenarbeit unter den AG-Mitarbeitern beschränkt sich nach deren Aussagen hauptsächlich auf methodische Fragen oder auf Hilfe bei der Herstellung von Arbeitsmaterial. Jeder hat sein eigenes Projekt und beschäftigt sich mit anderen Problemstellungen. Allerdings sind manchmal Personen für bestimmte Gebiete oder Aufgaben zuständig. Diese Zuständigkeiten sind entweder institutionalisiert und an spezifische Geräte gebunden oder sie werden an besonderen Kenntnissen auf bestimmten Gebieten fest gemacht. Inhaltliche Kooperationen werden mit Wissenschaftlern gepflegt, die sich mit einem ähnlichen Themengebiet beschäftigen. Diese sind häufig gerade nicht am heimatlichen Institut und in der eigenen Arbeitsgruppe anzutreffen, sondern in anderen Städten Deutschlands oder, weit häufiger, in anderen Ländern. Eine intensivere inhaltliche Zusammenarbeit innerhalb der Gruppe ergibt sich eher unter statusungleichen Mitarbeitern, also etwa zwischen Habilitand und Doktorandin oder Doktorandin und Diplomand. Arbeitet ein Habilitand mit einem Doktoranden zusammen, so ist ersterer letzterem gegenüber weisungsbefugt, muss jedoch auch alle Fragen beantworten, die der Doktorand stellt und ihn bei seiner Arbeit unterstützen. Dies tut er im eigenen Interesse, schließlich arbeitet der Doktorand an einem Teilbereich seines Themas.

2.1.2 Hierarchien

Die hierarchische Struktur einer biochemischen Arbeitsgruppe wird als eher »flach« beschrieben. Der Chef nimmt als Einziger eine herausgehobene Position ein und bestimmt, was gemacht wird, die übrigen Mitglieder stellen im Laufe der Zeit nach ihren Aussagen informelle Hierarchien untereinander her. Hierbei geht es weniger um erworbene akademische Titel als vielmehr um die infolgedessen erworbene wissenschaftliche und methodische Erfahrung. Großes Ansehen genießen die Personen, die von den anderen viel gefragt werden, weil sie viel wissen. Dieses Wissen kann ebenso gut von einem technischen Assistenten gehütet werden wie von einem Doktoranden, der sich auf einem Gebiet besonders auskennt. Post-Docs, Habilitanden oder Privatdozenten sind nicht notwendigerweise die Überlegeneren, wenn sie auch meistens bestimmte Gebiete souverän beherrschen, in denen Doktoranden erst am Anfang stehen. Trotz dieses Selbstverständnisses muss nüchtern darauf hingewiesen werden, dass in einer biochemischen Arbeitsgruppe an der Universität Hierarchien bestehen, die voll und ganz den formalen Hierarchien dieser Institution entsprechen.

Der Leiter einer Arbeitsgruppe ist der »Chef«. Das kann sich ganz unterschiedlich ausdrücken. Ist ein Professor Leiter einer Gruppe, in der sich auch habilitierte oder habilitierende Mitglieder befinden, so bilden letztere häufig einen eigenen Kreis von Mitarbeitern, die sich mit ihrem Thema beschäftigen. Damit sind sie inoffiziell Chef ihrer selbst »herangezogenen« Crew. Ein Doktorand drückt dies mit der Bezeichnung »großer Chef« und »kleiner Chef« aus. Er nennt den Privatdozenten, an dessen Thema er arbeitet, seinen Chef. Der »große Chef« ist jedoch der Professor der AG. Dieser hat, nach den Worten des Doktoranden, »keine Ahnung« von der Materie, an der er forscht. In diesem Fall liegt das daran, dass der Privatdozent ein eigenständiges Forschungsgebiet aufgebaut hat, das sich nicht mehr unmittelbar mit dem ursprünglichen Gebiet seines Habilitationsvaters schneidet. Die Feststellung, dass die Professoren, die offiziell einer AG vorstehen, von der konkreten Forschung im Labor nicht viel verstehen, taucht relativ häufig auf. Meistens bezieht sich diese Aussage jedoch weniger auf Fachwissen und Kenntnisse, sondern auf die praktische Arbeit im Labor. Dies hat auch Auswirkungen auf die Betreuung von DoktorandInnen:

»Wenn man jetzt bei jemandem die Doktorarbeit macht, der sich gerade habilitiert, da ist man sehr eng betreut, der steht neben einem im Labor, und das ist eine richtige enge Betreuung. Da kommt man sehr viel schneller zum Ziel, aber nicht ganz so selbstständig« (Bio/Dok, w).

Da die Professoren meistens nicht mehr selbst im Labor forschen, sondern die Aufgabe haben, Forschung zu managen, haben sie oft kein Gefühl mehr

für konkrete Probleme, die bei der praktischen Laborarbeit auftauchen. Sie sind davon, wie ihre Mitarbeiter sagen, »weit weg« oder »stehen darüber«. Die Professoren sind damit beschäftigt, Drittmittel einzuwerben, die Gruppe nach außen zu repräsentieren und nach innen zu führen sowie finanziell zu verwalten. Nicht zuletzt sind sie auch an einem Großteil der Lehre beteiligt. Sind größere Anschaffungen zu tätigen (Laborgeräte, teure Forschungstools), entscheidet der Professor in letzter Instanz. Die oben erwähnten »reports« sind, neben der Information für die Arbeitsgruppe, eine Leistungskontrolle durch den Professor. Diese kann allerdings auch zwischendurch erfolgen, durch die Nachfrage »wie es denn gerade so läuft«. Eine solche Nachfrage kann jedoch auch als Unterstützung wahrgenommen werden und eine für die DoktorandInnen fruchtbare Diskussion befördern. Nicht für jeden kommt sie zu Stande. Gerade von DoktorandInnen werden hier äußerst unterschiedliche Praxen beschrieben. Manche kommen mit dem Professor neben den formal gegebenen »reports« überhaupt nicht in Berührung, andere sprechen von einem regelmäßigen Austausch, den sie für sich und ihre Arbeit als wichtig und gewinnbringend beschreiben. Hierfür gibt es Beispiele, die sich oft auch als unterschiedliche Behandlung von Doktorandinnen und Doktoranden verstehen lassen. So beschreibt ein Doktorand der Arbeitsgruppe des Professors Bruno C. sein Verhältnis zum Chef als lockeres, freundschaftliches Miteinander:

»... er ist auch relativ stark eingebunden in diverse andere Sachen und hat unterm Semester ziemlich wenig Zeit. Aber man kann mit ihm einfach über Ergebnisse diskutieren, wenn's bei mir auch manchmal ein paar wenige sind, und man kann einfach relativ gut Ideen entwerfen und auch sonstige Sachen gut mit ihm machen. Also er ist ein sehr umgänglicher Typ, von dem her also hab ich mit ihm kein Problem irgendwie, also mit ihm kann ich auch zusammensitzen und einfach nur'n Bierchen trinken, sag ich jetzt mal, ja, oder eine Tasse Kaffee und über was anderes reden...« (Bio/Dok, m)

Eine Doktorandin derselben Arbeitsgruppe, die im Grunde »ältere Rechte« haben könnte, da sie schon wesentlich länger als ihr Kollege dabei ist, beschreibt dagegen ihre Beziehung zum Chef als distanzierte, die sich über den vorgegebenen Rahmen nicht hinausbewegt:

»... er hat nicht so viel Zeit fürs Labor jetzt, weil er eben durch die ganzen, durch die Lehre ist er ziemlich eingenommen, aber im Seminar müssen wir regelmäßig Arbeitsberichte halten oder Paper vorstellen, und so kriegt er dann also den Feedback von allen, was so ungefähr läuft. (...) der Bastian³ erzählt eben öfters auch häufig, was er macht; bei mir ist es ein bisschen weniger, ich bin da nicht so der Typ, ich erzähle meistens erst, wenn's dann vollkommen ist« (Bio/Dok, w).

Doktorand und Doktorandin zeichnen jeweils ein ganz anderes Bild von

ihrem Chef. Fast scheint es, als redeten sie über eine andere Person. Zwar wird von beiden eingeräumt, der Professor sei viel beschäftigt und daher für sie nicht ständig präsent, das Verhältnis, in dem sie in der verbleibenden Zeit zu ihm stehen, wird jedoch sehr unterschiedlich wahrgenommen. Während der junge Mann von einem fast kumpelhaften »Typ« spricht, mit dem man leicht in eine Diskussion hineinkommen kann, erzählt die Frau, welche formalen Möglichkeiten es gibt, sich mit dem Chef über die eigene Arbeit zu verständigen. Allerdings liegt die Betonung bei der Doktorandin weniger darauf, sich selbst ein »Feed-back« zu holen. Vielmehr betrachtet sie die Berichte im Arbeitsgruppenseminar eher als Leistungskontrolle von Seiten des Chefs. Der Doktorand spricht vom gemeinsamen »Ideen entwerfen«, die Doktorandin spricht überhaupt nicht von einer Interaktion, sondern von einer einseitigen Information des Gruppenleiters über den Stand ihrer Arbeiten. Doch selbst von dieser Gelegenheit scheint sie weniger häufig Gebrauch zu machen als der junge Kollege, den sie im Vergleich anführt.

Auch in anderen Arbeitsgruppen ist diese Differenz zwischen Frauen und Männern im Verhältnis zu ihrem Chef, zum Teil aber auch zu anderen Mitarbeitern, zu beobachten. In den wissenschaftlichen Austausch des Labors ist die Doktorandin im folgenden Zitat beispielsweise offenbar nicht eingebunden:

»... also so 'ne direkte Betreuung, dass ich jetzt sagen kann, hm, wie gehe ich denn weiter oder so, ist im Moment eigentlich nicht da, auch dass mir jemand so von sich aus Tipps gibt, eigentlich eher nicht. Und das ist halt eher so, dass ich für mich allein da rumwurschtele und ein bisschen gucke, wie läuft's denn und was kann ich denn eventuell jetzt als Nächstes machen und so. Und das mache ich im Prinzip eher für mich alleine, und wenn ich mir dann eine Idee ausgedacht habe, dann gehe ich damit zu(m Chef) und frag, ob das so in Ordnung ist« (Bio/Dok, w).

Dagegen berichtet sie über ein gutes Verhältnis zur neuen Sekretärin des Professors, mit der sie sich identifizieren kann:

»Sie hat mir schon relativ bald das Du angeboten gehabt, weil ich ihr dann eben auch gerade mit diesen Büroartikelbestellungen usw. geholfen habe. Und sie war zu Anfang immer ein bisschen gekränkt oder völlig gefrustet vom Chef, weil der das eben überhaupt nicht nachvollziehen kann, dass man sich eventuell in so ein völlig neues Arbeitsgebiet erst mal einarbeiten muss, (...). Und Chef hat da überhaupt keine Rücksicht drauf genommen, sondern gleich so, ja, am besten müssen die Sachen vor zwei Stunden erledigt sein, wenn er mit irgendwas kommt. Das kenn ich auch schon sehr gut. Na ja, und da habe ich immer mal zwischendurch gesagt, keine Panik und so, sie soll eben auch (zu) uns kommen und einfach fragen, wir beißen nicht. Irgendwie hatte sie mir dann immerhin das Du angeboten, bei allen anderen war sie immer noch auf Sie« (Bio/Dok, w).

Während die Doktorandin fachlich wenig Austausch erfährt, ergibt sich zwischen ihr und der Sekretärin auf Anhieb ein gegenseitiges Verständnis. Sie gehen aufgrund der gemeinsamen Erfahrung eines von beiden als autoritär erlebten Chefs eine Koalition ein. Indem die Sprecherin die Artikelbezeichnung vor »Chef« entfallen lässt (was sie im Gespräch mehrfach und offenbar gewohnheitsmäßig wiederholt), wird das Wort »Chef« selbst zu einer Bezeichnung wie ein zweiter Name. Statusunterschiede zwischen Sekretärin und Mitarbeiterin werden hingegen überbrückt und nivelliert, was sich allerdings für die Doktorandin statusmindernd auswirkt. Sie geht ein unterstützendes Bündnis »unter Frauen« ein, was darauf hinweist, dass sie sich in der Arbeitsgruppe weniger als Wissenschaftlerin, denn »als Frau« fühlt, die sich deshalb mit anderen Frauen und nicht mit ihren männlichen Kollegen verbündet. Indem sie der Sekretärin zuarbeitet (Hilfe bei der Bestellung von Büroartikeln), obgleich nach üblicher Praxis ein umgekehrtes Verhältnis bestehen müsste, entwertet sie ihre eigene Position.

Wenn auch die interviewten Biochemiker und Biochemikerinnen eher der Meinung sind, es gebe keine starren Hierarchien innerhalb der Arbeitsgruppen, so muss doch konstatiert werden, dass nicht nur der Professor als Chef eine herausgehobene Position einnimmt und richtungsweisend für alle agiert, sondern auch die Mitarbeiter untereinander informelle Hierarchien herstellen, die bestimmte Platzanweisungsfunktionen umso drastischer übernehmen. Gerade männliches und weibliches Personal trennt dann ungeachtet Status und Titel eine kommunikative Barriere, die sich insbesondere für junge Wissenschaftlerinnen nachteilig, wenn nicht verheerend auf ihre Laufbahn auswirken kann.

2.1.3 Die Bedeutung der Gruppe

Eine Arbeitsgruppe, die sich um einen Leiter bildet, an dessen Forschungsgebiet sich alle orientieren, versteht sich als Einheit. Das drückt sich zum Beispiel in einem kollektiven »Wir« aus, wenn über Ergebnisse geredet wird, die der scientific community zugänglich gemacht werden.

»Was wir so gemacht haben in den letzten Jahren, war sehr erfolgreich, (...). Wir haben sehr viel publiziert und bekommen auch die Anerkennung von außen. Also das Interesse an unseren Arbeiten ist relativ hoch. Unsere Arbeiten werden auch zitiert, (...), also ich krieg eine ganze Menge Einladungen zu Vorträgen, (...), ich bin auf vielen Konferenzen, halte da auch zum Teil Vorträge über meine Arbeit« (Bio/Privdoz, m).

Der Privatdozent spricht hier davon, wie seine Arbeit »ankommt«. Er bekommt Rückmeldungen über seine Arbeit, die er aber als Teil einer gemeinsam geschaffenen darstellt. »Außen« ist die scientific community,

»Innen« ist nicht nur seine eigene Person, sondern die gesamte Arbeitsgruppe.

Die Arbeitsgruppe ist die wichtigste Organisationseinheit alltäglicher Arbeit in der Biochemie. Ihre Mitglieder beziehen sich zum Teil sehr stark aufeinander, es wird ein Wir-Gefühl hervorgebracht, das sich auch in der Abgrenzung zu anderen Arbeitsgruppen (z.B. desselben Instituts) äußern kann. Die Struktur einer Arbeitsgruppe kann familienähnliche Formen annehmen. Man fühlt sich gegenseitig verpflichtet und Loyalität ist ein hoher Wert. Spannungen innerhalb von Gruppen werden als sehr negativ und störend erlebt, die Atmosphäre ist für die meisten Befragten sehr wichtig für ihre alltägliche Arbeit. Die informelle Struktur, die von außen schwer durchschaubar ist, wird mit einem gewissen Stolz gepflegt, denn nur wer sich irgendwann im Beziehungs- und Zuständigkeitsdschungel zurechtfindet, gehört so richtig dazu. Dazu ein Doktorand: »(F)ür Neueinsteiger ist es relativ schwierig abzuchecken, wer was weiß und wer kann was und wer so'n bisschen für was zuständig ist«. Ein unkommunikativer Mitarbeiter etwa, der sich auf sich selbst zurückzieht und eigenbrötlerisch seiner Arbeit nachgeht, hat in einer biochemischen Forschungsgruppe keine Chance. Hält er sich nicht häufig genug in der Nähe der anderen auf, verpasst er womöglich wichtige Informationen, die nicht offiziell bekannt gegeben werden, weil davon ausgegangen wird, dass ohnehin jeder informell alles erfährt, was er wissen will. Andererseits kann eine nicht selbst verschuldete Ausgrenzung durch die anderen AG-Mitglieder ebenfalls dazu führen, vom Informationsfluss abgeschnitten zu sein und dadurch Nachteile zu erleiden. Cooling-out-Prozesse sind in der Biochemie also bereits intern von erheblicher Bedeutung für NachwuchswissenschaftlerInnen. Frauen sind gerade in dieser Hinsicht besonders gefährdet, so zeigt beispielsweise die Untersuchung von Kraus und Krumpeter (1997) zur Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen in der Max-Planck-Gesellschaft:

»Im wissenschaftlichen Alltag machen Wissenschaftlerinnen immer wieder die Erfahrung, dass ihr Wort nicht das gleiche Gewicht hat wie das ihrer männlichen Kollegen. Ihre Redebeiträge werden nicht beachtet, beiseitegeschoben, unterbrochen, ihre Leistungen werden angezweifelt, nicht aufgenommen in den Kreis der ›wirklich substantiellen‹ Arbeiten des Instituts, auf die man sich dann auch bezieht« (32).

Der familienähnliche Zusammenhalt der Arbeitsgruppen wird von einigen AG-Leitern stärker unterstützt und gefördert als von anderen. Während Bruno C. lediglich Sorge trägt, dass die Arbeitsatmosphäre nicht durch unterschwellige Animositäten zwischen Mitarbeitern vergiftet wird, geht Augustus C. noch sehr viel weiter. Er organisiert nicht nur jährliche Sommerfeste mit Unterstützung seiner Ehefrau, sondern erwartet von den AG-Mitgliedern, dass sie auch einen Teil ihres Privatlebens den anderen zugänglich machen. Reihum werden gemeinsame Unternehmungen organisiert, bei denen ein AG-Mitglied den anderen etwas zeigt, was sie gerne in

ihrer Freizeit tun. Somit versucht der Chef (der selbst auch etwas von sich preisgibt), ein tieferes Verständnis und eine weiter gehende Verbundenheit unter den Mitarbeitern herzustellen als das in einem üblichen Arbeitsverhältnis der Fall ist.

Weshalb diese Sorge um ein gutes Klima in der Gruppe? Was steckt dahinter, abgesehen von dem Wunsch, in einem angenehmen Umfeld zu arbeiten? Einen Hinweis gibt ein Arbeitsgruppenleiter:

»(D)ie Kooperation in der Arbeitsgruppe ist sehr wichtig. Wenn man da gegeneinander arbeitet, dann kann man eigentlich auf Dauer keine funktionsfähige Arbeitsgruppe haben. Wenn man keine funktionsfähige Arbeitsgruppe hat, hat man keine Paper, hat man keine Drittmittel, hat man keine Doktoranden, und dann ist man am Ende. Also von daher ist es wirklich sehr wichtig, dass man eine Gruppe hat, die harmonisiert, die miteinander umgehen kann, und dazu ist wichtig, dass man auch auf der menschlichen Seite Leute hat, die sich in gewisser Weise auch anpassen können. Die sollen schon originell sein und ihren eigenen Weg gehen, aber sie müssen auch Diskussionsfähigkeit beweisen und müssen irgendwie zeigen, dass sie nicht durch die Wand gehen, sondern konsensfähig sind im Grunde genommen« (Bio/Prof, m).

Dieses Zitat offenbart zwei wichtige Aspekte zum Verständnis der sozialen Praxis in der Biochemie. Eine gute lokale Kooperation ist einerseits wichtig, um fachlich in der scientific community bestehen zu können. Eine Arbeitsgruppe muss auf sozialer Ebene funktionieren, wenn die Forschung laufen soll. Die »Stimmung« in einer Gruppe wird denn auch mit großer Sorgfalt von den Professoren beobachtet. In dieser Hinsicht lassen sich einige interessante Details auch in der geschlechtlichen Zusammensetzung der AGs feststellen. Doktorandinnen werden beispielsweise gerne in eine Gruppe aufgenommen, da man die Erfahrung gemacht hat, dass sich Konkurrenzverhältnisse zwischen Mitarbeitern so entschärfen. Ein interviewter Professor verglich eine rein aus männlichen Mitgliedern bestehende Gruppe mit der Situation auf einem Schulhof: »(W)ie die kleinen Gockelchen, die noch nicht krähen können, jeder versucht, den anderen zu übertrumpfen.« In gemischten Gruppen hingegen »gleicht sich dann manches aus«. Andererseits wird in der Arbeitsgruppe der kollektive Glaube eingeübt, der die Biochemie-Community ausmacht. Die Doktoranden und Doktorandinnen erwerben hier die *illusio* des Feldes. Hier in der Gruppe werden sie zu der Art von Wissenschaftlern, die einmal das Feld der Biochemie verkörpern werden. Gerade in dieser Hinsicht ist die Bemerkung des anderen Professors, über den Unterschied zwischen ›männlichem‹ und ›weiblichem‹ Verhalten, alarmierend. Während die »Gockelchen« das Krähen üben, spielen die Doktorandinnen eine ausgleichende Rolle. Sollte es jedoch im wissenschaftlichen Feld eher darum gehen, ordentlich Krähen und auf sich aufmerksam machen zu können als darum, sich um Konsens und Mäßigung zu bemühen, so müsste man konstatieren, dass die Arbeitsgruppe als sozi-

alisierende Instanz in der Biochemie für Wissenschaftlerinnen eine andere Bedeutung hat als für Wissenschaftler. Der Professor im ersten Zitat betont nicht die Originalität und Durchsetzungskraft der einzelnen Gruppenmitglieder, wenn es um die Arbeitsfähigkeit seines Labors geht. Wie sich jedoch noch zeigen wird, ist für den Erfolg des einzelnen Wissenschaftlers in der scientific community durchaus nicht entscheidend, ob er konsensfähig ist, sondern ob er in der Lage ist, seine Interessen – notfalls auch zum Schaden anderer – zu lancieren.⁴ Auch in dieser Hinsicht ergibt sich also ein Unterschied zwischen dem ›Innen‹ und ›Außen‹ biochemischer Forschung.

2.2 Organisationsformen in den Geschichtswissenschaften

Eine derart enge örtliche Zusammenarbeit zwischen Mitarbeitern wie in den Arbeitsgruppen der Biochemiker gibt es an geschichtswissenschaftlichen Lehrstühlen nicht. Ähnlich ist allerdings die zentrale Figur des Professors als »großer Boss«. Auch hier fungiert er weniger als fachlicher Berater, denn als väterliche Führungsfigur. Häufiger als in der Biochemie sind Professorinnen anzutreffen. Die MitarbeiterInnen auch dieser Chefinnen sehen sie als grundsätzlich entscheidende Respektperson und als Orientierungsmodell.⁵ Häufig wird ihre immense Bedeutung als Förderer herausgestrichen. Im Gegensatz zur Biochemie, in der die Arbeitsgruppe die wichtigste Organisationseinheit darstellt, konzentriert sich in der Geschichte alles auf die Figur des Professors bzw. der Professorin. Welche Bedeutung ihre Chefin für sie hat, schildert Dorle M.:

»Also sie ist sozusagen in meiner Vorstellung immer präsent, also ich hab das Gefühl, wenn ich jetzt irgendwo Probleme habe, kann ich mich auch an sie wenden, was ich praktisch gar nicht so oft mache, also praktisch bespreche ich kleinere Probleme eher mit den Kollegen. Aber es ist für mich wichtig zu wissen, dass ich sie mit ihr besprechen könnte. Einfach dieses Bewusstsein zu haben und das Gefühl zu haben, dass sie einen fördern möchte auch. (...) also jetzt arbeite ich schon mehr auch für mich alleine, (...) ich fände es nicht so (gut), wenn jetzt jede Woche jemand fragen würde, und wie sieht's aus oder so, weil man ja auch so Phasen hat, wo man eben mehr für sich bleiben muss. (...) (S)ie denkt einfach an einen und weist einen auf Sachen hin (...)« (His/Dok, w).

Eine omnipräsente Professorin, die dennoch in der alltäglichen Arbeit keine praktische Rolle spielt, Kollegen, mit denen man »kleinere Probleme« durchspricht und Phasen des Rückzugs, in denen man nicht möchte, dass einem jemand über die Schulter schaut – damit lässt sich die Arbeits- und Organisationsform in den Geschichtswissenschaften charakterisieren.

2.2.1 Aufgaben und Zusammenarbeit

Die Durchführung von Lehrveranstaltungen, zum Teil auch die Betreuung von Buchbestellungen und das Einsortieren der bestellten Bücher in die Bibliothek sowie das Sammeln von Angaben aller Mitarbeiter für einen jährlichen Forschungsbericht der Fakultät können zu den Aufgaben sowohl von DoktorandInnen wie von HabilitandInnen gehören. Außerdem werden von den Professoren assistierende Tätigkeiten von den HabilitandInnen erwartet.

Üblicherweise arbeiten die wissenschaftlichen Angestellten eines Lehrstuhls in den Geschichtswissenschaften selten zusammen. Was jedoch von einer Habilitandin als »besonders beliebt unter den jungen Assistenten« bezeichnet wird, sind gemeinsame Lehrveranstaltungen, »wenn man sich selbst noch unsicher ist über seinen Lehrstil«. Gemeinsame Seminare sind also nicht unbedingt die Regel und haben weniger den Zweck, die Lehre zu verbessern, als selbst Feed-back und Unterstützung zu erhalten.

In der Gruppe an etwas zu arbeiten, wird nicht als verbreitete Praxis vorgestellt. Man brauche sehr »viel Zeit für Schreibtischarbeit« (His/Habil, w) und für den Rückzug mit den eigenen Forschungsthemen. Die Diskussion über die eigene Arbeit kommt dabei häufig zu kurz. Dies liege vor allem daran, dass jeder sein eigenes Spezialgebiet bearbeite. Der Kreis »mit dem man überhaupt potentiell kommunizieren kann« (His/Habil, w) sei relativ klein. Daher werden eher Diskussionszusammenhänge außerhalb der eigenen Fakultät gesucht. Zutreffend ist dies jedoch vor allem für Habilitierende. Doktoranden und Doktorandinnen eines Lehrstuhls tauschen sich in Einzelfällen auch dann aus, wenn ihre Forschungsthemen nicht nahe beieinander liegen. Zum Teil werden diese Gesprächszirkel als »private« betrachtet. Eine Ausnahme bilden auch Graduiertenkollegs und Sonderforschungsbereiche aus jeweils verschiedenen Gründen. Graduiertenkollegs bestehen ausschließlich aus Doktoranden und Doktorandinnen, die zum Teil aus unterschiedlichen Fachbereichen stammen. Ein Doktorand, der einem solchen Graduiertenkolleg angehört, beschreibt diesen Zusammenhang als besonders vorteilhaft für die Kommunikation untereinander. Die egalitäre Struktur des Graduiertenkollegs befördere eine Zusammenarbeit, die ansonsten im Fachbereich nicht allgemein gepflegt wird. Das Fehlen eines Vorgesetzten wird geradezu als Bedingung dafür genannt, sich frei untereinander austauschen zu können und eigene Zwecke zu verfolgen, statt sich vom Chef instrumentalisieren lassen zu müssen. (Zu Hierarchien in den Geschichtswissenschaften siehe folgenden Abschnitt.)

Sonderforschungsbereiche hingegen bringen es mit sich, dass die ihm angehörenden Mitarbeiter thematisch in nahe beieinander liegenden Bereichen arbeiten und sich somit darüber verständigen können. Ein Privatdozent, der einem solchen SFB angehört, bemerkt dazu allerdings mit begrenzter Begeisterung:

»... also wir Historiker könnten auch alles allein machen, wir sind viel solitärer als etwa die Naturwissenschaftler sich das überhaupt vorstellen können. Wenn man Bücher liest und Quellen bearbeitet, das ist eine relativ einsame Tätigkeit, und man braucht nicht unbedingt einen Kollegen dazu. Sonderforschungsbereiche sind ja nun eine Arbeitsform (...), die von den Naturwissenschaften kommen und mit denen wir auch nicht unbedingt optimal leben können, aber ich meine, Teamarbeit ist in bestimmten Dingen schlicht sinnvoll, wenn man sich austauschen kann, wenn man größere Themenbereiche miteinander in Beziehung setzen kann, das ist hier der Fall« (His/Privdoz, m).

Ein häufiges Zusammentreffen aller, wie in der Biochemie, war an keinem der untersuchten historischen Institute üblich. Die Professoren prägen die Kultur an ihrem Lehrstuhl. Die meisten sind nicht täglich an der Universität präsent und halten höchstens einmal in der Woche Kolloquien ab, zu dem sich dann alle dem Lehrstuhl zugehörigen DoktorandInnen und WissenschaftlerInnen einfinden (siehe Punkt 2.2.3). Eine Habilitandin schildert die Praxis ihres Chefs, von dem sie meint, er sei

»... auch so eine Forschernatur, der sitzt gern zu Hause und schafft und macht gern seine Lehre, aber irgendwie jetzt also so für ... für was weiß ich, also mentale Stütze oder so fühlt er sich, glaube ich, nicht so zuständig und hat auch keine Lust, jetzt da jeden Nachmittag mit seinen Assistenten eine Kaffeerunde zu machen, das findet schon auch mal statt, aber ist eher beiläufig. Und von daher ist einfach nicht so diese Kultur hier geschaffen, dass man sich da dann, dass man daran weiterarbeiten würde« (His/Habil, w).

Hier klingt eine gewisse Skepsis gegenüber »Kaffeerunden« am Lehrstuhl durch. »Zu Hause sitzen« und »Arbeiten« scheint ein und dasselbe zu bezeichnen, während Mitarbeiterunden am Institut die Leute offenbar eher vom häuslichen Arbeiten abhalten. Als sei es auch gar nicht nötig, sich zwischendurch mit allen zusammen intern abzusprechen, wird eine solche Zusammenkunft als »mentale Stütze« ausgelegt, so als könne sie keine andere Funktion haben. Tatsächlich konnte ich feststellen, dass organisatorische und andere Absprachen mit Mitarbeitern eher am Telefon oder in Einzelgesprächen abgehandelt wurden. Eine Ausnahme bilden auch hier die Sonderforschungsbereiche, woran sich wiederum zeigt, wie die kulturellen Besonderheiten naturwissenschaftlicher Arbeitsweisen über die Organisationsform in andere Fächer eingehen.

2.2.2 Hierarchien

Besonders von den NachwuchshistorikerInnen wird die universitäre Welt der Geschichtswissenschaften als hierarchisch gegliederte und in sich geschlossene geschildert. Es wird gerne von »Zunft« gesprochen, eine Be-

zeichnung, die auf sehr alte Formen der Vergemeinschaftung hinweist, die auf ein vorbürgerliches Zeitalter zurückgehen. Wie die handwerklichen Berufsverbände früherer Jahrhunderte, so sehen sich auch heutige Fachvertreter der Geschichtswissenschaften eingebunden in Strukturen, die auf Konsens und Tradition beruhen.⁶ Ein Privatdozent meint dazu:

»(D)as spiegelt auch irgendwie so diese patriarchalischen Verhältnisse, sozusagen diese Pyramidenstruktur auch, in der auch Informationen gegebenenfalls fließen und naja in der Karrieren auch zum Teil vermittelt werden« (His/Privdoz, m).

Das Bild der Pyramide beschreibt, dass einer oder sehr wenige an der Spitze stehen, während viele sich weiter unten in der Hierarchie bewegen. Diejenigen, die nah an der Macht sind, haben nach Aussage dieses Historikers auch größere Chancen weiter aufzusteigen, da an ihnen die wichtigen Informationen eher ›vorbeifließen‹ als an denen, die weiter unten stehen. Damit wird behauptet, dass Karrieren in der Geschichtswissenschaft sich auch aufgrund bestimmter Machtstrukturen entwickeln können, eine Vorstellung übrigens, die von Biochemikern konsequent abgelehnt wird.

Geschichte wird von den Nachwuchswissenschaftlern als ein »sehr traditionelles Fach« gesehen, dies weniger, oder nicht nur, bezogen auf die Inhalte, sondern vor allem auf die Umgangsformen und sozialen Riten: »... also dass die Professoren in der Regel dann schon sehr professoral sind und sich mit Herr Professor und Dr. Sowieso anreden lassen« (His/Habil, w). Der Abstand zu den Chefs ist besonders für Doktoranden und Doktorandinnen zunächst groß. Ein Doktorand schildert dementsprechend den Bereich der Hochschullehrer als

»... Arkanum, also so ein abgeschlossener Bereich, so eine geschlossene Gesellschaft, wo keiner sonst so reinkommt, wo immer so Herrschaftswissen herrscht, das scheint mir so eine ganz allgemeine Schwierigkeit zu sein (...), zu anderen Berufen hat man so eine Vorstellung, aber was ein Prof eigentlich genau macht, was das heißt, Forschung, wie so ein Arbeitsablauf aussieht, (...) das war mir irgendwie von vornherein gar nicht so klar« (His/Dok, m).

Nicht das fachliche, inhaltliche Wissen der Professoren allein ist hier angesprochen und wird als geheimes und sogar machtdurchzogenes Wissen wahrgenommen. Vor allem ihre wissenschaftliche Tätigkeit als Alltagsgeschäft ist gemeint. Was tut ein Professor den ganzen Tag, wenn er sich nicht den Studierenden in der Lehre zeigt? Was bedeutet historische Forschung und wie wird sie konkret gemacht? Davon sind die Studierenden ausgeschlossen und erst als Doktorand, seltener als Diplomand, bekommt man einen ersten Einblick in den Alltag historischer Forschung und den Beruf des Professors. Da sich all dies hinter geschlossenen Türen abspielt, bleibt es unsichtbar, wenn es keinen direkten Kontakt zu einem Lehrstuhl

gibt, zum Beispiel durch eine Tätigkeit als studentische Hilfskraft. Eine solche Arbeitsstelle gibt bereits Geschichtsstudenten die Möglichkeit, sich ein Bild vom Hochschullehrerberuf zu machen, aber auch, sich mit den Strukturen des ansonsten verschlossenen, »geheimen« Bereichs vertraut zu machen. Eine Habilitandin berichtet, sich über diese Tätigkeit als Studentin »anders mit dem Fach und anders mit der Uni verbunden« gefühlt zu haben und »als Person ernst genommen« worden zu sein. Was hier erworben wird und was denen fehlt, die keine Chance haben, als Studierende hinter die Kulissen der Hochschule zu schauen, bezeichnet Michael Polanyi (1985) als »tacit knowledge« oder »implizites Wissen«. Es ist das nicht unbedingt fachliche Wissen, das sich nicht aus Büchern herauslesen und lernen lässt, sondern im Umgang mit denjenigen, die dieses Wissen verkörpern, mimetisch angeeignet wird.⁷

Viele Jungwissenschaftler, darunter besonders Frauen, beklagen es als ein strukturelles Problem, dass die Figur des Professors in der Geschichte so zentral ist. Die starke Autorität dieser Figur erschwere es, sich unabhängig zu entwickeln und selbstständig zu denken. Eine Habilitandin bemängelt

»... dass nicht gefördert wird, sei eigenständig, sei mutig, gehe neue Wege, geh auch mal einen falschen Weg, ja, dass all das *nicht* gefördert wird, sondern das (...) »Laufe immer-hinter-deinem-Herrn-und-Meister-her« (His/Habil, w).

Professoren in den Geschichtswissenschaften sind, zumindest diesem Zitat zufolge, nicht »Chefs«, sondern »Meister«. Der Unterschied ist erheblich, wenn man bedenkt, dass ein »Chef« einen Angestellten hat, demgegenüber er zwar weisungsbefugt ist, der aber auch bestimmte Dienstrechte genießt und vielleicht auch die Möglichkeit hätte, zum Betriebsrat oder zur Gewerkschaft zu gehen. Der »Meister« jedoch hat einen Schüler, den er nach seinem Bilde formt und der ihm – bleibt man nur bei der ursprünglichen Bedeutung der Begriffe – auf Gedeih und Verderb ausgeliefert ist. Der Begriff des Meisters passt wiederum zu dem der Zunft und stammt ebenfalls aus der alten Tradition des Handwerks. Für die Zunft ist jedoch nicht nur die hierarchische Ordnung kennzeichnend, sondern auch der Ausschluss derjenigen, die nicht dazugehören sollen. Auch dies ist ein Thema, das vor allem von Historikerinnen aufgebracht und reflektiert wird. Das elitäre Bewusstsein, von dem insbesondere die deutschen Geschichtswissenschaften geprägt seien, wird in diesen Aussagen hervorgehoben:

»Und in Deutschland gibt es eine sehr kleine Gruppe, die untereinander sehr viel Macht hat quasi. Und ich, also ich weiß nicht, (...) ob es eben auch der Versuch ist, jetzt diese, sagen wir mal, diesen Status einer sehr kleinen Elitegruppe zu halten, und den kann man eigentlich nur halten, wenn diese Gruppe klein bleibt« (His/Prof, w).

2.2.3 Das Kolloquium

Eine wesentliche Organisationseinheit im geschichtswissenschaftlichen Alltag ist das Kolloquium. Der hauptsächliche Unterschied zur Arbeitsgruppensitzung in der Biochemie liegt in seiner Funktion. Organisatorische Fragen sowie praktische Koordinierungsaufgaben kommen hier nicht zur Sprache. Vielmehr dient das Zusammentreffen einer rein fachlichen Diskussion über laufende oder abgeschlossene Arbeiten von MitarbeiterInnen sowie anderen, nicht an den Lehrstuhl gebundene DoktorandInnen.⁸ Die Teilnahme ist Pflicht für alle, die in irgendeiner Weise an den Professor gebunden sind, wobei es hier verschiedene Formen gibt. In Schwarzstadt beispielsweise gibt es ein gemeinsames Kolloquium für alle MitarbeiterInnen der von mir untersuchten Abteilung, das von der Abteilungsdirektorin angeleitet wird und während der Vorlesungszeit jede Woche stattfindet. Wer zu dieser Abteilung gehört und nicht teilnehmen kann, muss für seine Abwesenheit gute Gründe vorbringen. Archivaufenthalte oder andere Forschungsreisen, so wird es von der Direktion bestimmt, sollen in die vorlesungsfreie Zeit gelegt werden, um im Kolloquium möglichst regelmäßig erscheinen zu können.

Die Sitzungen finden in Seminarräumen statt und laufen nach einem festgelegten Schema ab: ein(e) DoktorandIn oder auch HabilitandIn trägt zum Thema der eigenen Arbeit vor, immer mit Hilfe eines dezidiert ausgearbeiteten Vortragspapers, das meistens abgelesen wird.⁹ Im Anschluss daran wird das Vorgetragene diskutiert und zwar dergestalt, dass die Beteiligten sich mit kritischen Fragen an die ReferentInnen wenden. Dabei entstehen oft hitzige Schlagabtausche, deren emotionale Geladenheit für Außenstehende schwer nachzuvollziehen ist. An der Aussage eines Doktoranden lässt sich jedoch zeigen, welche impliziten sozialen Verhältnisse und Kämpfe in der friedlich erscheinenden Form »Vortrag – Diskussion« liegen:

»Kolloquien sind auch relativ wichtig, dass man die irgendwie besteht, weil das so einer der wenigen Momente ist, in dem man sozusagen an die Öffentlichkeit geht. Und da ist dann (...) dieses öffentliche Tribunal, während man die ganze Zeit immer nur gesehen hat, dass der Typ oder die Frau irgendwie über den Gang gelaufen ist und man gar nicht richtig wusste, was der eigentlich macht, da sozusagen der Knackpunkt ist, der das repräsentiert, und dann packt man den Menschen in eine Schublade: ›ist untergegangen‹ oder ›war ganz interessant‹« (His/Dok, m).

In dem Interviewausschnitt wird zweierlei deutlich. Einerseits zeigt sich, dass Geschichtswissenschaftler ihre Arbeit nicht öffentlich tun. Sie arbeiten für sich allein. Sie laufen »über den Gang«, den anderen gelegentlich über den Weg, nicht jedoch, wie bei den Biochemikern, in ihrer alltäglichen Arbeitsroutine im Labor. Das Kolloquium ist somit der öffentliche Ort, an dem

die wissenschaftliche Arbeit der NachwuchswissenschaftlerInnen sichtbar wird. Das Zitat verrät aber noch einen anderen Aspekt: Die Öffentlichkeit hat Tribunalcharakter. Der Seminarraum, in dem das Kolloquium stattfindet, wird zum Gerichtssaal. Worüber wird verhandelt/gerichtet? Über die fachlichen Qualitäten des Vortragenden? Sicherlich einerseits. Was jedoch weit stärker anklingt, ist noch etwas anderes. Der Doktorand teilt im Grunde mit, dass es nicht so sehr darauf ankommt, *was* jemand im Kolloquium vorstellt, sondern vor allem, *wie* er sich dort schlägt. Schafft er es, seine ZuhörerInnen davon zu überzeugen, dass seine Arbeit »interessant« ist, oder schafft er es nicht und geht also »unter«. Daraus darf man schließen, dass die Situation als Wettkampf aufgefasst wird. Auf dem öffentlichen Schauplatz des Kolloquiums kann man sich gegenseitig messen und somit auch eine Rückmeldung über den eigenen Standort erhalten.¹⁰

Die meisten DoktorandInnen haben vor dem Kolloquium einen großen Respekt. Wenn man hier vorträgt, stellt man seine Arbeit und sich selbst auf den Prüfstand. Wichtig ist zwar vor allem, dass der Professor/die Professorin gut findet, was man gemacht hat, aber wenn man mit den kritischen Stimmen der anderen nicht umzugehen weiß, scheitert man in den Augen der anderen und vor sich selbst, da man sich mit den anderen vergleicht und die eigene Arbeit zu ihrer in Beziehung setzt. Daraus darf man allerdings wiederum nicht den Fehlschluss ziehen, dass die Mitarbeiter der Geschichtswissenschaften nur still und einsam vor sich hinarbeiten und kein Wort miteinander wechseln. Dem ist nicht so. Im Gegenteil wird jede Gelegenheit genutzt, miteinander ins Gespräch zu kommen und sich auszutauschen. Solche Gelegenheiten bieten sich beim gemeinsamen Mensaessen oder bei einer Kaffeepause.

3. Alltag in den Wissenschaften

»Get up in the morning with your problem before you. Breakfast with it. Go to the laboratory with it. Eat your lunch with it. Keep it before you after dinner. Go to bed with it in your mind. Dream about it.«

(Iwan Petrowitsch Pawlow)

3.1 Wissenschaftler und ihre Arbeitsgrundlagen

Biochemie und Geschichtswissenschaften sind keine Fächer, die ihre Arbeitsgrundlagen aus rein denkerischen Aktivitäten bzw. hauptsächlich aus der Literatur beziehen. Beide haben es mit Material zu tun, das aufgefunden und/oder hergestellt werden muss, und das der Interpretation durch die Forschenden bedarf. In den Geschichtswissenschaften werden Quellen

bearbeitet, d.h. es werden (vorwiegend schriftliche) Hinterlassenschaften vergangener Zeiten gesammelt, geordnet und erschlossen. Daran knüpft sich die historische Arbeit an. In der Biochemie wird im Labor mit lebendigem Material geforscht, das zum Teil zunächst gezüchtet und hergestellt wird.¹¹ Mit dem Experiment jedoch beginnt erst die eigentliche Forschung, denn mit seiner Hilfe werden wissenschaftliche Ergebnisse erzielt.

Die Quelle und das Experiment sind daher konstitutive Grundlagen der beiden Fächer. Man kann also vermuten, dass sich damit auch ein bestimmtes Selbstverständnis bzw. ein bestimmtes Bild von der wissenschaftlich arbeitenden Person verbindet. Ein Doktorand der Geschichtswissenschaften erläutert seinen Eindruck davon, wie die Arbeit mit historischen Quellen von etablierten Fachvertretern bewertet wird:

»Also das fand ich schon sehr offensichtlich, dass dieses In-ein-Archiv-gehen, also diese Primärquellen gesehen zu haben und angesehen zu haben, (...) das ist ja vielleicht nur so'n Kriterium von Ackern, also man ist ein Baggerer, ein Archivbaggerer, und verwendet eben sehr viel Zeit (...) wirklich da in diesem Archiv zu sitzen und stundenlang eben nur diese Akten (...) ins Laptop zu tippen und das mehrere Monate lang zu machen, so Asketisches, das ist eher so das Wort, (...) nur eine Stulle zwischendurch zu essen und eine Möhre« (His/Dok, m).

Zunächst wird hier ein wichtiger Arbeitsplatz von Historikern angesprochen: das Archiv. Die Art der Beschreibung lässt darauf schließen, dass diesem Ort eine besondere Bedeutung zukommt. Die Arbeit im Archiv wird dargestellt als körperliche Schwerstarbeit, die einsam und allein über lange Zeit verrichtet wird. Es wird nicht einfach gelesen oder recherchiert, sondern »gebaggert«, eine Metapher, die auf Bewältigung und Umschichtung großer Materialmassen hindeutet. Dabei wird offenbar nur an die Arbeit gedacht, Essen oder andere körperliche wie seelische Bedürfnisse sind nebensächlich. Wie Nietzsche den Philosophen als Verkörperung asketischer Ideale beschreibt, der »Zeit, Kraft, Liebe, Interesse nur dafür sammelt, nur dafür aufspart« (Nietzsche 1991, 104), baggert sich der Historiker durch seine Akten, ohne nach links oder rechts zu schauen. Was unter diesen großen Anstrengungen »gehoben« wird wie ein Schatz, ist das Basismaterial geschichtswissenschaftlicher Forschung: die Quellen. Sie sind es, die aus dieser offenbar langwierigen, mühsamen Prozedur hervorgehen. Eine Privatdozentin erläutert, was es mit »der Quelle« auf sich hat:

»(D)as zentrale Schlagwort bei Historikern ist die Quelle, ob Sie jetzt Althistoriker, Mittelhistoriker, Neuhistoriker, was immer Sie sind, wenn eine Arbeit niedergemacht wird, dann heißt es, das geben die Quellen nicht her. (...) Also das ist ein nahezu mythischer Begriff, die Quelle, im traditionellen Historikerverständnis. Und diese »höheren Weihen« heißen dann, (...) ich bin mit meinen Quellen richtig umgegangen.« (His/Privdoz, w)

Betrachtet man die beiden Aussagen, so stellt sich heraus, dass nicht allein der handwerklich korrekte Umgang mit dem Quellenmaterial die »höheren Weihen« verdient. Es ist auch wichtig, selbst an Ort und Stelle gewesen zu sein, buchstäblich in staubigen Akten gewühlt und sich und seine sonstigen Bedürfnisse dabei vergessen zu haben. Es ist nicht allein der technische Einsatz von wissenschaftlichen Instrumenten, der die Quelle für die Arbeit des Historikers bedeutsam macht, sondern auch der Einsatz der ganzen Person, des Forschungsdrangs, der leidenschaftlichen Begeisterung für die Sache, die alles andere in den Hintergrund drängt und nebensächlich werden lässt. Die beiden SprecherInnen deuten an, dass in dieser Vorstellung auch eine mythische Überhöhung steckt, beide ironisieren leicht und geben dennoch etwas wieder, das offenbar allgemeiner Konsens ist. Die Quelle ist also nicht nur das Arbeitsmaterial des Historikers, sondern der Umgang mit ihr spiegelt auch seine *Arbeitshaltung*: seine körperliche Haltung einerseits, aber auch seine ethische Haltung, was im zweiten Zitat anklingt.¹²

Ein Post-Doc der Biochemie beschreibt den Forschungsalltag in seinem Fach und verwendet dafür ebenfalls eine Metapher:

»Ich denke, man braucht eine ungeheure Frustrationstoleranz. Also das tägliche Brot besteht im Prinzip aus Niederlagen, ja? Du bist wie ein Goldgräber, der sich durch einen Riesenberg wühlt und wahnsinnig viel Dreck und Sand durch sein Sieb lassen muss, bevor ein kleiner Goldnugget hängen bleibt. Und wenn du abends nach Hause gehst, hast du im Prinzip nur Staub gefressen. Du wartest auf diesen einen Tag, wo der Goldnugget hängen bleibt, und meistens hast du nur ein bisschen Goldstaub, um dich abends im Saloon zu betrinken und mehr nicht. Das reicht gerade, um dich am Leben zu erhalten. Du musst wirklich viel Frust einstecken können, Rückschläge und so weiter. Das ist sicher ein Punkt. Und dahingehend auch allgemein zur Laufbahn: ich glaube, wenn man diszipliniert ist und niemals aufsteckt, dann wird man auch irgendwie ... von Erfolg gekrönt sein irgendwann (...)« (Bio/Post-Doc, m).

Der Biochemiker schildert hier einen einsamen Kampf, der von Frustration, Niederlagen und Rückschlägen gekennzeichnet ist. Er vergleicht die Arbeit im Labor mit der eines Goldgräbers, der im Staub kniet und nach Gold sucht. Es handelt sich um eine schwere, recht monotone Arbeit, die aber »von Erfolg gekrönt« sein wird, wenn man sich nicht beirren lässt und immer weiter macht. Wenngleich diese Arbeit nicht besonders aufregend ist, wird mit Hilfe der Metapher ein geradezu abenteuerlich anmutender Forschungsalltag daraus. Der Goldgräber alias der Biochemiker sucht unter dem Mikroskop nach Gold: der wilde Westen im Reagenzglas.

Ähnlich wie die Quelle in den Geschichtswissenschaften nimmt das Experiment in der Biochemie einen wichtigen Stellenwert ein. An der Nachvollziehbarkeit und der sauberen, handwerklich einwandfreien Ver- richtung können die Fachkollegen die Qualität einer Arbeit ablesen. Wenn

die experimentelle Arbeit hier den Charakter von Goldgräberei bekommt, so lässt sich darin – ganz ähnlich wie im »Archivbaggern« – aber auch eine besondere Haltung erkennen. Ein frenetisches im Staube wühlen, »Staub fressen« geht dem Erfolg voraus.

Fast parallele Bilder werden von einem Doktoranden der Geschichtswissenschaften und einem Post-Doc der Biochemie entworfen. In ihnen wird die Routine des Forscheralltags beschrieben, in dem die wissenschaftlich arbeitende Person allerdings zu einem Helden wird, der keine alltäglichen Ausmaße hat. Fragen, die man sich angesichts eines solches Pathos stellen muss, sind: Wer spricht? Und wie? Und vor allem: Was wird hier »gefeiert«?

Es handelt sich im Falle des Geschichtswissenschaftlers um einen Doktoranden, der mit einer Haltung konfrontiert wird, wie sie seiner Erfahrung nach von Fachvertretern eingenommen wird. Er selbst geht dazu auf Distanz, indem er seine Erzählung ironisch überzeichnet. Dennoch, wie bereits angemerkt, kann man daraus keinesfalls schließen, dass es sich um pure Phantasie handelt, sondern um die Wahrnehmung geschichtswissenschaftlicher Praxis bzw. die allgemeine Vorstellung davon. Da sich der Doktorand noch nicht vollständig in den Kreis derjenigen vorgearbeitet hat, deren Ansichten er schildert, kann er sich eine gewisse Ironie leisten. Allerdings ist auch seine eigene Erfahrung bereits davon geprägt, denn auch er hat für seine Magisterarbeit und nun für seine Doktorarbeit in staubigen Aktenbergen gewählt, um seine Arbeitsgrundlagen zusammenzutragen. Schon allein deshalb kann er die Tätigkeit im Archiv so lebensecht darstellen.

Der Biochemiker hat bereits seine Doktorarbeit hinter sich, eine Zeit, in der er unter Beweis gestellt hat, dass er zum »selbstständigen wissenschaftlichen Arbeiten« in der Lage ist, wie eine Kollegin sich ausdrückt.¹³ Er verwendet ein sehr blumiges Bild für seine Tätigkeit, er äußert sich weniger ironisch als poetisch und man kann annehmen, dass es ihm mit seiner Erzählung durchaus ernst ist. Schließlich spricht er von der wissenschaftlichen Laufbahn, die er anstrebt. Auch er möchte eines Tages »von Erfolg gekrönt« sein.

Was genau beschreiben nun die beiden Zitate? Was wird in ihnen »gefeiert«?

Einerseits werden Disziplin und Ernsthaftigkeit beschrieben, also eine bestimmte Arbeitshaltung, ein Ethos. Andererseits wird dabei ein Bild vom Abenteurer der Marke »Lonesome Cowboy« entworfen, der viel »Staub fressen« muss, bevor er einen wissenschaftlichen Ertrag herausbekommt bzw. vom einsamen Asketen, der sich ebenfalls durch staubige Akten wühlt, bis er seinen Schatz heben kann. Disziplin und Durchhaltevermögen werden so gepaart mit bestimmten Bildern von Männlichkeit¹⁴ und diese wiederum mit »Wissenschaftlichkeit«. Ob sich diese Synthese nur zufällig in den beiden Zitaten wiederfindet und ansonsten nicht mit den Gegenständen der beiden Wissenschaften verquickt ist, darauf wird noch an anderer Stelle zu-

rückzukommen sein. Hier jedenfalls wird der hergestellte Zusammenhang überdeutlich. Weiterhin wird vom Biochemiker hervorgehoben, dass es sich bei der Forschungsarbeit eigentlich um eine Serie von Niederlagen handelt, für die man gerüstet sein muss, wenn man den seltenen Erfolg erzielen will, der erst als ganz am Ende einer langen Durststrecke stehend dargestellt wird. Daher ist »Frustrationstoleranz« gefragt, um nicht vor dem Ziel verfrüht aufzustecken. In der Aussage des Geschichtsdoktoranden wird dieses Moment nicht ganz so deutlich, es wird aber auch hier die zeitliche Dimension sowie die schwere, mühevoll Arbeit hervorgehoben, die stoisch verrichtet werden muss, bis auch die letzte Akte von Staub befreit wurde.

Dabei denken weder der Biochemiker noch der Historiker an etwas anderes als an ihre Wissenschaft. Der eine geht abends in den »Saloon« und vertrinkt dort die magere Ausbeute des Tages, der andere hat nichts als eine »Stulle« und ein bisschen Rohkost zu sich genommen. Was hier »gefeiert« wird ist die existentielle Hingabe an den Forschungsgegenstand. Mit den Arbeitsgrundlagen, an deren Handhabung sich auch die Qualität einer wissenschaftlichen Arbeit von den anderen Fachvertretern ablesen lässt, verknüpft sich so auch die »Qualität« des Wissenschaftlers selbst. Er verkörpert auf diese Weise seinen Gegenstand bzw. zeigt, indem er seine Arbeitsgrundlage schafft, wie er selbst beschaffen ist. Man kann sagen, dass sich hier die epistemische Ebene und die soziale Ebene der Wissenschaft überschneiden. Beides schreibt sich ein und manifestiert sich in der Person und im Körper des Wissenschaftlers.

3.2 Verkörperung von Arbeitsformen

Wenn NachwuchswissenschaftlerInnen und DoktorandInnen Wissenschaftler ihres Faches beschreiben, ergeben sich selten Übereinstimmungen mit ihrem eigenen Selbstverständnis. Im Gegenteil, man hat fast den Eindruck, als wollten sie alles andere verkörpern, nur nicht den »Prototyp«, den sie oft karikierend skizzieren. Zum Beispiel den Historiker, der mit seiner Wissenschaft verheiratet ist:

»Es gibt da manche Professoren, denen man das ansieht, dass ich schon glaube, dass, (...) sie in bestimmten sozialen Situationen eigentlich in meinen Augen nicht mehr so agieren, wie ich das eigentlich verlangen würde von Menschen, die in solchen (lachend) Sozialsituationen agieren, so vorsichtig will ich mich mal ausdrücken. Das sind Leute, die dann oft nicht verheiratet sind, sondern eben wirklich mit Wissenschaft verheiratet sind, sonst auch nichts anderes machen« (His/Dok, m).

»(I)jede wissenschaftliche Kontroverse kriegt so, wie wenn ich den persönlich jetzt fertig machen würde. Und da hab ich immer das Gefühl, dass diese Männer, also hier sind die meisten geschieden oder überhaupt nicht verheiratet oder weiß der Herr, was sie sind, nur in ihrer Wissenschaft leben. Und wenn das die ganze Existenz ist,

dann vermute ich eben, wenn dann auch auf das Tun ein Angriff kommt, dass man das nur als Infragestellung der eigenen Person sehen kann« (His/Habil, w).

Hier werden Historiker vorgestellt, die vollkommen mit ihrer Wissenschaft verschmolzen sind, deren »ganze Existenz« daraus besteht bzw. die in libidinöser Beziehung zu ihr stehen. Offenbar handelt es sich um beobachtete Professoren im Umfeld der beiden Interviewten. Kritisiert werden diese vor allem hinsichtlich ihres Verhaltens gegenüber anderen Menschen. Die totale Identifikation mit der eigenen Tätigkeit bringt es mit sich, dass diese Wissenschaftler nicht mehr fähig sind, sich davon zu distanzieren. Sie reagieren auf andere Menschen, als *seien* sie das, was sie tun. Beide Sprechenden beurteilen diese Haltung offensichtlich negativ.

In beiden Zitaten wird Wissenschaft mit Lebensweise und Biographie in Verbindung gebracht. Wie in den Beispielen vom Asketen und vom Cowboy ist von Einstellungen und Haltungen die Rede, die mit dem Wissenschaft treiben einhergehen. Es wird beschrieben, wie Menschen sich unter dem Einfluss ihrer Tätigkeit verändert haben oder durch sie geprägt sind. Sie haben sich dabei offenbar weit aus der alltäglichen Erfahrungswelt wegbewegt. In der Beschreibung dieser Prozesse ähneln sich die Aussagen der verschiedenen Fachvertreter wieder sehr stark. Auch in der Biochemie wird ein Wissenschaftlertypus beschrieben, der mit seiner Tätigkeit bis zur Unkenntlichkeit verschmolzen ist. Der Biochemiker im folgenden Beispiel liefert auch die Begründung dafür, warum wissenschaftlich arbeitende Menschen seiner Meinung nach »eigentümlich« werden können.

»(W)as ist das Bild vom Wissenschaftler in der Bevölkerung? Der hat eine dicke Brille, er ist bis 28 noch Jungfrau, und sein einziges Vergnügen besteht darin, Weihnachten seiner Mama einen Rosenstrauß zu schenken oder so, ich hab keine Ahnung. Die gelten als ziemlich weltfremd und als ziemlich verschroben und als kontaktgehemmt und so. Und das stimmt auch, erstmal, in erster Näherung, da ist das schon wahr. Und das liegt daran, dass sie sich halt mit wahnsinnig abgefahrener Materie beschäftigen und mit dem täglichen Leben halt nichts zu tun haben mit *der Welt* in Anführungsstrichen, sie beschäftigen sich schon mit sehr abstraktem Zeug, und das, was du tust, prägt dich einfach. Und wenn du es lange tust, dann prägt's dich umso mehr. Und die Frage ist natürlich, ob die durch den Beruf so geworden sind oder ob der Beruf solche Leute schon selektiert und anzieht. Beides wahrscheinlich, nehme ich an. Und ja, wenn du gar keinen Kontakt mit anderen hast, mit Studenten, (...) dann kannst du leicht da so ein bisschen abspace, ja, in so eine vollkommen unpersönliche Atmosphäre. (...) Also deswegen, ich mache immer ganz gern irgendwas mit Studenten, das gefällt mir, das bringt dich auch wieder runter von diesen ganzen abstrakten Sachen, und das reguliert dich mal wieder darauf ein, die Sachen auch mal vom anderen Blickwinkel zu sehen, sie zu erklären und so, einfach wieder Mensch zu sein und nicht Wissenschaftler« (Bio/Post-Doc, m).

Der Sprecher entwirft ein Bild von wissenschaftlicher Arbeit in der Biochemie. Die Forscher beschäftigen sich mit Dingen, die nicht unmittelbar zu sehen und zu verstehen sind. Sie liegen nicht offen zu Tage und sind nicht mit alltäglichen Kategorien zu erfassen. In diesem Zitat wirkt diese wissenschaftliche Arbeit auf den zurück, der sich mit ihr beschäftigt. Auch der Wissenschaftler hat den Kontakt zur (sozialen) »Welt« verloren, schwebt losgelöst von ihr im Raum. Die Gegenstände der wissenschaftlichen Arbeit sind »abstrakt«, der Wissenschaftler wird »unpersönlich«. Andere erst holen ihn zurück auf die Erde, von der er offenbar abgehoben hat. Sie machen ihn wieder zu ihresgleichen, zu einem Menschen, der die Perspektive eines Menschen einnimmt und nicht die eines Wissenschaftlers. Tatsächlich wird hier ein Bild eingeführt, das »die Bevölkerung« vom Wissenschaftler habe, der Sprecher redet also nicht über seine eigene Meinung, sondern darüber, was er glaubt, welche Vorstellung wissenschaftsferne Leute von denen haben, die in seinem Bereich arbeiten. Er distanziert sich damit wie die Historiker von der Figur, die er beschreibt, wenngleich er die andere Seite schildert, die er als seine Erfahrungswelt darstellt. Allerdings übernimmt er auch hier nicht vollständig die Position des »Wissenschaftlers«. Wenn er mit Studenten zusammen ist, kommt er »runter« und ist wieder »Mensch«. Studierende werden so zur Verbindung mit den Menschen, sie fallen daher offenbar noch nicht in das Ressort derjenigen, die oben schweben.

Auch ein Doktorand der Geschichtswissenschaften zieht solche Unterscheidungen heran und betont, wie wichtig es ist, mit beiden Sphären in Kontakt zu bleiben:

»(I)ch denk, ein Problem ist natürlich, aus diesen Kreisen herauszukommen, (...) also ich bin eigentlich nur umgeben von Leuten, die in Geschichte promovieren, (...). Und da noch Menschen, also normale Menschen dort zu treffen, sich über andere Themen zu unterhalten, also in der Geschichte ist es schon ein Desiderat. (...) Und ich denke, es ist schon angezeigt, dass man sich da auch noch irgendwie ein persönliches Umfeld aufbaut, um einfach zu sehen, wie die Welt wirklich ist, dass sie eben nicht nur irgendwie in irgendwelchen Sphären schwebt, sondern dass man noch ganz normal Leben noch macht« (His/Dok, m).

Hier wird ebenfalls ein Gegensatz konstruiert zwischen »normalen Menschen« und »Leuten, die in Geschichte promovieren«. Anscheinend haben letztere, ähnlich den Biochemikern im ersten Zitat, den Kontakt zur Alltagswelt verloren und halten sich in Geistwelten auf. Auch hier wird dieser Umstand an der Materie aufgehängt, mit der Wissenschaftler sich auseinander setzen, nur dass die Gedanken nun nicht um die »abgefahrte Materie« der Naturwissenschaften, sondern um geschichtswissenschaftliche Themen kreisen.

Welche Botschaft wird hier vermittelt? Nicht nur ist der Wissenschaftler in diesen Darstellungen entweder kein Mensch bzw. etwas anderes als ein

»normaler Mensch«, er schwebt auch mit seiner »abgefahrenen Materie« über dem Alltagsgeschehen und denen, die darin verstrickt sind. Aus dem »armen Würstchen«, das sich in sozialen Situationen nicht zurechtfindet, wird eine »freischwebende Intelligenz« (Mannheim meinte dies freilich anders) ohne soziale Bezüge. Es wird ein Gegensatz kreiert zwischen einem im Alltagsleben unbeholfenen Körper, der weder Sexualität noch andere Formen menschlichen Kontakts pflegt und einem Geist, der sich mit abstrakten Sachverhalten auseinandersetzt, die ihn weit von der Welt der anderen Menschen und von seinem Körper entfernen. Eine weitere Unterscheidung wird getroffen zwischen »oben« und »unten«, zwischen dem schwebenden Geist und dem Körper, der der Schwerkraft gehorcht und daher unten ist. Die Verhältnisse kehren sich damit um: Nicht der stolpernde, ungelenke Körper des Wissenschaftlers, sondern sein hochfliegender Geist machen ihn zu dem, der er ist. Und er ist, im Gegensatz zu den sozial intelligenten Alltagsmenschen, obenauf. Ein Gegensatz, der in dieses duale Schema passt, wird im ersten Zitat auch zwischen Forschung und Lehre hergestellt. So ist der Forscher der Wissenschaftler, der Lehrende hingegen der Mensch. Auch hier lässt sich ergänzen: Forschung befindet sich in dieser dualen Welt »oben«, die Lehre hingegen »unten«.

Nun könnte man daraus schließen, dass sich diese jungen Männer auf den neugewonnenen Flügeln der Wissenschaft in den Himmel erheben und sich selbst bereits fern von der übrigen Menschheit wähnen, die ihr Dasein in der »wirklichen Welt« fristet, ohne etwas von den oberen »Sphären« zu ahnen. Dies wäre jedoch verkürzt geschlossen, und zwar nicht nur deshalb, weil sich die beiden Interviewten von den gezeichneten Bildern distanzieren und ihre Bemühung ausdrücken, »unten« bzw. »auf dem Teppich zu bleiben«. Sollen die Zitate auf dem Hintergrund der Praxis von Biochemie und Geschichte interpretiert werden, müssen sie auch mit dieser Praxis in Zusammenhang gebracht werden.

Wie kommt es zu der Unterscheidung vom Wissenschaftler und den »normalen Menschen«? Wie kommt der Eindruck zu Stande, dass es zwei voneinander getrennte Sphären der Wissenschaft und der Alltagswelt gibt, ganz so, als wären Wissenschaftler in keinen Alltag eingegliedert und als hätten sie förmlich von der sozialen Welt »abgehoben«? Was hat es mit dem Professor auf sich, dessen ganze »Existenz« von der Wissenschaft durchdrungen ist, und der deshalb verlernt hat, sozial zu agieren?

Ein Doktorand der Biochemie eröffnet den Blick auf eine Forschungspraxis, die den Körper des Wissenschaftlers wieder mit seinem Geist zusammenführt und so den Dualismus auflöst:

»(E)s gibt schon ein paar Leute, die wirklich unter knallharten Bedingungen so zwölf Stunden und mehr am Tag in einem völlig reizarmen Umfeld, sozusagen in so einem Betonbunker (...) arbeiten und unter einem mörderischen Druck irgendwie. Das ist schon echt ..., also in der Haut möchte ich nicht drinstecken sozusagen. Und das

wirkt sich auf die Persönlichkeit der Leute aus, würde ich sagen. ... Also es gibt schon Leute, die sind relativ eigentümlich, schon wenn sie mit dem Studium anfangen, und es gibt auch Leute, die werden ganz eigenartig, hat man das Gefühl, dass sie entweder so menschlich verarmen, wenn sie nicht aufpassen, also das kann ganz leicht passieren. ... Weil das, womit wir uns beschäftigen sozusagen, das kann man ja alles in der Regel nicht direkt sehen...« (Bio/Dok, m)

Hier zeigt es sich, dass die ›Innenwelt‹ und die ›Außenwelt‹ der Wissenschaft nichts ist, was sich aus einem quasi-natürlichen Unterschied zwischen dem wissenschaftlichen Gegenstand und der alltäglichen Welt ergibt. Vielmehr wird die alltägliche Welt in diesem Beispiel ausgesperrt: Der Wissenschaftler zieht sich in ein »reizarmes Umfeld« zurück, oder wird durch eine bestimmte Architektur von der Welt ›draußen‹ abgeschirmt. Er steht unter »Druck«, d.h., es muss Umstände und Bedingungen geben, die ihm diesen Druck vermitteln. Diese Bedingungen sind, so muss man wohl schließen, weniger physikalischer als sozialer Art. Offenbar gibt es also auch innerhalb der von den Interviewten kreierten ›abgehobenen‹ Welt der Wissenschaft soziale Verhältnisse, die den beschriebenen Wissenschaftlertypus hervorbringen, oder die ihn »anziehen« und andere »selektieren«, wie weiter oben von dem Post-Doktoranden gemutmaßt wurde. Die Zäsuren, von denen in den vorhergehenden Zitaten die Rede war, werden also in der Praxis der Wissenschaft selbst hervorgerufen und durch sie produziert. Was übrig bleibt ist nicht der Wissenschaftler in ›Reinform‹, der von allen zitierten Interviewten heraufbeschworen wird – schließlich distanzieren sich alle von diesem Bild – sondern vor allem die Trennung zwischen sozialen Bedingungen und wissenschaftlicher Arbeit, zwischen dem, was hergestellt wird (»wissenschaftlicher Output«) und dem, der herstellt. Damit aber wird Wissenschaft tatsächlich von allem Menschlichen losgelöst und auf eine Ebene gebracht, die von Sozialem gereinigt erscheint.

Die fast unlösliche Verbindung, die, wie weiter oben beschrieben, zunächst zwischen den Arbeitsgrundlagen und dem Wissenschaftler hergestellt wurde, verschwindet genau an der Stelle wieder, an der sich die tägliche Arbeit mit dem alltäglichen Wissenschaftler treffen könnte. Dort wäre er nun weder Held der Arbeit noch abgehobene Sphärengestalt, sondern ein »normaler Mensch«, der seinem Beruf nachgeht, wie alle anderen auch.

Wie dies geschieht, soll im Folgenden näher betrachtet werden, wenn danach gefragt wird, wie WissenschaftlerInnen ihre Zeit nutzen.

3.3 Arbeitsorte und Zeitstrukturen

Die Beschreibung des wissenschaftlichen Alltages in den untersuchten Fächern stützt sich sowohl auf Daten aus den Leitfadeninterviews als auch auf die Tagesprotokolle, die von Wissenschaftlern beider Fächer geführt wurden.¹⁵

Bei einer ersten Annäherung an die Tagesprotokolle der NachwuchswissenschaftlerInnen fällt die unterschiedliche Art und Weise auf, in der sie über ihre Tätigkeiten Buch führen. Biochemiker neigen eher dazu, minutiös zu notieren, während Historiker vorgeben, stundenlang derselben Beschäftigung nachzugehen. Obgleich alle Beteiligten die gleichen Anweisungen zur Führung des Protokolls ausgehändigt bekamen, wird es nicht nur individuell, sondern fachspezifisch unterschiedlich gehandhabt. »Quellenauswertung« oder »Exzerpieren« beispielsweise werden von den Geschichtswissenschaftlern allgemein als homogene, kontinuierliche Tätigkeiten festgehalten. Sie schreiben dann: »Von 11.00 bis 13.00 Uhr: Quellenauswertung«. Letztere zerlegt sich jedoch offenbar in viele Einzelteile und wird nicht ununterbrochen betrieben, wie der Kommentar des Doktoranden Darius M. zeigt:

»Quellenauswertung heißt jetzt nicht, dass ich jetzt zweieinhalb Stunden am Schreibtisch sitze, sondern a) hab ich irgendwie zehn Ordner vor mir liegen, wo ich irgendwas blättere, irgendwas nachschaue, was abgleiche mit was anderem – *Kam das schon mal? Hab ich das schon irgendwo gelesen?* – und dann wieder zum Computer geh, da sind ungefähr immer sechs sieben Dateien offen, wo ich dann verschiedene Informationen ablege, andere Informationen raussuche. So muss man sich das vorstellen« (His/Dok, m).

Hinter der Angabe »Quellenauswertung« verbergen sich also hochkomplexe Vorgänge (wenn auch in diesem Zitat etwas überzeichnet dargestellt), die nicht näher differenziert und bezeichnet werden. Sie lassen sich nicht in linearer Abfolge anordnen, sondern erfolgen in ständigem Wechsel, von hier nach dort und wieder zurück. Die Auswertung von Quellen wie auch das Exzerpieren oder Schreiben von Texten wird als in sich geschlossene Tätigkeit notiert und nimmt meistens den Zeitraum in Anspruch, den die Person dafür vorsieht bzw. solange die Konzentration reicht. Der Vorgang selbst hingegen wird selten einfach als abgeschlossen deklariert. Nur wenn einzelne Texte gelesen werden, die für bestimmte Zwecke oder Anlässe (z.B. Kolloquien oder Kollegs) gebraucht werden, die nichts mit der eigenen Forschungsarbeit zu tun haben, endet mit dem Text auch die Tätigkeit des Lesens.

Der Biochemiker Artur P., der einen Versuch durchführt, teilt diesen hingegen in dezidierte Schritte auf, die er auch minutiös niederschreibt:

Versuchsplanung: 9.05 bis 9.28

Versuchsdurchführung

Schritt 1: 9.28 bis 10.04

Vorbereitung Schritt 2: 10.04 bis 10.25

Unterbrechung durch Dritte: 10.25 bis 11.20

Fortsetzung Versuch: 11.20 bis 11.25

Mittagessen: 11.25 bis 12.10

Die Tätigkeiten, die mit der Durchführung eines Versuches zusammenhängen, bestehen aus ähnlich komplexen, verschiedenen Schritten wie die »Quellenauswertung« bei den Historikern. Dass diese Schritte minutiös notiert werden, hängt mit der Arbeitsweise, den Arbeitsmitteln, aber auch mit dem Gegenstand selbst zusammen. Alle Mitarbeiter in einem Labor pflegen einen »Timer« bei sich zu tragen (eine Art digitale Eieruhr). Ab und zu piept das Gerät, um anzuzeigen, dass ein bestimmter Vorgang abgeschlossen ist – z.B. muss eine Lösung für eine bestimmte Zeit prozessiert werden. Die Mitarbeiter unterliegen also einem Zeitsystem – einer »minuteten Zeit« – die sie von ihren Untersuchungsobjekten vorgegeben bekommen. Wie ein Säugling, der vor Hunger schreit, können manche empfindlichen Substanzen nicht einfach länger »liegen gelassen« werden, sonst werden vielleicht wertvolle Anteile zerstört. Besonders diejenigen, die mit lebendigen Zellen arbeiten, personifizieren ihre Untersuchungsgegenstände, indem sie von »ihren Zellen« sprechen. Diese entwickeln ein Eigenleben und verursachen dem Forscher Probleme, wenn sie beispielsweise nicht mehr die Proteine produzieren, die für die Arbeit benötigt werden. Sie werden so zu Wesen mit eigenem Willen stilisiert. Man kann sie pflegen und dafür sorgen, dass sie es »schön warm haben«, aber es kann trotzdem passieren, dass sie »keine Lust haben« für die Forschenden zu arbeiten.

Die Arbeit des Experimentierens selbst wird vor allem bestimmt durch handwerkliche Vorgänge, die jedoch vorher, in der Versuchsplanung, in ihrer Abfolge dezidiert ausgetüftelt werden. Es muss etwas »zusammengesucht«, »zusammengesetzt«, »reingefüllt« werden, dann muss wieder »gewartet«, die Arbeit also unterbrochen werden. Bei Artur P. sind jedoch vor allem Unterbrechungen von außen relativ häufig der Grund für den Wechsel oder die Beendigung einer Tätigkeit. Im Labor ist er nicht allein, sondern hat ständigen Kontakt mit anderen Mitarbeitern, die ihn entweder um Rat fragen oder um Hilfe bitten. In seinem Protokoll drückt sich diese Praxis darin aus, dass er manchmal nur Zählstriche mit Anfangsbuchstaben, die für die Vornamen der intervenierenden Personen stehen, an den Rand schreibt. Der ständig erzwungene Aufmerksamkeitswechsel stört Artur P. und verhindert zum Teil die Konzentration auf seine Forschungsarbeit, er gehört jedoch zum Alltag und wird als normale Bedingung betrachtet: »In dem Augenblick brauchst du halt irgendwas oder musst was wissen, damit du selber weiter kommst. Und wir sind alle eigentlich immer irgendwie am irgendwas machen.« Hier wird deutlich, was es heißt, einer Arbeitsgruppe anzugehören. Ein stilles Werkeln für sich allein ist praktisch nicht möglich, ob man dies will oder nicht.

Geschichtswissenschaftler geben hingegen während ihrer Forschungsarbeit relativ selten Unterbrechungen von außen an. Sie beenden eine Tä-

tigkeit endgültig oder vorläufig eher aus eigener Initiative. So beginnt Dorle M. mit dem Exzerpieren eines Buches morgens um 11.00 Uhr und unterbricht diesen Vorgang um 13.30 Uhr für eine Stunde, um Mittagessen zu kochen, Wäsche aufzuhängen und zu telefonieren. Um 14.30 Uhr nimmt sie ihre Tätigkeit wieder auf und initiiert nach zwei Stunden einen Tätigkeitswechsel, indem sie E-Mails schreibt, dann Wäsche aufhängt, einkauft und Tee kocht, wonach sie sich um 17.30 Uhr bis 20.00 Uhr wieder an den Schreibtisch setzt, unterbrochen nur durch einen kurzen Anruf. Ähnlich verhält es sich bei Darius M., der zum Teil sehr schnelle Wechsel zwischen dem Auswerten von Quellen und anderen Tätigkeiten, die offenbar Pausenfunktion haben, vollzieht:

18.20 – 19.15 *Quellen*

19.15 – 19.30 *PC-Spiel*

19.30 – 20.00 *Quellen*

20.00 – 20.25 *TV*

20.25 – 20.40 *Quellen*

20.40 – 21.00 *E-Mails*

21.00 – 21.25 *Quellen*

Die autonome Arbeitsweise in diesen Beispielen hängt natürlich auch mit dem Arbeitsort zusammen. Die beiden genannten Doktoranden arbeiten zu Hause und werden daher nur selten durch Einwirkungen von außen aus ihrem Rhythmus gebracht, den sie sich angeeignet haben.

Während in der Biochemie das Labor als Arbeitsplatz gilt und deshalb von den Mitarbeitern eine umfassende Präsenz erwartet wird, sind Geschichtswissenschaftler nicht vorwiegend in der Universität anzutreffen. Zwar verfügen (mindestens die habilitierenden) Mitarbeiter über einen Büroraum, der zum Teil mit einer Kollegin/einem Kollegen geteilt wird, doch halten sie sich hier explizit nur auf, wenn Lehrveranstaltungen laufen, Sprechstunden abzuhalten oder bestimmte Dinge zu erledigen sind, die nur an der Universität ausgeführt werden können.

3.3.1 Arbeitsorte und Tagesstrukturen in den Geschichtswissenschaften

HistorikerInnen sind bestrebt, die fließenden Zeiten des geschichtswissenschaftlichen Arbeitens durch die Wahl ihres Arbeitsortes zu strukturieren. Viele legen ihre Anwesenheitszeiten an der Uni auf bestimmte Tage in der Woche. Die Privatdozentin Cäcilie H., stellt den Arbeitsplatz Universität und den Arbeitsplatz, den sie wählt, wenn sie forscht oder schreibt, als zwei vollkommen unterschiedliche Welten dar.

»Das ist so eine Zweiteilung halt, drei vier Monate, wo nur das eine läuft dann, und zwei drei Monate, wo halt immer das andere läuft im Prinzip so. (...) (...) das krieg ich

zeitlich nicht auf die Reihe, das nebenbei, (...) ich bin jetzt zwei bis drei Tage in Grünstadt, aber da muss ich ja für Grünstadt vorbereiten, und wenn ich aus Grünstadt zurückkomme¹⁶, ist es ja nicht so, dass ich am nächsten Morgen um neun am Schreibtisch sitze und dann zwei Tage schreibe oder so, das funktioniert ja nicht. (...) das sind ja zwei Leben, die da irgendwie stattfinden (...)« (His/Privdoz, w).

Abgesehen von der besonderen Situation, dass Cäcilie H. nicht am Hochschulort lebt, schildert sie hier die Teilung des akademischen Jahres in Vorlesungszeiten und vorlesungsfreie Zeiten. In der Zeit, in der Seminare angeboten werden, muss sie diese vorbereiten. Daher arbeitet sie nicht nur an der Universität selbst, sondern auch zu Hause für die Belange der Hochschule. In der vorlesungsfreien Zeit hingegen »schreibt« sie, d.h. sie geht ihrer Forschungsarbeit nach, die auch publiziert werden will und daher geschrieben werden muss. Mit dem Zusatz, dass es »ja« anders nicht funktioniert, unterstreicht Cäcilie H. die Selbstverständlichkeit dieser Praxis. Sie scheint sich auf einen allgemeinen Konsens zu beziehen. Tatsächlich formuliert die Doktorandin Dorle M. den Unterschied zwischen dem Arbeitsplatz Universität und dem Schreibtisch zu Hause ähnlich: »(S)o ein Tag an der Uni, das ist dann immer was anderes, da hab ich das einfach auch nicht so in der Hand, was passiert, ja? Aber wenn ich zu Hause bin und mir vorgenommen habe, den ganzen Tag zu Hause zu bleiben und so, dann kann ich das schon sehr genau (...) bestimmen, wie das so abläuft. Und da weiß ich eigentlich auch, was mir so gut tut oder was mir hilft, gut zu arbeiten«. Die konzentrierte Forschungsarbeit und die Vorbereitung von Seminaren wird zu Hause geleistet, weil die Rückzugsmöglichkeiten in der Hochschule dazu fehlen, so die Begründung der Befragten. Die Universität wird als Ort beschrieben, an dem es nicht möglich ist, Arbeitsabläufe autonom zu bestimmen. Diese Unabhängigkeit scheint jedoch für das Gelingen der Arbeit viel zu bedeuten, denn Dorle M. muss sich selbst so einrichten, dass sie »gut arbeiten« kann. Dabei spielt wahrscheinlich nicht nur eine Rolle, ob alle benötigten Materialien vorhanden sind, der Computer läuft oder der Schreibtisch die richtige Höhe hat, noch nicht einmal lediglich die Ruhe und Ungestörtheit, die zu Hause eher garantiert ist als an der Universität, sondern ein anderes, nicht so leicht zu fassendes Element, das umschrieben wird mit »was mir gut tut«. Etwas ausführlicher schildert dasselbe Phänomen Daniela M., die auch darauf eingeht, welcher Art die Arbeit ist, die zu Hause verrichtet wird und was sie dafür braucht:

»(W)enn ich hier [Universität] arbeite, ist es die Bibliothek. Und hier ist es mir eigentlich zu unruhig zum Arbeiten, (...). (...) (D)ieses konzentrierte, dieses produktive Lesen (...), wo ich mitdenke, wo ich auch dann selber was herstelle mit diesem Text, und das eigene Schreiben, das mach ich eigentlich nicht gerne hier. (...) abgesehen von der Ruhe, da hab ich eigentlich auch ganz gerne so ein Umfeld um mich rum, wo ich keine enge Hose zum Beispiel anhaben muss, also da kann ich mir meine

Schlapperhose anziehen, wenn ich mir da mein Gehirn verkrampfe« (His/Dok, w).

Forschungs- und Schreibearbeit hat den Duktus des Schöpferischen, Intuitiven. Sie betrifft den Geist und dieser muss in einer Atmosphäre gehalten werden, die es zulässt, dass er schweifen und sich sammeln kann. Dagegen betrifft der eigens dazu hergerichtete Raum und die Arbeitssituation vor allem den Körper, der bestimmte Spielräume braucht z.B. lockere Kleidung. Es muss von der Doktorandin ein *Rahmen* hergestellt werden, in dem sie wissenschaftlich arbeiten kann. Deshalb bringt sie nicht nur ihr »eigenes Schreiben« hervor, sondern auch die dafür notwendigen Voraussetzungen. Die wissenschaftliche Tätigkeit besitzt zu Hause keinen äußeren Rahmen, sondern mischt sich unter die unzähligen anderen Belange des täglichen Lebens. Gerade von Promovierenden, die nur wenige andere Aufgaben neben ihrer eigenen Forschungsarbeit übernehmen müssen, wird betont, welche Anstrengungen es sie kostet, ihren Tagesablauf zu strukturieren und die nötigen Arbeitsbedingungen zu schaffen.

Doris M.:

»(I)ch bin jetzt am Schreibprozess. Da sieht mein Alltag so aus, dass ich morgens, *will* ich um sieben Uhr aufstehen, manchmal schaff ich's auch nicht (...). Und es ist immer wieder eine Überwindung, finde ich, wenn man nicht hingehen *muss* und um acht dort sein muss im Büro oder so was, sich die Selbstdisziplin zu geben und zu sagen, so, um sieben Uhr klingelt der Wecker und ich stehe auf« (His/Dok, w).

Daniela M.:

»Also das hab ich noch nie in meinem Leben als so schwierig empfunden oder überhaupt die Aufgabe zu bewältigen gehabt im Grunde genommen von Tag zu Tag oder halt, wann's nötig ist, auch in größeren Abständen sich zu motivieren, sich selber quasi aus dem hohlen Bauch heraus irgendwie, immer wieder sagen, komm Daniela, auf jetzt, egal, hier jammer nicht, tu was. Und das kostet enorm Kraft« (His/Dok, w).

Doris M. unterstreicht (tatsächlich durch die Betonung der Worte) den Unterschied zwischen Wollen und Müssen. Sie steht nicht einfach um sieben Uhr auf, deshalb unterbricht sie ihren Satz und revidiert damit die Selbstverständlichkeit, die darin liegt. Sie will aufstehen, schafft es aber nicht immer. Es gibt niemanden, der auf sie wartet, keine kontrollierende oder unterstützende Instanz von außen. Daher muss die Instanz in ihr selbst liegen. Daniela M. beschreibt den inneren Dialog, der entsteht, wenn diese aktiviert wird. Der innere Kampf mit sich selbst wird als Energie raubende,

schwere Aufgabe geschildert, als erschöpfende Tätigkeit, noch bevor mit der Arbeit überhaupt begonnen wird. Nicht die Arbeit selbst scheint an den Kräften zu zehren, sondern vor allem das, was getan werden muss, bis überhaupt damit begonnen werden kann. Diesen zähen, einsamen Kampf mit sich selbst, das Ringen um den Anfang einer »Geistesarbeit« erzählt Thomas Bernhard auf amüsierende und quälende Weise in seinem Roman *Beton*. Der Icherzähler will nach zehnjähriger Recherche eine Arbeit über Mendelssohn Bartholdy verfassen, kann aber nicht damit beginnen. Zunächst ist seine Schwester zugegen, in deren »geistestötender« Anwesenheit er keinen klaren Gedanken fassen kann, dann ist sie fort und er kann sich lange nicht beruhigen. Schließlich versucht er mitten in der Nacht zu beginnen, schafft es aber nicht bis zum Morgengrauen, womit er sein Vorhaben als gescheitert erklärt und zunächst zu frühstücken beschließt. Mit leerem Magen lässt es sich nicht arbeiten, aber auch mit vollem Magen nicht usw.

So ähnlich geht es nach eigenen Beschreibungen auch den GeschichtswissenschaftlerInnen. Ist die Arbeit erfolgreich begonnen worden, taucht die nächste Schwierigkeit auf. Welche Arbeitspausen können wann eingeplant werden, wann ist der Zeitpunkt gekommen, an dem man aufhören sollte? Wieder fehlen äußere Anlässe, wieder muss ein Rahmen geschaffen werden, innerhalb dessen sich eine Struktur etablieren kann. Offenbar kann es geschehen, dass weniger das Problem besteht, sich an der Arbeit zu halten. Stattdessen entsteht eine Art Sog, ein Rausch des »nicht-mehr-aufhören-könnens«, der als gefährliche Klippe wahrgenommen wird, die umschifft werden muss. Daniela M. hat dagegen ihre Strategien gefunden:

»(I)ch muss mich eigentlich auch ziemlich bewahren davor, also ich muss gucken, dass ich schon auch einen Rhythmus habe, also mit Zäsur möglichst dazwischen, dass ich mich nicht vergesse irgendwie, und vergesse Abend zu essen auch; (...)« (His/Dok, w)

Auch Doris M. hat ihre Regeln aufgestellt:

»(W)as ich mir angewöhnt habe, ist, dass ich versuche, abends ab neun Uhr nicht mehr zu arbeiten, weil das bei mir verursacht hat, dass ich schlecht einschlafen kann. Also da bin ich noch so voll vom Stoff, den ich inhaliert hab und den ich durchdenken will und überhaupt, dass ich dann häufig nachts oder im Bett noch die Arbeit wälze« (His/Dok, w).

Nach einem Tag intensiven Lesens und Exzerprierens von Texten greift Dorle M. am späten Abend zu einem Roman.

»(G)ut, könnte man sagen, ich hab ja schon so viel gelesen. Aber es ist dann halt, dass

ich dann so drin bin in diesen ganzen Gedanken und wenn ich dann nicht noch was anderes lesen würde, dann könnte ich glaube ich gar nicht richtig einschlafen, weil das dann immer weiterarbeiten würde« (His/Dok, w).

In diesen Zitaten tritt das Motiv des Kampfes mit sich selbst in den Hintergrund und eine fremde Macht an dessen Stelle. Die Tätigkeit ergreift Besitz von den Handelnden, nicht umgekehrt. Daniela M. »vergisst« sich, Doris M. ist »voll vom Stoff« und in Dorle M. arbeitet »es«, nicht sie selbst. Sie muss ihre Gedanken mit etwas anderem beschäftigen, um einschlafen zu können und initiiert so eine Zäsur mit dem Tagwerk. Diese Rhythmen und Zäsuren des Tages, von denen auch im ersten der drei Zitate die Rede ist, müssen immer wieder aufs Neue hergestellt und eingehalten werden. Sie ergeben ein fragiles Gleichgewicht und eben den Rahmen, in dem es sich »gut arbeiten« lässt. Die zu Beginn dieses Kapitels von der Sekretärin unterstellte Ich-Bezogenheit der Geisteswissenschaftler mag daher rühren, dass sie permanent gezwungen sind, die eigene Person zu managen, die einerseits Ruhe und Abgeschiedenheit braucht, um überhaupt arbeiten zu können, andererseits in dieser Isolation strukturlos zu werden droht.

Es soll nicht verschwiegen werden, dass die drei in diesem Zusammenhang hauptsächlich zitierten Doktorandinnen demselben Lehrstuhl angehören und im Vergleich einen sehr ähnlichen Arbeitsstil zu praktizieren scheinen.¹⁷ Daraus zu schließen, es handele sich also um ganz individuelle Fälle und alle anderen Historiker seien in einer ganz anderen Lage, halte ich allerdings für nicht gerechtfertigt. Tatsächlich waren diese drei Doktorandinnen lediglich bereit, über die Art und Weise wie sie arbeiten und welche Schwierigkeiten dabei auftauchen, offen zu reden. In anderen Interviews gibt es viele Erzählansätze, ähnliche Verhältnisse zu schildern, sie werden jedoch nicht in vergleichbarem Maße vertieft. Insbesondere bereits promovierte Wissenschaftlerinnen deuten einen ähnlichen Kampf während der Arbeit an ihrer Dissertation an, der nach dieser »Initiation« offenbar als handhabbar und eher selbstverständlich wahrgenommen wird.

3.3.2 Arbeitsorte und Tagesstrukturen in der Biochemie

BiochemikerInnen sehen sich zwar, wie die GeschichtswissenschaftlerInnen, häufig durch den normalen Universitätsalltag in ihrer Forschungsarbeit gestört, haben aber keine Ausweichmöglichkeiten, da sie die Geräte und Mittel, die sie für ihre Arbeit brauchen, nicht mit nach Hause nehmen können. Auch sie sprechen darüber, dass es schwer ist, sich von der Arbeit abzugrenzen. Ähnlich wie bei den Historikern bildet zunächst der Ort des Geschehens eine bestimmte Grenze. Das Labor als Arbeitsort bestimmt die Arbeitszeiten. Auffällig ist, dass die Mitarbeiter, auch wenn sie Literatur zu lesen oder Ergebnisse zusammenzuschreiben haben, oft nicht den Arbeitsplatz in der Hochschule verlassen. Es kommt also offenbar nicht allein auf

die Art der Arbeit an bei der Frage, welcher Arbeitsplatz gewählt wird. Dieser Schluss läge zunächst nahe, denn Historiker beschäftigen sich hauptsächlich mit schriftlichen Dokumenten, die transportabel sind bzw. im Archiv bearbeitet und kopiert werden, um sie dann mitnehmen zu können. Tatsächlich aber müssen der unterschiedlichen Praxis auch andere Auffassungen darüber zu Grunde liegen, wo gearbeitet werden darf und soll. Obgleich man in der Biochemie sehr ergebnisorientiert ist, wird von den Mitarbeitern eine tägliche Anwesenheit im Labor erwartet, die nicht zu kurz sein sollte. Sie bewegt sich normalerweise zwischen acht und achtzehn Uhr.¹⁸

Die Post-Doktorandin Andrea P. wundert sich bei der Rekapitulierung ihres Tagesprotokolls über ständige Unterbrechungen von außen. Sie ist dabei, Versuche auszuwerten, d.h. sie berechnet aus im Versuch erhaltenen Werten Verhältnisse heraus, die sie interessieren. An einem Tag fängt sie morgens damit an und schreibt dann um 13.40 Uhr in ihr Protokoll: »Fortsetzung Auswertung«. Dazu kommentiert sie:

»Und da habe ich mich dann entschlossen, wieder an dieser Auswertung weiterzumachen. Das war dann das einzige Mal, wo ich dann wirklich mal etwas Zeit am Stück hatte, weil ich hatte da ja so zwanzig vor zwei angefangen und konnte dann tatsächlich mal ungestört bis vier Uhr sitzen und diese Auswertung da vorantreiben. Wobei ich hier vorne, ganz am Anfang von dem Tag geschrieben habe (...) *Anfang Auswertung*. Nach zehn Minuten habe ich dann eigentlich den gesamten Tag irgendwie ganz anders strukturiert gehabt. Unfreiwilligerweise« (Bio/Post-Doc, w).

Die tägliche Anwesenheit aller AG-Mitglieder im Labor bringt es mit sich, dass konzentrierte Arbeit an einer Sache für Einzelne oft nur schwer umzusetzen ist. Jeder und jede geht zwar ihren eigenen Belangen nach, fragt aber zwischendurch immer wieder bei anderen um Hilfe oder Rat. Dazu muss die eigene Arbeit unterbrochen werden. Außerdem kommen zur wissenschaftlichen Arbeit an der Hochschule noch andere Tätigkeiten hinzu wie etwa vom Chef delegierte Aufgaben, Studierendenbetreuung oder auch Computerprobleme und Probleme mit defekten Geräten. Auch diese Dinge müssen in den Tagesablauf integriert werden und tauchen häufig überraschend und ungeplant auf. Je höher die Position bzw. je größer die Erfahrung der WissenschaftlerInnen, desto häufiger müssen sie mit Unterbrechungen rechnen.

In der Biochemie wird nicht, wie in der Geschichte, davon gesprochen, dass es schwierig ist überhaupt eine Arbeitssituation herzustellen, vielmehr wird betont, welche Kraft es kostet, immer wiederkehrende Niederlagen auszuhalten. Das persönliche Scheitern wird einem durch fehlschlagende Versuche unzweideutig vor Augen geführt. So berichtet die Doktorandin Annika M.:

»(E)s gibt viele Leute, die promovieren, und dann wollen die nie wieder was mit Bio-

chemie zu tun haben, weil es ist schon harte Arbeit (...), das ist schwierig sich vorzustellen, wie viel das ins Privatleben eingreift. (...) ich glaube nicht, dass es so ist, wie in anderen Fächern zu promovieren, weil du bist ja im Prinzip wirklich beschäftigt hier. (...) Du musst ja auch vor allem deine Experimente machen, und das muss ja hier passieren. Also dadurch sind das sehr lange Arbeitstage, und du hast Erfolg bei zehn Prozent von deinen Experimenten höchstens, wenn es gut geht. (...) und man legt da auch so viel Ambitionen rein, also so eigene, was man daraus machen möchte, und dann geht das nicht, das ist totale Frustration auch zwischendurch« (Bio/Dok, w).

Die Doktorandin glaubt, es sei besonders schwierig, in der Biochemie zu promovieren. Sie spricht damit nicht die fachliche Komplexität, sondern die Rahmenbedingungen und die Auswirkungen der Arbeit auf das übrige Leben und die persönliche Gefühlslage an. Zunächst ist die Arbeit an den Ort des Labors gebunden, da die nötigen Experimente nicht zu Hause oder anderweitig durchgeführt werden können. Hier liegt Annika M. zufolge auch der vermutete Unterschied zwischen der Situation der Biochemiedoktoranden und der Doktoranden anderer Fächer. Man bringt unter Umständen täglich eine lange Zeit im Labor zu. Andererseits greifen die bei der Arbeit sich entwickelnden Ambitionen in das Leben ein, das außerhalb des Labors liegt. Je länger man sich mit einer Sache beschäftigt, desto höher steigen die Erfolgserwartungen, die daran gestellt werden. Umso niederschmetternder ist auch die Enttäuschung, wenn die Dinge nicht so laufen, wie man sich das vorgestellt hat. Diese Gefühle bleiben nicht im Labor, sondern werden mit nach Hause genommen und wirken dort weiter. Im Gegensatz zu den Doktorandinnen der Geschichtswissenschaft spricht Annika M. jedoch nicht von der Schwierigkeit, den eigenen Tagesablauf zu strukturieren. Zwar gibt es auch in der Biochemie kaum festgesetzte Zeiten, dennoch bilden allein der Arbeitsort und sogar der Arbeitsgegenstand bereits Strukturierungshilfen. Das kommt folgendermaßen zu Stande: In der Biochemie findet die konzentrierte, geistige Arbeit eher im Vorfeld eines Experimentes statt, dann, wenn es geplant wird, oder im Nachhinein, dann, wenn es ausgewertet und in einen theoretischen Zusammenhang eingebettet wird. Ist jedoch gerade ein Versuch angesetzt, »läuft« er – und läuft eventuell daneben. Während des Ablaufes lässt sich selten noch etwas daran ändern. Deshalb wird auch häufig davon gesprochen, ob die Dinge »klappen« oder »nicht klappen«. ¹⁹ An einer Labortür eines von mir besuchten Institutes konnte man lesen: »Theorie ist, wenn man erklären kann, warum es nicht klappt, Praxis ist, wenn alles klappt, aber keiner weiß warum. Hier werden Theorie und Praxis vereint: nichts klappt und keiner weiß warum.« Offenbar handelt es sich bei fehlschlagenden Experimenten also keineswegs um individuelles Versagen, sondern vielmehr um eine kollektive Erfahrung, die aber dennoch individuell zugeschrieben wird, da, wie Annika M. hervorhebt, »eigene Ambitionen« in die Sache einfließen.

Adrian M., fest angestellter wissenschaftlicher Mitarbeiter, hat seine Promotion längst hinter sich. Er praktiziert seitdem seine eigene Philosophie der Arbeit:

»Ich analysiere halt Proben. Und ich muss dann zwischendurch gucken, was da passiert ist. Ob ich das jetzt noch weiterlaufen lasse, ob ich das abbreche, noch mal was Neues anfangen. Und das muss ich ständig neu entscheiden. Also das ist schlecht planbar. Ich weiß auch nicht, ob ich mich sehr wohl fühlen würde, wenn ich sowas hätte (...). Also die meisten Berufsbilder sind ja so, dass die Leute einen definierten Zeitpunkt haben, wann sie früh anfangen. Also die Verkäuferin im Supermarkt, die muss früh da sein, wenn das Ding aufmacht. Und dann, wenn sie die Kasse abschließt, ist fertig. Dann ist aber auch Feierabend. Und dann bis nächsten Morgen hat sie damit nichts mehr zu tun. Und das ist hier grundsätzlich anders, weil du eigentlich dem Gefühl nach nie damit fertig bist. Ich mach das auch oft, wenn ich abends mit jemandem verabredet bin, dass ich danach noch mal komme. (...) Also wenn ich mal einen Tag lang »?« es gar nicht geht und dann kann ich das auch einen Tag lang gar nicht machen. Aber ich versuche das schon so ein bisschen so zu schachteln, dass ich möglichst viel machen kann« (Bio/Post-Doc, m).

Adrian M. spricht nicht davon, gedanklich nicht abschalten zu können, sondern stattdessen Geräte »laufen« zu haben, nach denen er ab und zu mal sehen muss. Einerseits vermittelt er den Eindruck, dass es von seiner persönlichen Entscheidung abhängt, wann und wie er seine Proben laufen lässt. Andererseits bezeichnet er die Sache als nicht gut zu planen. Schließlich erklärt er, es auch gar nicht unbedingt wünschenswert zu finden, einen vorhersehbaren, geregelten Arbeitstag zu haben, nach dem er Feierabend hat und bis zum nächsten Morgen »nichts mehr damit zu tun«. Im Gegenteil taucht er sogar nach einem abendlichen privaten Treffen wieder im Labor auf, um nach dem Rechten zu sehen. Adrian P. organisiert sich seinen Probendurchlauf nach eigener Begründung auf diese Weise, weil er »möglichst viel« machen will. Es steht ihm also im Grunde frei, mit eventuell beschränkter Probenzahl pro Tag wie die Kassiererin einen Feierabend zu haben, er richtet sich aber nicht danach ein. Der Unterschied liegt Adrian P. zufolge nicht so sehr in der strukturellen Zeitordnung der Universität oder des Untersuchungsgegenstandes selbst, sondern im »Gefühl«. Dem Gefühl nach ist er nie wirklich »fertig« mit der Arbeit. Ähnlich wie Annika M. schildert er weniger den Zwang der äußeren Verhältnisse als vielmehr den der inneren Ambitionen. Wie aber kommen diese Ambitionen und wie kommt das »Gefühl« zu Stande, dass wissenschaftliche Arbeit stets unabgeschlossen ist und – im Kopf oder repräsentiert durch einen Apparat – »weiter läuft«? Um diese Frage zu beantworten, werde ich die Zeitverwendung in den Wissenschaften im Folgenden genauer betrachten.

3.4 Das Ethos der Zeitverwendung

3.4.1 Arbeitszeit und Bezahlung

Ein bemerkenswerter Punkt des Umgangs mit Zeit im wissenschaftlichen Feld ist zunächst die Arbeitszeit im Verhältnis zu den Gehaltsstufen von DoktorandInnen und JungwissenschaftlerInnen. DoktorandInnen werden an der Universität nach BAT-Bestimmungen bezahlt, da sie Angestellte im öffentlichen Dienst sind. Es ist üblich, gerade wenn es um durch Drittmittel geförderte Forschung geht, DoktorandInnen mit halben Stellen zu versorgen, d.h. sie bekommen (z.B.) ein halbes BAT IIA-Gehalt.²⁰ Nun könnte man vermuten, sie hätten deshalb auch nur die Hälfte der vorgesehenen Arbeitszeit (38,5 Stunden pro Woche) zu absolvieren. Tatsächlich wird von der DFG vorgeschlagen, 20 Stunden in der Woche für das geförderte Projekt und den Rest der Zeit für die anstehende Qualifikationsarbeit (die als Privatsache gilt) zu verwenden. Diese Lösung wird jedoch als nicht praktikabel angesehen. Die Zeit lässt sich nicht fein säuberlich trennen, um entweder auf »Arbeiten an der Dissertation« oder »Arbeiten für die Universität« verteilt zu werden. Häufig mischt sich beides, oder es wird mehrere Wochen nacheinander an dem einen oder am anderen gearbeitet. Im Übrigen regiert nicht die Stechuhr. Neben terminlich festgesetzten Aufgaben (wie Lehrveranstaltungen) gibt es wenig strukturierende Zeitvorgaben. Die Wissenschaftler bestimmen ihre Arbeitszeit selbst. Wie sie dies tun, hängt jedoch weniger von ihrer freien Entscheidung als von der üblichen Praxis am Institut und nicht zuletzt von den Vorstellungen der Chefs ab.

Brunhild C., Professorin der Biochemie, äußert sich zum Verdienst und zur Arbeitszeit von DoktorandInnen folgendermaßen:

»(W)enn Sie eine halbe BAT-Stelle haben, das ist das Übliche, was die DFG (...) für einen Doktoranden, eine Doktorandin zur Verfügung stellt, dann muss ich den jungen Leuten immer klar machen, dass das nicht eine *halbe* Stelle ist, die sie haben, sondern das ist das Geld, was dem entspricht und was ihre Ausbildung bezahlt. Das ist ein Geben und Nehmen, und ihre Ansprüche, also jetzt Urlaub dann eben *soundso* viel zu haben, halte ich für nicht gerechtfertigt (...), sie sollten nicht rechnen, *soundso* viel Geld bekomme ich, *so* viel Stunden arbeite ich (...)« (Bio/Prof, w).

Brunhild C. weist darauf hin, dass man in der Wissenschaft keine Stunden »arbeitet«. Ob man sich in der Qualifikationsphase befindet oder nicht, man arbeitet nicht für sein Geld, sondern man bekommt das Geld, um wissenschaftlich arbeiten zu können. Die Formel »das ist ein Geben und Nehmen« deutet hier ein bestimmtes Verhältnis zwischen Professorin und DoktorandInnen an: Von der Chefin gegeben wird das Auskommen und die Möglichkeit zu forschen und sich zu qualifizieren, vom Doktoranden wird daher erwartet, als Gegenleistung im Labor zur Verfügung zu stehen *über*

das Maß hinaus, in dem ein normaler Arbeitnehmer rein rechtlich für seinen Arbeitgeber zur Verfügung stehen muss. Es scheint hier ein ganz anderes Rechtsempfinden auf. Die Zeit, die auf die Wissenschaft verwendet wird, mit seinem Lohnzettel abzugleichen, wird als ungebührlicher Anspruch wahrgenommen. Da man nicht davon ausgehen kann, dass diese Professorin oder ihre Kollegen alle darauf aus sind, Arbeitskräfte auszubeuten, sondern sich üblicherweise auch eine bestimmte Betreuungsfunktion zuschreiben, erklärt sich diese Einstellung nicht einfach aus einem Streben nach Gewinnmaximierung. Vielmehr deutet sich hier eine Haltung gegenüber der wissenschaftlichen Arbeit an, diese nicht als Erwerbsarbeit um des Erwerbs willen zu betrachten. Die Doktoranden befinden sich in einer weiteren Qualifikationsphase nach dem ersten universitären Abschluss. Sie sind also einerseits qualifizierte Fachkräfte, andererseits Lehrlinge und Schüler.

Die Drittmittel-, aber auch die Mitarbeiterstellen an der Universität sind in der Qualifikationsphase befristet. Ein von der DFG gefördertes Projekt kann beispielsweise auf höchstens 3 bis 3,5 Jahre beantragt werden (wobei nach 2 Jahren ein Verlängerungsantrag fällig wird). Eine Landesstelle bietet dagegen mehr Raum, sie ist auf 5 Jahre angesetzt, beinhaltet jedoch auch Lehr- und Verwaltungsaufgaben, während in den drittmittelfinanzierten Projektstellen meistens ausschließlich Forschungsaufgaben enthalten sind (vgl. Enders 1996, 150). Kann in der vorgegebenen Frist das Qualifikationsziel nicht erreicht werden, können Doktoranden in prekäre Lagen geraten, wie ein Professor der Biochemie schildert:

»Das ist natürlich ganz bedauerlich, wenn man als Laborleiter keine Möglichkeit mehr hat, die Doktoranden, die man mal eingekauft hat, auch weiterhin zu finanzieren. Im Grunde genommen müssen die ihre Arbeiten ja fortführen, die müssen ja fertig werden. Und die bekommen aber dafür kein Geld mehr, d.h. sie müssen dann von Sozialhilfe im Grunde genommen leben, weil sie auch keine Arbeit annehmen können außerhalb der Doktorarbeit (...)« (Bio/Prof, m).

Die unterschiedlichen Perspektiven von Laborleiter und Doktoranden wird in diesem Zitat noch deutlicher als in dem vorangehenden. Obgleich dieser Professor es sehr bedauert, wenn Mitarbeiter es nicht schaffen, in der durch die Finanzierung vorgegebenen Zeit zu promovieren und damit die Praxis der befristeten Verträge kritisiert, ist er selbst in der Position, Leute »einzukaufen« für seine eigenen Zwecke. Denn die Mitarbeiter werden von ihm für die eigene Forschung eingesetzt. Sie verfolgen also ein anderes Ziel als er: Sie wollen sich qualifizieren, er will seine Forschung vorantreiben. Hier stoßen die Logik der universitären Ausbildungsstätte und die Logik des Forschungsmarktes aufeinander. Da sich ein Großteil der Forschung an Universitäten mittlerweile über Drittmittel finanziert, ist diese Situation eine alltägliche.

Habilitierwillige Post-Doktoranden können bereits verbeamtet werden, sofern sie das Glück haben, eine C1-Stelle als wissenschaftliche Assistenten an der Universität zu bekommen. Auch hier gilt die normale 38,5-Stundenwoche. Die Stellen sind auf 5-6 Jahre befristet. In dieser Zeit soll neben der Arbeit an der Universität (Lehrveranstaltungen, Verwaltungstätigkeiten, Assistieren des Professors) eine Habilitationsschrift angefertigt bzw. Forschungsarbeit betrieben werden, die zu einer Habilitation führt. Auch hier gilt also, dass die befristete Stelle dazu dient, die Weiterqualifikation zu ermöglichen.²¹ Letztere ist jedoch neben der Vollzeittätigkeit an der Hochschule zu leisten, was zu zeitlichen Konflikten führen kann, da die Mittelbauangehörigen in dieser Phase vor allem damit beschäftigt sind, sich in der erweiterten scientific community eine sichtbare Position zu erarbeiten, d.h. Tagungen zu besuchen, Vorträge zu halten und zu publizieren. Für die Bewerbung auf eine Professur muss nicht nur die Habilitationsarbeit vorliegen, sondern auch eine Publikationsliste, deren Ausmaße von Fach zu Fach variieren. Letztlich weist eine möglichst lange Liste von Publikationen in möglichst angesehenen Zeitschriften auf die Qualitäten des Bewerbers und der Bewerberin hin. Das heißt, in der Assistentenzeit sind drei verschiedene Aufgabenbereiche zu koordinieren: die Lehr- und Verwaltungstätigkeit an der Hochschule, die Bekanntmachung der eigenen Arbeiten in der Fachgemeinschaft sowie eine weitere Qualifikationsarbeit, die für die Berufung auf eine Professur vorausgesetzt wird.

Die Historikerin Constanze P. schildert den Konflikt zwischen Betreuungsg- und Lehraufgaben und der Notwendigkeit, ihre wissenschaftliche Karriere voranzutreiben:

»(I)ch vermeide es (...) nach Möglichkeit, wenn ich nicht muss, in die Uni zu gehen, weil da komme ich nämlich nie raus. Und so war es in diesem Fall auch. Da kam also eine Studentin, die hat mich halt eben mal auf dem Flur gesehen (...), plumps, saß sie bei mir im Zimmer auf dem Schoß (...). (...) Du lernst ja auch von den Leuten unheimlich viel, wenn die dir so Sachen erzählen. Deswegen mache ich das ja auch gerne. Aber die Zeit ist halt weg. Und ich habe natürlich nicht publiziert in der Zwischenzeit« (His/Habil, w).

Die Zeit, die für Aufgaben an der Hochschule verwendet wird, fehlt für Qualifikationsarbeiten; d.h. die Arbeit, mit der eigentlich das Geld verdient wird, stört bei der Arbeit. Man hat also gearbeitet und gleichzeitig ein schlechtes Gewissen bzw. spürt einen Zeitnotstand, weil man nicht an »seiner Sache« gearbeitet hat. Qualifikationsarbeiten laufen »nebenher«, bedeuten jedoch hohen Zeitaufwand und intensive Auseinandersetzung, die nicht »zwischen Tür und Angel« geleistet werden kann. Das Dilemma: Wenn man an seiner Qualifikation arbeitet, hat man ein schlechtes Gewissen, weil man nicht für die Hochschule bereitsteht, wenn man für die Hochschule arbeitet, hat man das Problem, in dieser Zeit nichts für das ei-

gene Fortkommen tun zu können; das hängt auch damit zusammen, dass Lehrbefähigung innerhalb der wissenschaftlichen Karriere zwar als selbstverständliche Voraussetzung gilt, jedoch im Grunde die tatsächlich geleistete Lehre gering geachtet oder als Teil der Qualifikation für eine Professur vollkommen ignoriert wird. Es lohnt sich, die zeitlichen Muster des Alltags Habilitierender näher zu untersuchen.

3.4.2 Die Zeit der wissenschaftlich Ambitionierten

Wenn man die Zeitverwendung von Habilitierenden analysiert, kann man mit der üblichen Unterscheidung von Freizeit und Arbeitszeit nicht operieren. Vielmehr greifen hier ganz andere Konstruktionen.

Die frisch habilitierte Biochemikerin Barbara H. gibt beispielsweise an, »kein Privatleben« zu haben. Ihr fällt jedoch eine Zeit am Wochenende ein, die sie für sich selbst nutzt:

»Also das einzige, was ich mir gönne, ich wohne in der Nähe von ›Forst‹, ja also das ist so der Wald zwischen ›Stadt‹ und ›Stadt‹, so diese Strecke, und da geh ich halt spazieren, also das brauch ich schon, so eine Stunde am Wochenende, ab und zu halt auch allein, weil da muss ich meine Gedanken einsortieren. Also ich muss mich wirklich zurückziehen (...)« (Bio/Habil, w).

Ihre Aussage wirkt wie eine einzige große Entsagung. Barbara H. »gönnt« sich eine Stunde in der Woche, in der sie in die Natur hinausgeht und nicht arbeitet. Dabei ist das Zitat bereits eine Einschränkung der vorherigen Feststellung, sie habe »kein Privatleben«. Letztlich wird der Eindruck dadurch verstärkt, dass hier eine große Ausnahme gemacht wird, um den eigenen Bedürfnissen zu folgen (»das brauch ich schon«). Kann man aber von »privater Zeit« sprechen? Barbara H. nutzt den Waldspaziergang, um ihre Gedanken zu ordnen. Von welchen Gedanken ist die Rede? Worüber denkt die Wissenschaftlerin in der restlichen Zeit, in der sie »kein Privatleben« hat, nach? Da sie hier ein Bild zeichnet, in dem einsame Spaziergänge einen Rückzug nicht nur aus dem Wissenschaftsgeschäft, sondern auch aus privaten Bezügen darstellen (sie spricht nicht von Spaziergängen mit Freunden oder Familie), kann man nur vermuten, dass sie sich über ihre Arbeit Gedanken macht, um alles, was in der Woche nicht »einsortiert« wurde, nun zu ordnen und zu klären.

Beate P., Post-Doktorandin, zeichnet von sich selbst ein anderes Bild. Sie verbindet die Arbeitszeiten mit der Ambition der Wissenschaftler. Wer habilitiert, investiert mehr Zeit in seine wissenschaftliche Karriere.

»Da suchen die Leute ja immer nach dem Thema oder nach dem Gebiet, das ihnen schnell den Weg ebnet. (...) Und das ist natürlich ein härteres Arbeiten. Wenn ich das so sehe von Leuten, die das machen, also wie gesagt, bei mir ist es, ich fang morgens

um acht, neun an und gehe um fünf, sechs. Dadurch habe ich auch meinen Feierabend, kann es so ein bisschen genießen so. Ich bestehe da ja jetzt nicht drauf, ich arbeite auch länger, wenn es erforderlich ist, aber es gibt Leute, die halt jeden Abend bis zehn im Labor stehen, und ich denke, das gehört dann auch dazu, dieses völlig so Privatleben hinten anstellen. Und das ist eigentlich das, was ich nicht möchte. Also, ich will schon irgendwie einen Job haben, der mir Spaß macht, aber auch ein Privatleben. Und ich denke, das vereinbart sich dann nicht sehr gut, also wenigstens nicht in der Aufbauphase einer entsprechenden Karriere« (Bio/Post-Doc, w).

Beate P. strebt keine wissenschaftliche Karriere an, weil sie festgestellt hat, dass die Habilitierenden an ihrem Institut mehr Zeit in ihre Arbeit investieren als sie selbst es möchte. Ihre Arbeit macht ihr Spaß, aber sie will »auch ein Privatleben« haben. Zu der geschilderten Erfahrung scheint es keine Alternative zu geben. Entweder, man hat als ambitionierte Wissenschaftlerin »kein Privatleben«, wie Barbara H., oder man verzichtet auf eine Karriere in der Wissenschaft. Die Ambitionen und Wünsche für das eigene Fortkommen scheinen zu diktieren, welchen Arbeitsstil man wählt und wie viel Zeit man auf die Arbeit verwendet. So geht Artur P. beispielsweise gerne samstags ins Labor. Er begründet dies ebenfalls damit, besondere Ambitionen zu verfolgen:

»Einfach weil ich vorwärts kommen will, weil ich Dinge machen möchte. (...) so fünf, sechs Stunden am Samstag hier arbeiten ist ziemlich normal. Mach ich. Und das ist unterschiedlich, wie die Leute das handhaben. Meistens hat man zwei, drei Kollegen immer hier. (...) Arno M. (Doktorand) kommt in der Regel so gegen fünf dann rein und misst die Nacht durch irgendwie an einem Gerät. Augustus C. (Professor) trifft man öfter mal. Alexander H. (Privatdozent) kommt lieber am Sonntag rein, weil er den Sonnabend mit der Familie braucht. Aber für mich ist das eigentlich fast ein normaler Arbeitstag« (Bio/Habil, m).

Der Alltag einer biochemischen Arbeitsgruppe zieht es nach sich, dass der Habilitand seiner eigenen Forschungsarbeit während der Woche nicht ungestört nachkommen kann. Am Wochenende jedoch halten sich technische Assistenten, die meisten DoktorandInnen und Studierende, all die, für die Artur P. eine gewisse Verantwortung hat, nicht im Labor auf. Er trifft stattdessen auf einen Kollegen, der bereits habilitiert ist und auf einen Doktoranden, der dafür bekannt ist, zu unorthodoxen Zeiten zu arbeiten und der besondere Anerkennung durch seine Kollegen genießt, weil er als »Methodenheld« gilt (so ein anderer Doktorand in einem Interview). Auch der Chef scheint ein Wochenendarbeiter zu sein.

Es ist für die Analyse nicht wichtig, ob Artur P. tatsächlich immer am Wochenende ins Labor geht und dort ständig auf die genannten anderen trifft. Entscheidend ist vielmehr, dass er diese Praxis als »normal« bezeichnet, aber nur eine bestimmte Personengruppe nennt, für die sie zutrifft.

Nicht jeder Doktorand und jede Doktorandin sind Samstags oder Sonntags im Labor anzutreffen, sondern hier trifft sich die kleine Gemeinde derer, die »Dinge machen« wollen, und denen die Woche dazu nicht ausreicht. Es sind Personen, die aufgrund ihrer Positionen und ihrer Aufgaben besonders herausgehoben sind, und man darf annehmen, dass die, die es nicht sind (wie der Doktorand Arno M.), diese Positionen zukünftig anstreben.²² Diejenigen, die von Artur P. nicht genannt werden und die vielleicht auch nicht am Wochenende das Labor aufsuchen, werden daher möglicherweise im Umkehrschluss als weniger ambitionierte Mitglieder der Arbeitsgruppe wahrgenommen. Und man kann durchaus davon ausgehen, dass Mitarbeiter, die am Wochenende dem Chef über den Weg laufen auch von ihm als solche betrachtet werden, die »Dinge machen« wollen.

Die Beobachtung von Beate P. bestätigt sich damit. Die Frage ist nun, ob es sich dabei vor allem um einen »Sachzwang« handelt, ob es also für die wissenschaftliche Karriere notwendig ist, am Wochenende zu arbeiten oder bis zehn Uhr abends im Labor zu stehen, oder ob vor allem ein »soziales Ereignis« performiert wird, das zum Wissenschaftler werden dazu gehört.

Um diese Frage zu beantworten, soll im Folgenden ein gezielter Blick auf die Tagesprotokolle von zwei NachwuchswissenschaftlerInnen beider untersuchter Fächer geworfen werden. Wie sieht ihr Tagesablauf konkret aus und wie viel Zeit verbringen sie nach eigenen Angaben mit Arbeit für die Wissenschaft?

3.4.2.1 Tagesabläufe von Nachwuchswissenschaftlern

Verglichen werden die Tagesprotokolle von Constanze P., einer Habilitandin der Geschichtswissenschaft und Artur P., einem Habilitand der Biochemie. Die beiden Protokolle eignen sich für eine Gegenüberstellung aufgrund der Positionen ihrer Autoren besonders gut. Es ist zu vermuten, dass sie das gleiche Ziel anstreben (eine Professur) und sich daher in einer ähnlichen Lage befinden. Wie verwenden sie ihre Zeit und wo verlaufen eventuelle Grenzen zwischen »Wissenschaftler« und »Privatmensch«?

Das Tagesprotokoll von Constanze P., Historikerin

Constanze P. ist hocheifrig darüber, dass sie durch das Tagesprotokoll dazu kommt, einmal schriftlich festzuhalten, wie viel sie arbeitet. Sie führt ihr Protokoll mit großer Genauigkeit und hat hinterher nicht nur das dafür vorgesehene Buch gefüllt, sondern noch einen ganzen Stapel Zettel dazu. Sie schätzte im Vorhinein ihre Wochenarbeitszeit auf siebenzig Stunden. Da sie allein erziehende Mutter ist, hat sie außerdem einen erhöhten Organisationsaufwand im Alltag. Zusammengerechnet ergibt sich aus ihrem Tagesprotokoll tatsächlich eine Wochenarbeitszeit von 61 Stunden. Hierin eingerechnet sind alle Tätigkeiten, die eindeutig als *berufliche Tätigkeiten* gelten können. Ein Geschäftsessen ist keine Freizeit und auch ein Schwatz mit einer Kollegin am Arbeitsplatz ist höchstens eine Pause, nicht jedoch privat

verbrachte Zeit. Was nicht mit in die Arbeitszeit gerechnet wurde, sind alle Tätigkeiten, die nicht unmittelbar als »Arbeit« bezeichnet werden können, aber dennoch damit zu tun haben. Was ist das für eine Zeit, von fünf bis acht Uhr morgens, die sie wach im Bett liegend verbringt, darüber nachdenkend, wie sie ihrem Chef im nächsten Gespräch begegnen will? Ist ein vierzigminütiges Telefongespräch mit einer Kollegin als Arbeitszeit zu rechnen, wenn sie ursprünglich nur einen Termin abklären wollen, dann aber über ihre Situation als Habilitandinnen reden? Diese Zeiten sind *Grauzonen*. Umgekehrt habe ich versucht, die »effektiv *private Zeit*« aus dem Protokoll zu errechnen. Zunächst ist jede Zeit, die nicht mit beruflicher Arbeit verbracht wird (ob gedanklich oder in Tat), als »arbeitsfreie Zeit« anzusehen. Andererseits ist in dieser privaten Zeit nicht nur »Freizeit« im üblichen Sinne enthalten, sondern auch Haushaltstätigkeiten, Organisationsaufgaben, Schlafen, Essen, mit dem Kind spielen usw.

»Freizeit« bleibt bei Constanze P. nicht viel übrig. Die gesamte protokollierte Woche enthält insgesamt nur etwa 11,5 Stunden, die man im üblichen Sinne als »freie Zeit« betrachten könnte, da weder Berufsarbeit, noch Koordinations- oder Organisationsaufgaben beschrieben werden. Schaut man jedoch näher hin, so ist auch hier nur selten von einer frei verfügbaren, individuell gestaltbaren Zeit die Rede. Bis auf eine halbe Stunde, die speziell als »Pause« ausgewiesen ist, aber auch unterbrochen wird durch den Anruf eines Arbeitskollegen sowie einer 1,5-stündigen Zeitungslektüre, ist immer eine Beschäftigung mit dem Kind angegeben. Entweder handelt es sich um einen Spaziergang mit dem Kind oder um ein Sportereignis des Kindes, dem Constanze P. beiwohnt, während sie »nebenbei« ein Manuskript bearbeitet.

Einmal wird die Tätigkeit »Morgentoilette« und »Tratsch mit der Nachbarin« zusammengefasst. Wenn das Kind dabei ist, wird neben Aktivitäten wie »Spielen« oder mit dem Kind irgendetwas anschauen, manchmal auch Essenszubereitung o.ä. genannt. 11,5 Stunden in der Woche, d.h. ca. 1,6 Stunden am Tag, werden auf oben genannte Tätigkeiten verwendet. Von einer Freizeitgestaltung kann also nicht wirklich gesprochen werden. Eine relativ ausgedehnte Zeitungslektüre, einzige Handlung, die vorsätzlich und ohne Kind nur für sich allein verrichtet wird, noch dazu an einem Freitagabend, braucht offenbar eine besondere Legitimation. Constanze P.s Kommentar dazu: »Und war irgendwie um 21.30 Uhr so platt, dass ich bloß noch die ZEIT gelesen habe. Was ich normalerweise nie tue, irgendwie Zeitung lesen, um Zeit zu sparen. Aber da ging nichts mehr.«

Table 1: Arbeitszeit und private Zeit der Habilitandin Constanze P. (Geschichtswissenschaften)²³

	Arbeitszeit	Privat verbrachte Zeit	Grauzonen
Di	12	12	
Mi	8,5	15	1,5
Do	11,5	12,75	1,75
Fr	4,75	17,75	
Sa	8,5	10,25	5,5
So	10	11,25	1,25
Mo	5,25	15,25	6,75
Gesamt	61 Stunden	94,25 Stunden	16,75 Stunden

Zählt man zu der eindeutig mit Berufsarbeit verbrachten Zeit noch die »Grauzonen« hinzu, so ergibt sich eine wöchentliche Spanne von 77 Stunden und 45 Minuten, innerhalb derer die Geschichtswissenschaftlerin entweder arbeitet oder aber zur Arbeit fährt, über die Arbeit nachdenkt, mit anderen über die Arbeit spricht, oder sich mit Kollegen nach der Arbeit in der Kneipe trifft, um sich dort über die Arbeit zu unterhalten. Von den verbleibenden 94,25 Stunden privater Zeit schläft sie 40 Stunden und 15 Minuten.

Ein Wochenende gibt es für Constanze P. in dieser Woche nicht. Ob das auch für die übrige Zeit gilt, lässt sich nicht feststellen, dieses Wochenende jedenfalls liegt es an einer einberufenen Sondertagung des Drittmittelprogramms, dem sie angehört. Es handelt sich also um eine Ausnahme. Dennoch erfordert es die ganztägige Anwesenheit der Habilitandin und ruft damit erhöhten Organisationsbedarf auf den Plan. Wohin mit dem Kind? Die allein erziehende Mutter entschließt sich dazu, den einige hundert Kilometer entfernt lebenden Vater zu bitten, für das Wochenende einzuspringen. Die Quittung erhält sie am Montagmorgen: das Kind weigert sich, in den Kindergarten zu gehen.

Das Tagesprotokoll von Artur P., Biochemiker

Auch Artur P. hat selbst ein gewisses Interesse daran, ein Protokoll zu führen. Er wählt eine Woche aus, in der er eine Reihe von Versuchen durchführt, eine ganz bestimmte Arbeitsphase also, in der er keinen Lehrverpflichtungen nachkommen muss. Da die experimentelle Arbeit für ihn persönlich besonders wichtig ist und er gerne eine Information darüber hätte, unter welchen Umständen er sie ausführt, ist er ähnlich wie Constanze P. sehr gewissenhaft im Protokollieren.

Artur P. hat wie Constanze P. wenig freie, d.h. frei gestaltbare Zeit

übrig. Da er keine Kinder hat und mit seiner Frau allein zusammenlebt, fällt allerdings keine Familienarbeit an. Hinzu kommt, dass Artur P. so gut wie keine Tätigkeiten im Haushalt angibt. Ein morgendliches Ritual ist das gemeinsame Frühstück, das Artur P. für seine Frau herrichtet. Ansonsten scheint er sich in Haushaltsdingen zurückzuhalten. Nicht-berufliche Arbeiten, die er zu Hause verrichtet, bestehen in der Erledigung von Bankgeschäften und »Behördenkram«, wie er es nennt. Die allgemeine eheliche Praxis der Hausarbeit schildert er im Interview: »Wie mache ich das? Also wir haben momentan alles auf meine Schwiegermutter abgeschoben. Und zwar alle beide. Muss man wirklich so sagen. Ja. Das hat sich geändert im Laufe der Zeit. Also am Anfang unserer Ehe, als wir noch alleine gelebt haben in »Stadt«, haben wir versucht das aufzuteilen. Wobei Hauptlast zu Lasten meiner Frau ging immer noch, weil sie als Studentin eben immer noch ein bisschen mehr Zeit hatte.«

Den Sonntag bezeichnet er als seinen »freien Tag«, während er Samstags, etwas später als gewöhnlich, ins Labor fährt, um dort zu arbeiten. Am protokollierten Samstag bringt er acht Stunden im Labor zu. Auffällig ist, dass er mit nur wenigen Unterbrechungen seine Versuche durchführt. Der normale Alltagsbetrieb im Labor ist von diesen Unterbrechungen geprägt. Es ist jedoch auch keine von ihm initiierte Pause dabei.

Artur P. verbringt in der aufgezeichneten Woche 61 Stunden im Labor. Eine lange Zeitspanne also, in der er sich in diesem Umfeld aufhält. Zudem trifft er sich in dieser Woche an einem Abend mit der gesamten Arbeitsgruppe in einem Restaurant, um einen gemeinsamen Erfolg zu feiern. Er bleibt an dem Abend bis kurz vor acht Uhr im Labor, weil es sich nicht lohnen würde, zwischendurch nach Hause zu fahren.

Tabelle 2: Arbeitszeit und private Zeit des Habilitanden Artur P. (Biochemie)²⁴

	Arbeitszeit/im Labor	Privat verbrachte Zeit	Grauzonen
Mo	11/12	9,75	2
Di	8,75/11	6,5	6,25
Mi	9/11	11,75	2,25
Do	8/6,25	11	2,75
Fr	11,25/13	11,75	0,75
Sa	9,75/8	13,5	1
So	1,75/0	17,25	
Gesamt	59,5/61,25 Stunden	81,5 Stunden	15 Stunden

Für den Weg zur Arbeit und zurück braucht er jeden Tag etwa eindreiviertel Stunden. Die private Zeit fällt damit in die »Reststücke« des Tages. Was

vom Tag übrig bleibt, steht zur freien Verfügung. Jeder Arbeitnehmer, der Vollzeit außer Haus erwerbstätig ist, kennt dieses Schema. Es bedarf besonderer Anstrengung, die verbleibende Zeit noch zu gestalten und nicht einfach in den Sessel zu sinken und sich zu regenerieren. So lässt sich in der Woche des Biochemikers auch nur sehr wenig finden, was man als Freizeitgestaltung bzw. »Familienleben« bezeichnen könnte. An einem Tag geht er mit seiner Frau zu einem Abendkurs, an den sich noch ein »Nachtreffen« der Kursteilnehmer in einer Kneipe anschließt. Am nächsten Abend plant seine Frau einen Kinobesuch mit Freunden und ruft ihn im Labor an, um ihm mitzuteilen, in welcher Kneipe man sich nach dem Film treffen wird: »18.00 Uhr – hatte (sie) angerufen, hat mir mitgeteilt, dass wir noch ausgehen werden. Was öfter ist, als ich das eigentlich normalerweise verträge. Am Tag vorher waren wir ja schon so lange weg.« Artur P. drückt hier aus, dass ihm die Umtriebigkeit am Abend gar nicht so recht ist, da er die gemeinsamen Unternehmungen mit seiner Schlafenszeit bezahlen muss. Tatsächlich schläft er während der gesamten Woche nur einmal mehr als acht Stunden, nämlich in der Nacht von Samstag auf Sonntag. An den anderen Tagen schläft er zwischen 5 und 7 Stunden. Von den 81 Stunden, die er privat verbringt, schläft er die Hälfte der Zeit, also knapp vierzig Stunden.

Sowohl Constanze P. als auch Artur P. investieren viel Zeit in die Wissenschaft, es bleibt wenig übrig für ein privates Leben. Hier unterscheiden sich die Protokolle der Historikerin und des Biochemikers nicht. Beide wenden in etwa gleich viel Zeit auf, um ihrer Arbeit nachzugehen. Ein Unterschied ergibt sich im Hinblick auf die Tagesabläufe der Wissenschaftler. Artur P. arbeitet nicht nur selten zu Hause (kommt im Protokoll genau einmal vor), sondern auch nie nach 20.00 Uhr und nur in einem Fall bereits vor 8.00 Uhr, weil er wegen einer morgendlichen Arbeitsgruppensitzung bereits um viertel vor sieben im Labor eintrifft. Constanze P. hingegen arbeitet zum Teil abends, wenn ihr Kind bereits im Bett liegt und manchmal morgens, wenn es noch nicht aufgewacht ist.

Außerdem sind die Arbeitszeiten von Artur P. »kompakt« gestaltet, d.h. sie sind gebunden an den Ort des Labors und an Tätigkeiten, die dort anfallen. Pausen sind entweder durch Versuchsverläufe erzwungen oder selbst initiiert. Constanze P.s Tage sind hingegen gekennzeichnet durch eine »wilde Mischung« von beruflichen und privaten Tätigkeiten. Hierin stehen die beiden Protagonisten nicht allein, sondern eher für die Kulturen ihrer Fächer bzw. für die Praxis der Natur- und Geisteswissenschaften, wie sich unter Punkt 3.3. bereits gezeigt hat.²⁵

Ein besonders augenfälliger Unterschied ergibt sich schließlich im Hinblick auf die »privat verbrachte Zeit«. Bei Constanze P. ist diese Zeit nahezu ausschließlich angefüllt mit alltagsorganisierenden Tätigkeiten, d.h., wie Maria S. Rerrich (1994) es formuliert: »das Alltagsleben wird der

Tendenz nach immer mehr selbst zu einem Stück Arbeit« (205). (Rerrich bezieht sich mit dieser Aussage auf das Alltagsleben von Berufstätigen mit Familie).²⁶

Die alltägliche Frage ›Wie bringe ich mein Kind unter, während ich arbeite‹, beschäftigt Constanze P. stark. Sie braucht unter Umständen drei verschiedene Hilfen, um das Kind über den Tag zu bringen: den Kindergarten, eine Tagesmutter und eine zusätzliche Kraft, die den Sohn vom Kindergarten zur Tagesmutter bringt, wenn Constanze P. selbst keine Zeit dafür hat. Das klappt nicht immer so reibungslos: »Also mindestens zwei Mal im Monat sind halt irgendwelche Dinge, die damit zu tun haben, dass irgendwas nicht läuft. (...) das würde natürlich alles nicht passieren, wenn du wie jede ordentliche deutsche Mutter auch *zu Hause* (wärest) und nichts besseres zu tun hättest, als darauf zu warten, welcher Kindergartenzettel mittags jetzt kommt.«

Nun könnte man einwenden, dass die Zeit, die Constanze P. mit der Organisation der Kinderbetreuung verbringt, nichts zu tun habe mit den »Zeiten der Wissenschaft«, um die es in diesem Kapitel geht. Das Gegenteil ist jedoch der Fall: die alltäglichen Zeitstrukturen der Wissenschaft negieren das Leben, das »neben« der Wissenschaft stattfindet. Ein Zeitraum, der dieses Leben beinhaltet, existiert praktisch nicht und muss dem Tag notdürftig abgerungen werden. So investieren die beiden Habilitierenden, wie bereits festgestellt, zwar gleich viel Zeit in ihren Beruf, die *Kosten* aber, die dafür getragen werden, lassen sich nicht im Mindesten vergleichen. Betrachtet man die Tagesabläufe des Mannes ohne Kind und der Frau mit Kind, so ergibt sich, abgesehen von ihren beruflichen Ambitionen ein divergierendes Bild. Die vielbeschworene Behauptung, Frauen würden die Wissenschaft nach der Promotion verlassen, weil sie Kinder bekommen – stimmt sie also? Nicht jede ist bereit, solche Belastungen auf sich zu nehmen wie Constanze P. Mit dieser Auffassung, so wird seitens genderorientierter Forschung schon lange kritisiert, wird jedoch nicht nur die Verantwortung für die Familie wie selbstverständlich den Frauen zugesprochen. Es wird darüber hinaus nicht hinterfragt, welche Zeitimperative in der Wissenschaft herrschen. Im Folgenden soll versucht werden, diese ausfindig zu machen.

3.4.2.2 *Der »Nachwuchs« im Legitimationsdruck*

Constanze P.s Anstrengung, ihre Zeitungslektüre als Ausnahmeerscheinung darzustellen, als etwas, was sie »normalerweise nie« tut, weil es viel zu viel Zeit kostet und wozu sie sich nur hinreißen lässt, weil sie so »platt« ist und nichts anderes mehr machen kann, weist entweder auf einen größeren Legitimationsdiskurs hin, oder darauf, dass sie tatsächlich zwischen ihrer wissenschaftlichen Arbeit und der Familienarbeit einfach keinen Platz mehr hat. Vielleicht hilft es, einen Blick darauf zu werfen, was geschieht, wenn beides in Konflikt gerät.

Ein Beispiel: Ähnlich wie das Schwarzstädter Kolloquium, liegt auch am Grünstädter Seminar ein regelmäßiger Besprechungstermin auf einem Freitagnachmittag/-abend. Als Begründung für die Zeit wird genannt, dass die ProfessorInnen an anderen Tagen in Lehrveranstaltungen, Prüfungen oder andere universitäre Termine eingespannt sind und deshalb der Freitag als Einziger in Frage kommender Termin übrig bleibt.²⁷ Abgesehen davon, dass gerade viele DoktorandInnen nicht vorwiegend am Ort wohnen und ihre Bezüge anderswo haben (»Wochenendbeziehung«), tauchen für Constanze P. Probleme mit der Kinderbetreuung auf:

»Ich hab da auch schon öfters mal das Fingerchen gehoben und darauf hingewiesen, dass Kinderbetreuungseinrichtungen um diese Zeit nicht auf hätten. (...) aber mein Kollege Conrad H. hat mich schon darauf aufmerksam gemacht, dass ich das besser nicht dauernd täte (...). Und ich soll mir das nicht anmerken lassen. Weil man muss das irgendwie locker [sehen? wegstecken?], weil sonst kriegt man ja den Ruf von einer Querulantin. Und das würde dann durch die ganze Universität getragen, und dann wird man nachher nicht eingestellt, weil das ist wieder die Frau P. mit ihrem feministischen Bewusstsein, weißt du? Also ich denke, der hat Recht. Der Conrad H. ist kein übler Kollege, der mir das jetzt sagt, um mir irgendwie zu schaden. (...) Es ist ja immer ein Störfaktor. *Frau P. wollen Sie schon wieder die Termindiskussion?* Kam ja dann, als ich das sagte. Das sind so Strukturprobleme, die sind strukturell sagen wir mal, frauenfeindlich ist eigentlich das falsche Wort. Die sind strukturell gegen Leute, die was anderes außer Uni noch im Kopf haben« (His/Habil, w).

Constanze P. stellt sich hier als eine Person dar, die sich als Einzige traut, gegen den Freitagstermin zu stimmen. Die Formulierung, sie habe »das Fingerchen gehoben«, deutet die vorsichtige Zurückhaltung an, mit der dies geschah. Offenbar hat sie mit ihrem Ansinnen jedoch keinen Erfolg, denn sie wird von einem wohlmeinenden Kollegen darauf hingewiesen, dass sie nicht »dauernd« damit ankommen solle und von anderen zurechtgewiesen, ob sie »schon wieder« die Diskussion darum beginnen müsse. Der Kollege ist besorgt um den guten Ruf von Constanze P., die mit ihren ständigen Hinweisen auf ihre Situation den friedvollen und reibungslosen Ablauf der Sitzungen stört, womit sie negative Aufmerksamkeit auf sich ziehen und ihrer Karriere eventuell schaden könnte. Weil sich die Habilitandin darüber bewusst ist, dass ihre versuchten Einwände gegen abgesprochene Termine eine Störung darstellen, weist sie auf »Strukturprobleme« hin. Sie empfindet die Weigerung der Professoren, sich auf einen anderen Termin einzulassen nicht gegen sich selbst »als Frau« gerichtet, sondern als strukturelles Dilemma der Wissenschaft bzw. der akademischen Kultur, die es nicht zulässt, außer der Wissenschaft und der Universität noch andere Sorgen zu haben.

Der besorgte Kollege Conrad H., ebenfalls Vater, klärt mit seiner Frau, die wochenweise alternierend arbeitet, die Kinderbetreuung ab. Die Wo-

chen, in denen sie arbeitet, hat er sich im Kalender rot angestrichen, »denn da muss in der Regel doch jemand zu Hause sein, um die Kinder zu beko-chen oder so.« Obgleich er an manchen Tagen in ähnliche Bedrängnis gerät wie Constanze P., praktiziert er selbst die Methode des Schweigens über Familienangelegenheiten, zu der er seiner Kollegin rät. Er trennt die Sphä-ren säuberlich voneinander, so als könnte die eine die andere kontaminie-ren:

»Aber ich darf damit nicht hausieren gehen, ich darf jetzt nicht sagen, nun nehmen Sie doch mal bitte Rücksicht auf mich, ich muss jetzt nach Hause. Ich muss gucken, dass ich das so geregelt krieg, dass es den Job hier möglichst wenig tangiert, das heißt, dass diese Probleme meine Probleme sind und im Hintergrund bleiben. (...) und dann würde ich versuchen, beides möglichst miteinander zu verbinden, so dass man, dass jeweils beide Sphären nichts voneinander merken. Also das hätte über-haupt keinen Zweck hier im Unibetrieb, wenn man dann damit auf mildernde Um-stände plädieren würde, das sind dann doch zwei Welten« (His/Privdoz, m).

Conrad H. zieht eine saubere Trennlinie zwischen dem »Job hier« und »seinen Problemen zu Hause«. Der Job muss von letzteren vollkommen unbehelligt bleiben, obgleich beides ein und dieselbe Person betrifft. Wäh-rend die Arbeit an der Hochschule offenbar in einen geschützten Raum ge-stellt wird, gilt dasselbe für die Probleme zu Hause nicht. Diese müssen in-dividuell »geregelt« werden, sodass die Arbeit davon so wenig wie es nur irgend geht gestört oder beeinträchtigt wird. Der »Job« ist eine nicht zu kontaminierende Größe.²⁸

Carmen H. ist Hochschuldozentin und hat keine Familie zu betreuen. Sie schweigt nicht über damit zusammenhängende Aufgaben, sondern über andere Dinge:

»(A)lso ich versuche, (*lachend*) nicht zu viel zu arbeiten, ich bin jetzt ganz ehrlich mal, ja, also ich, ich kann das nicht. Also ich kann nicht irgendwie achtzig Stunden in der Woche machen, (...) normalerweise habe ich (das) Wochenende frei und ich habe auch abends frei, und ich gehe auch vier Wochen im Sommer in Urlaub (...)« (His/Privdoz, w).

In dieser Aussage klingt an, dass die wissenschaftliche Arbeit lebensbe-stimmend sein sollte. Der Imperativ sticht besonders deutlich hervor, weil die Befragte angibt, nicht 80 Stunden in der Woche arbeiten zu *können*. Mit dem Zusatz »jetzt ganz ehrlich« zu sein erweckt sie den Eindruck, dass es in ihrer Position nicht legitim ist, die Wochenenden und die Abende frei zu halten und ausgiebig in die Ferien zu fahren. Die Wendung deutet sogar ein geheimes lustvolles Leben an, zu dem man sich nicht öffentlich beken-nen darf. Da Carmen H. mit dieser Zeitverwaltung promoviert und habili-tiert hat, kann man zumindest vermuten, dass sie nicht »auf der faulen

Haut< liegt. Was sie zu tun hat, schafft sie. Es scheint aber, als reiche das nicht aus. Keine Zeit haben, keine Zeit für etwas anderes als Wissenschaft haben, das scheint ein Ideal zu sein. Die Formulierung »ich versuche, nicht zu viel zu arbeiten« ist eine Konstruktion, die die Sprecherin weniger als faul denn als das genaue Gegenteil, nämlich als geradezu arbeitssüchtig erscheinen lassen kann. Ähnlich wie man sagt »ich versuche, nicht zu viel zu trinken« oder »ich versuche, nicht zu viel zu rauchen«, wird die Arbeit in dieser Darstellung zu einem Suchtmittel, das einen in Besitz zu nehmen droht.

Der Geschichtsdoktorand Christian M. schildert eine Art Entwöhnungskur von der Sucht. Seine Beschreibung klingt in der Wortwahl an einigen Stellen ganz ähnlich, wie die von Carmen H.:

»... das Gefühl zu haben, ich muss dauernd irgendwas tun, so'n Antreiber in mir zu haben. (...) Also ich habe mal eine Zeit gehabt, da ist es mir ganz schön schwer gefallen, was anderes zu machen, und ich merke schon, das muss ich auch tun. Deswegen fange ich an, so Sport zu treiben (...) oder gehe gezielt gut essen, um (*lachend*) da auch wirklich was anderes zu machen. Und es gelingt mir aber inzwischen auch gut, also meine Freizeit ist mir inzwischen wieder sehr viel wert (...) ich versuche jetzt wirklich auch, immer ökonomischer zu werden in dem, was ich da aufwende und signalisiere das auch dann meinen Gesprächspartnern, dass ich nicht mehr bereit bin, jetzt mich *voll* und ganz in was hineinzuhängen (...)« (His/Dok, m).

Es gelingt Christian M. immer mehr, Maß zu halten, sich nicht zu sehr zu verausgaben und »wirklich was anderes zu machen«. Das ist ihm nicht leicht gefallen, aber er ist zu der Einsicht gekommen, dass er mit seiner Arbeitskraft haushalten muss. Der »innere Antreiber« korrespondiert offenbar mit Anforderungen von außen, die »Gesprächspartner« – wir wissen nicht, um wen es sich hier handelt, aber man kann vermuten, dass es andere Historiker sind – scheinen mit ihren Vorschlägen die innere Instanz noch zu nähren. Der Arbeitsdruck scheint ökonomisierbar und von der eigenen Entscheidung abhängig, dennoch ist bei dem Doktoranden wie bei Carmen H. ein Imperativ zu spüren, der zu immer mehr Arbeit antreibt. Auch dies weist auf soziale Verhältnisse hin, die solches nahe legen.

Nach Freizeitaktivitäten gefragt, nennt der Doktorand der Biochemie Achim M. »Sport« und nach einigem Nachdenken fügt er hinzu:

»Ja, und ansonsten verreise ich noch ganz gerne, aber da gibt es relativ wenig Zeit. Das sehen die Chefs auch nicht so gerne, wenn man lange weg ist. (...) Also wenn ich mich so umblicke, ich glaube, eigentlich alle Leute aus unserer Arbeitsgruppe machen weniger Urlaub als ihnen zusteht. Und da muss ich mich leider mit einschließen, auch wenn mir das nicht so richtig passt. (...) ich glaube, der wichtigste Grund ist irgendwie so der interne Druck, den man sich macht, oder dass man sich überlegt,

man kann es sich nicht leisten, man muss noch irgendwelche Experimente machen. Also das ist, glaube ich, der wichtigste Aspekt. Und dann kommt ein zweiter Grund dazu, das liegt ein bisschen an unserer Arbeitsgruppe, an unserem Chef, der selber irgendwie behauptet, nie Urlaub zu machen, das stimmt auch fast (...)« (Bio/Dok, m).

Achim M. formuliert ebenfalls eine innere Instanz, die ihm ein schlechtes Gewissen macht, wenn er die Arbeit für eine Zeit liegen lässt. Im Gegensatz zum Zitat von Christian M., in dem die »Gesprächspartner« im Dunkeln bleiben, wird hier auch das Umfeld geschildert, in dem der Druck entsteht. Die »Chefs«, die Arbeitsgruppe, sie alle folgen bestimmten Verhaltensregeln, die Achim M. deshalb auch für sich selbst als Maß antizipiert. Er berichtet von keiner direkten Konfrontation mit Vorgesetzten, kennt jedoch genau den Rahmen, der ihm offenbar gesteckt ist. Die »Chefs« stellen gewisse Ansprüche an ihn, denen er Folge leistet, auch wenn es ihm im Grunde nicht »richtig passt«.

Anna M. betrachtet solche Ansprüche ihres Chefs distanzierter. Sie geriet mit ihrem Doktorvater aneinander, als sie nach einer Operation zunächst krankgeschrieben wurde und danach in den Urlaub fuhr, weshalb sie für einige Wochen ausfiel. Sie selbst empfindet das durchaus nicht als Problem, sondern schreibt dieses ihrem Chef zu:

»(G)erade mit Arztterminen hat Chef sowieso ein bisschen ein Problem, was ich nun überhaupt nicht nachvollziehen kann. Denn er selber geht anscheinend fast nie zum Arzt, er braucht das nicht, genauso gut wie er keinen Urlaub macht. (...) Ich meine, einerseits ist er Naturwissenschaftler und müsste das ganz genau wissen, aber andererseits kann er es eben nicht nachvollziehen, dass man auch irgendwie mal krank ist. (...) Und dass ich dann auch noch gewagt habe, danach zwei Wochen in Urlaub zu fahren, damit ich so richtig wieder erholt und fit bin und jetzt wieder komplett einsteigen kann, also das war die Todsünde. Hat er eine Woche lang nicht mit mir geredet« (Bio/Dok, w).

Die Doktorandin der Biochemie wundert sich in diesem Zitat über die Eigenart ihres Professors, der auf Krankheit und Urlaub offenbar allergisch reagiert. Er scheint vollkommen unberührbar zu sein von dem menschlichen Bedürfnis, sich im Urlaub regenerieren zu wollen und körperliche Anfälligkeit scheint er nicht zu kennen. »Er braucht das nicht« – ergo, so scheint der heimliche Imperativ zu lauten, brauchen meine Mitarbeiter das auch nicht. Anna M. geht mit ihrer Auslegung noch weiter: Die längere Abwesenheit, die sie sich erlaubt hat, wird als »Todsünde« deklariert und mit »Liebesentzug« bestraft: Der Chef redet einige Zeit nicht mehr mit ihr. Aus Erzählungen über Familienstreitigkeiten ist dieses Motiv bekannt: die Mutter oder der Vater redet nicht mehr mit dem Kind, weil es sich ihnen gegenüber ungebührlich benommen hat. Hier dringt die familiäre Struktur biochemischer Arbeitsgruppen besonders durch. Die sachliche Dimension

der Ereignisse, die Anna M. unter dem Hinweis auf den naturwissenschaftlichen Beruf ihres Chefs hervorhebt, tritt dagegen in den Hintergrund. Es scheint um etwas anderes zu gehen als um körperliche Regeneration, auch um ein ganz anderes Problem als das des Ausfalls einer Arbeitskraft. Die beleidigte Reaktion des Professors scheint vielmehr auf einen Regelbruch Anna M.s hinzuweisen, der ein gemeinsames Glaubensbekenntnis der Biochemiker tangiert. Nur wer kontinuierlich im Labor erscheint und dieses als eine Art zweites Zuhause begreift, wird als vollwertiges Mitglied der verschworenen Gemeinschaft anerkannt.

Nachwuchswissenschaftler der Biochemie wie der Geschichtswissenschaften befinden sich offenbar in einem kollektiven Legitimationsdruck, sobald sie durchblicken lassen, dass in ihrem Leben nicht nur etwas anderes als Wissenschaft zählt, sondern dieses andere Leben auch noch Zeit beansprucht, die der Wissenschaft verloren geht. Jedoch: etwas »anderes außer Uni im Kopf haben«, »nicht achtzig Stunden in der Woche machen« – bedarf dies allein schon der Geheimhaltung oder Legitimation? Weshalb wird Constanze P. zu einer Querulantin, wenn sie nicht darüber schweigt, dass sie tatsächlich noch anderes im Kopf und zu tun hat? Weshalb liegt Carmen H. auf der faulen Haut, wenn sie ihre Freizeit tatsächlich als freie Zeit verbringt? Weshalb begeht Anna M. eine »Todsünde«, wenn sie sich krankschreiben lässt und anschließend Urlaub nimmt? Wie kommt der »interne Druck« zu Stande, von dem alle Wissenschaftler in den Zitaten direkt oder andeutungsweise sprechen? Gibt es einen umfassenden Legitimationsdiskurs, wie man/frau als Wissenschaftler seine Zeit nutzt?

3.4.3 Wissenschaft als Lebensform

Fragen wir die Professoren und Professorinnen. Wie gehen sie mit ihrer Zeit um? Mit welchem Maß messen sie? Ein Geschichtspräsident präsentiert seine eigene Person als Beispiel für sein Fach und seine Position:

»Ja, also ... um mal bei mir selbst anzufangen, ich bin seit Jahren nicht richtig im Urlaub gewesen. (...) Und der normale Arbeitnehmer hat einen geregelten Feierabend und ein geregeltes Wochenende, davon weiß ich für mich persönlich auch nur sehr wenig. (...) Also all diese Vorstellungen, die muss man an der Garderobe abgeben. Also wer sein Leben so gestalten möchte, der sollte lieber frühzeitig die Universität verlassen, also es geht einfach nicht. (...) Also wer den Abend im Kegelclub oder ich weiß nicht wo verbringen möchte und am Wochenende den großen regelmäßigen Familienausflug plant, und die großen Ferien auf irgendeiner Insel verbringen möchte, also ich glaube, dem kann man eigentlich nur raten, ja, werden Sie was anderes, aber bitte nicht Professor« (His/Prof, m).

Der Professor setzt eine scharfe Zäsur zwischen dem »normalen Arbeitnehmer« und einem Universitätsprofessor. Ersterem schreibt er eine Le-

benführung zu, die sowohl geregelte Arbeitszeiten wie eine ausgedehnte Freizeit mit sich bringt. Die Freizeitaktivitäten, die er nennt, sind wohl bekannte Klischees, die eine besondere Ferne zum akademischen und intellektuellen Milieu deutlich hervorheben wollen. Als Professor jedenfalls hat man keine Freizeit im beschriebenen Sinne und fährt auch nicht in den Urlaub, schon gar nicht auf »irgendeine Insel«. Was der Professor jedoch unter »richtig im Urlaub« sein versteht, erfahren wir nicht. Wir können nur darüber spekulieren, dass er offenbar innerhalb der letzten Jahre in die Ferien gefahren ist, wenn auch »nicht richtig«. Welche Vorstellung von Urlaub der Professor für sich selbst hat, bleibt im Dunkeln. Er stilisiert sich selbst als Entsagender, aber auch als besonders Geweihter, der sich nicht mit Kegelklubs und Familienausflügen abgibt. Dies erinnert an Ludwik Flecks Glaubensgemeinschaft der Wissenschaftler, die sich ganz dem Dienst an ihrer Aufgabe verschrieben haben (vgl. Kap. II.1.2).

Ein Blick in die Biochemie zeigt, dass sich die Fächer hinsichtlich dieser Vorstellung nicht unterscheiden. Ein Biochemieprofessor formuliert eine Zäsur zwischen dem Lebensstil eines Wissenschaftlers und einem »anderen Leben«. Und auch für ihn verbindet sich damit eine klare Berufentscheidung:

»Wenn Sie in der Wissenschaft bleiben wollen, müssen Sie sowohl ihren beruflichen als auch ihren privaten Spaß irgendwie in der Wissenschaft sehen (...). (...) Ich kann jetzt nicht sagen, Herrgott, hoffentlich bin ich jetzt hier bald fertig, damit ich endlich auf den Fußballplatz kann oder endlich Geige spielen kann. Das kann ich nicht machen, ich muss das unter einen Hut bringen. Und das ist ein bisschen schwierig und das sehen viele nicht ein, die sagen, also man muss auch noch ein ganz anderes Leben haben, und das sehe *ich* nicht ein, dass man noch ein ganz anderes Leben haben muss, weil man sich damit sehr unzufrieden und sehr unglücklich macht, wenn man sich so spaltet und sagt: hier der Beruf und da das ganz andere Leben. Das muss eine Einheit sein, das muss ein ganzheitliches Leben sein« (Bio/Prof, m).

Eine Biochemieprofessorin erinnert sich an ihre eigene Doktorandinnenzeit und vergleicht ihre Erfahrungen mit der Einstellung »heutiger« junger Leute:

»(D)as war selbstverständlich, dass man abends im Institut gearbeitet hat, am Wochenende im Institut gearbeitet hat, und zwar nicht einzeln, (...), also die drei Viertel bis neunzig Prozent der Mannschaft waren da. Das ist heute anders. Viele junge Leute (...), die wollen dann abends irgendwann gehen und leben, also das heißt, ihr Beruf, ihre Ausbildung, (...) das sehen sie nicht wirklich als ihr Leben an« (Bio/Prof, w).

Die Professorin lässt ein gewisses Unverständnis darüber durchblicken, wie ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihr Leben betrachten und ihre Zeit

einteilen. Da sie ihre Abende und Wochenenden nicht im Labor verbringen möchten, sondern »leben« wollen, schließt Brunhild C. daraus, dass die Wissenschaft nicht wirklich als das Leben verstanden wird, sondern als eine Arbeit, von der man sich auch zurückziehen möchte. Auch von den beiden anderen Professoren wird das Leben außerhalb wissenschaftlicher Betätigung belächelt, mit Kopfschütteln quittiert und als sekundär abgetan. Regelmäßige Familienausflüge, Ferien am Meer sind Vorstellungen von Lebensqualität und Genuss, die man ablegen muss, will man sich der schweren Aufgabe des Wissenschaftlerdaseins unterziehen. Spaß darf sein, aber nur innerhalb der Wissenschaft, nicht außerhalb, denn das macht unglücklich, teilt das Leben in zwei Hälften.

Wie sich herausstellt, formulieren die Hochschullehrer, indem sie ihre eigene Praxis schildern, eine Normgrenze, hinter die nicht zurückgetreten werden kann. Verhält man sich anders, befindet man sich schon nicht mehr im legitimen Bereich, sondern muss raus aus der Wissenschaft und braucht den Beruf des Professors gar nicht erst anzustreben, denn man gehört nicht in die Universität, sondern auf den Fußballplatz bzw. in den Kegelklub. Die Nachwuchswissenschaftler stehen so tatsächlich in einem besonderen Legitimationsdruck. Karriereaussichten werden direkt damit verknüpft, wie sie ihre Zeit verwenden. Wer »in der Wissenschaft bleiben will«, Professor werden will, muss zeigen können, dass er oder sie Ambitionen in diese Richtung hat. Und das lässt sich zum Beispiel darüber zeigen, dass man nichts »anderes außer Uni im Kopf« hat, indem man glaubhaft demonstrieren kann, sich voll und ganz, mit Haut und Haar diesem Weg verschrieben zu haben. Ansonsten wird man auf Alternativen verwiesen:

»Denn es ist eindeutig so, dass die Leute, die sich fokussieren auf den Fluchtpunkt Professor (...), dass die das ganz anders sehen. Für die ist am Sonntag die Erholung zu Hause eben dass sie *Nature* lesen oder irgend so was, nicht? Während die Leute, die sagen, ich will hier einen qualifizierten Abschluss, einen qualifizierten Titel haben und gehe dann also als Post-Doc und suche mir einen guten Job aus, ne, die bestehen mehr darauf am Freitagabend: es ist weekend, ne? (...) Das muss man, glaube ich, unterscheiden. Es gibt unterschiedliche Berufsziele« (Bio/Prof, m).

In der Wissenschaft gibt es keine »strenge Zweiteilung von Arbeit und Leben« wie in anderen Berufszusammenhängen (Maurer 1992, 154), auch ist die Möglichkeit der flexiblen Zeiteinteilung insgesamt gegeben, es wird jedoch erwartet, Wissenschaft eben nicht als normale Erwerbstätigkeit aufzufassen, sondern als ganzheitliche Lebensform. In dieser Lebensform gelten dennoch die rationalistischen Regeln einer Erwerbsarbeit, weshalb die Rede von der »Ganzheitlichkeit« in die Irre führt. Es geht nicht um die Vereinigung von Zweckrationalität und Wertrationalität verschiedener Lebenssphären, beides soll vielmehr in der Wissenschaft verankert sein. Damit fallen alle anderen Bezüge als sekundäre Prinzipien unter den Tisch. Sie gehören

nicht in das ganzheitliche Lebensmodell der Wissenschaft. Wenn es sie aber nun einmal gibt, z.B. in Form einer Familie, müssen sie so darum herum organisiert werden, dass ihre Existenz möglichst gar nicht auffällt. Die Organisation Universität ist dabei nicht notwendigerweise »gieriger« als andere Organisationsformen, sie verleugnet auf ganz ähnliche Weise, dass die in ihr Tätigen auch andere Bestrebungen haben als verfügbar zu sein für die Arbeit. Spezifisch für die Wissenschaft ist jedoch eben die Verankerung auch der wertrationalen Bestrebungen des Individuums im Beruf (ganz ähnlich wie auch in der Kunst oder in kreativen Feldern wie der Architektur). Der Spaß wird nicht »in die Freizeit verbannt« (Maurer 1992, 153), wie in normalen Erwerbsverhältnissen üblich, sondern soll in der wissenschaftlichen Tätigkeit selbst gefunden werden. Deshalb ist so etwas wie Freizeit nicht nur nicht nötig, sie verhindert auch die volle Entfaltung der wissenschaftlichen Persönlichkeit. Die Vorstellung von der Person, die Wissenschaft nicht nur betreibt, sondern verkörpert, ist normativ aufgeladen.

In verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen gelten verschiedene Zeitordnungen.

In den Interviews mit ProfessorInnen und NachwuchswissenschaftlerInnen taucht immer wieder das Problem der Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft auf. Die Zeitordnung der Familie wird als eine ebenso ganzheitlich fordernde geschildert wie die Zeitordnung der Wissenschaft. Daher, so stellten die Befragten fest, hätten es Leute mit Familie in der Wissenschaft schwerer. Letztlich war jedoch das Argument geschlechtlich konnotiert: *Frauen* haben schlechtere Chancen, denn die sind für die Familie in größtem Maße verantwortlich, d.h. sie können ihre Zeit nicht voll für die Wissenschaft verwenden.

Was heißt das für Constanze P.? Führt sie das Leben einer Wissenschaftlerin?

Schließlich hat sie »außer Uni« nur ihr Kind im Kopf und lebt ansonsten genauso, wie es sich nach Meinung der Professoren für einen Wissenschaftler gehört:

»Hobbys hab ich keine mehr, nein. ... Bücher lesen, die nicht zum Stoff gehören. Also ich hab (...) keinen Fernseher, weil ich keine Zeit dazu habe, es gefällt mir auch nicht, ich höre höchst selten Radio, außer beim Autofahren, und die Tageszeitung habe ich inzwischen auch schon abbestellt, weil ich nicht mehr dazu komme, die Dinger zu lesen. (...) Aber da ist kein Platz mehr, nein. Mit Freunden treffen ... ja, auch mal« (His/Habil, w).

Ist das das »ganzheitliche Leben«, von dem die Professoren schwärmen? Offenbar nicht. Denn Constanze C. liest nicht deshalb keine Zeitung, weil sie lieber die Zeit verwendet um Fachliteratur zu lesen. Sie hat die Tageszeitung abbestellt, weil in ihrem Leben kein Platz mehr dafür ist. Mit Wissen-

schaft und Familie hat sie ihre Zeit bis an den Rand gefüllt. Nach den Worten der ProfessorInnen reicht das aber nicht bzw. ist noch nicht das Gemeinte. Allein die Wissenschaft soll es sein, die die ganze Person in Anspruch nimmt. Es dürfte ersichtlich sein, dass niemand in der Lage ist, dieses Ideal vollkommen zu erfüllen, wichtig bleibt aber, den Eindruck aufrechtzuerhalten, ihm möglichst nahe zu kommen. Das ist für diejenigen am leichtesten, die sich vollverantwortlich nur in einem Lebensbereich profilieren müssen, so wie beispielsweise Augustus C., der, in den Worten seiner Mitarbeiter, »Urlaub auf Kongressen« macht:

»Zum Beispiel eine wichtige Tätigkeit für uns ist, auf Kongresse fahren oder so Summerschools mitzumachen (...). Da nehme ich zum Beispiel meine Frau mit, nicht? Nach Möglichkeit. Das habe ich immer schon gemacht (...), da geht das ineinander über, das Berufliche und das Freizeitdenken, nicht? (...) während jemand anders würde sagen, naja, jetzt muss ich da irgendwie mal (...) drei Wochen Urlaub machen mit meiner Partnerin, am Meer, in einer Pension am Meer verbringen. Und das hat nichts mit Wissenschaft zu tun« (Bio/Prof, m).

Aus den Aussagen der ProfessorInnen aber auch der NachwuchswissenschaftlerInnen lässt sich zweierlei ableiten: einerseits wird von den Akteuren ein Ideal der Zeitznutzung aufgebaut, eine Art »Zeitethos« der Wissenschaft. Man muss ganz für die Wissenschaft da sein, darf sich nicht zerteilen. Was propagiert wird, ist also eine bestimmte Lebensform. Andererseits scheint gerade die geringe äußere Strukturierung der Zeit in der Wissenschaft, der fehlende Rahmen, der von den Akteuren erst selbst geschaffen werden muss, einen besonderen »internen Druck« zu befördern, möglichst immer noch mehr zu arbeiten. Hierdurch geschieht genau das, was – dem Ideal zufolge – auch geschehen soll: die Arbeit wird zum Lebensinhalt, man muss Anstrengungen unternehmen, wenn man dies vermeiden will. Während die Professoren diesen Vorgang nicht mehr beschreiben, weil sie bereits habituell zum »ganzheitlichen« Wissenschaftler geworden sind und diesen verkörpern, klingt bei den Jüngeren eine gewisse Skepsis durch, ein Vorbehalt gegen diesen Habitus und die Abneigung, ihn sich anzueignen. Es ist jedoch keine offene Diskussion, die sie führen, denn ihnen ist bewusst, dass sie dieses Leben führen sollten, wenn sie »in der Wissenschaft bleiben wollen«.

Ihre Zeitinvestition bietet den sie unterstützenden Professoren den Hinweis darauf, dass sie in der Lage und Willens sind, sich ganz der Sache der Forschung zu verpflichten. Es wird als Zeichen für eine echte »Berufung« gewertet, d.h. laut Duden als »besondere Befähigung, die jemand als Auftrag in sich fühlt«. Wer in der Wissenschaft dagegen die Stunden zählt, dem kann schnell unterstellt werden, es mangle ihm an innerer Leidenschaft und möglicherweise grundlegend an Befähigung. Max Webers beschwörende Worte in seinem Vortrag *Wissenschaft als Beruf* knüpfen hieran

an: »Verehrte Anwesende! ›Persönlichkeit‹ in der Wissenschaft hat nur der, der rein der Sache dient« (Weber 1988 [1919], 7). Und Wissenschaftler also ist nur der, der rein der Wissenschaft sich widmet. Aber, so gibt Weber zu bedenken: »Der Einfall ersetzt nicht die Arbeit. Und die Arbeit ihrerseits kann den Einfall nicht ersetzen oder erzwingen, so wenig wie die Leidenschaft es tut. Beide – vor allem: beide *zusammen* – locken ihn. Aber er kommt, wenn es ihm, nicht wenn es uns beliebt. Es ist in der Tat richtig, daß die besten Dinge einem (...) bei der Zigarre auf dem Kanapee, oder (...) beim Spaziergang (...), jedenfalls aber dann, wenn man sie nicht erwartet, einfallen, und nicht während des Grübelns und Suchens am Schreibtisch« (6f.). Tatsächlich spricht Weber nicht davon, dass einem Wissenschaftler entscheidende Gedanken etwa beim Abwasch oder beim Tennis spielen einfallen. Die Muße auf dem Kanapee gehört ebenso wie der Spaziergang zur Lebensform des Wissenschaftstreibenden, zu den Zeiten, in denen er sich regeneriert und – wie auch Barbara H. weiter oben – seine »Gedanken einsortiert«. Nicht jedoch ist daran gedacht, in der verbleibenden Zeit ein stressiges Familienleben zu führen, politisches oder ehrenamtliches Engagement zu pflegen oder einem zeitraubenden Hobby nachzugehen. Vielmehr negieren all diese anderen Notwendigkeiten oder Bestrebungen den Wissenschaftler, wie er sie negiert.

Die bereits anfänglich vorgestellte Überzeugung, Wissenschaftler würden zu Wissenschaftlern durch ihre hervorragenden Leistungen muss an dieser Stelle der Analyse also bereits eingeschränkt werden. Nicht die Ergebnisse ihrer Forschungsarbeit allein sind es, die die zitierten NachwuchswissenschaftlerInnen zu Akteuren des Feldes werden lassen, sondern die langsam erworbene Verkörperung einer professionellen Haltung macht sie dazu. Was aber bedeutet die wissenschaftliche Leistung in diesem Spiel, worin besteht sie, wer definiert, bewertet, erbringt sie bzw. wie hängen Leistung und Wissenschaftler zusammen? Im folgenden Kapitel wird auf die soziale Dimension der wissenschaftlichen Leistung eingegangen sowie auf einen weiteren Mechanismus, über den Nachwuchswissenschaftler zu einem Teil des Feldes werden: die Anerkennung durch die scientific community.

4. Leistung und Anerkennung

»Leistung allein genügt nicht. Man muss auch jemanden finden, der sie anerkennt.«

(Marcel Mart)

War bisher viel davon die Rede, worin die Fächer Biochemie und Geschichte sich unterscheiden, so geht es von nun an stärker um die Gemeinsamkeiten der Disziplinen. Weiterhin öffnet sich der Blick von der lokalen Gemeinschaft der Wissenschaftler an Instituten und Universitäten auf die weitere scientific community. Wie wird der wissenschaftliche Nachwuchs Teil einer Fachgemeinschaft? Was muss geschehen, damit aus Doktoranden überhaupt »Nachwuchs« wird? Dabei richtet sich die Aufmerksamkeit auch hier auf die Bewertungen und Erklärungen der WissenschaftlerInnen und darauf, wie sie sich selbst und ihre Praxis wahrnehmen.

4.1 Durch Leistung zum Erfolg

Ein Professor der Geschichtswissenschaften klärte mich im Interview über die Zielgruppe meiner Untersuchung auf, die »Nachwuchswissenschaftler«, und welcher Art diese Leute seien, die überhaupt das Zeug zu einer wissenschaftlichen Laufbahn an der Universität haben.

»Wenn Sie von Laufbahn reden für Ihr Projekt, dann sollten Sie sich immer dessen bewusst sein, dass Sie von einer ganz kleinen Minderheit der Historiker und Historikerinnen reden, nämlich derjenigen kleinen Minderheit, die *im* Hochschulsystem bleiben will als Nachwuchswissenschaftler (...). Das ist also eine Teilmenge, die vielleicht bei fünf Prozent oder so aller Historiker liegt (...). Und (...) da müssen Sie davor die Klammer ziehen, (...) wir reden von *einer ganz kleinen*, wenn man so will, Elite, Leistungselite. (...) einige machen sich da was vor und denken, sie könnten das schaffen, und manche von diesen schaffen es tatsächlich auch, aber im Regelfall deckt sich subjektive Selbsteinschätzung, die auch ein Stückchen was mit psychologischer Stabilität, mit Selbstvertrauen zu tun hat, mit objektiver Einschätzung durch die Professoren. Und von dieser kleinen Elite, sozusagen den *top ten per cent* unserer Studenten, handelt Ihr Projekt« (His/Prof, m).

In diesem Zitat werden verschiedene wichtige Anteile der akademischen *illusio* deutlich. Der Professor will vermitteln, dass nur die »Besten« unter den Studierenden promovieren und von denen wieder die »Besten« es wagen dürfen, eine Habilitation anzustreben. Damit verleiht er einem allgemeinen Glauben des wissenschaftlichen Feldes Ausdruck, nach dem Leistung als alleiniges selektives Kriterium anerkannt wird. So kommt er zu dem Ergebnis, diejenigen, die es schließlich geschafft haben, könne man

einer »Leistungselite« zuordnen. Zu dieser Elite zählt er auch sich selbst, denn er nimmt die Position ein, die es erlaubt »objektive Einschätzungen« abzugeben über die Leistungsfähigkeit des Nachwuchses.

Der Professor sagt also nicht nur etwas über die Gruppe der Studierenden aus, die seiner Meinung nach das Zeug haben zur Hochschullaufbahn, sondern vor allem etwas über sich selbst als Vertreter seiner Profession. Er schreibt sich und seinen Kollegen einen »objektiven« Blick zu, der den Maßstab für diejenigen bildet, die auch dazugehören wollen. Letztere hingegen sind noch mit einer »subjektiven« Haltung ihren eigenen Leistungen gegenüber ausgestattet. Wie kommt eine solche Einteilung zu Stande? Was meint der Professor mit der »objektiven Einschätzung« von Leistungen durch ihn und seine Kollegen? Offenbar beruft er sich auf den Konsens des Feldes, auf Qualitäts- und Leistungsstandards seiner scientific community. Die Urteile, die aufgrund dieser Standards gefällt werden, erhalten so den Charakter objektiver Einschätzungen, weil sie sich auf die allgemeinen Regeln des Feldes berufen können. Was sind diese allgemeinen Regeln? Von welchen Standards wird ausgegangen, welche Kriterien werden angelegt? Bei dieser Frage rekurriert der Professor auf »die peers«:

»An der, das ist wie in allen anderen Wissenschaften auch, das geht über peer review, über die Beurteilung der Qualität von Produkten durch die peers, durch die Gleichen in der jeweiligen scientific community. Historiker werden durch Historiker beurteilt, Chemiker durch Chemiker und so weiter, das ist die peer review, (...).

I: Und was für Leistungsindikatoren haben Sie dann? Was legen die dann an, also was ist gute Arbeit sozusagen?

P: Das kann man eigentlich schwer verallgemeinern, weil das wissen immer die, die die peers sind, und die haben diese Maßstäbe. Ich bin ja selber auch ständig Gutachter (...). (W)ir alle gutachten ja andauernd, wir wissen, wir können ziemlich genau sagen, das ist sehr gut, das ist gut, das ist schwach, das ist katastrophal, ohne dass ich jetzt in der Lage wäre, Ihnen so'n Katalog runterzubeten, was sind dafür meine Kriterien. Da gibt es so ein paar formale Dinge wie, der Forschungsstand muss reflektiert sein, es muss eine neue interessante Fragestellung sein, es muss in endlicher Zeit machbar sein, solche Dinge, die Sprache muss stimmen, es muss elegant sein. (...) Es sind im Wesentlichen die internen Kriterien, die für eine saubere wissenschaftliche Arbeit in dem jeweiligen Fach gelten, ob das jetzt Chemie ist oder ob das Geschichtswissenschaft ist« (His/Prof, m).

Ein Biochemieprofessor, nach seinen Maßstäben befragt, gibt tatsächlich eine ganz ähnliche Antwort:

»Das ist ja bei uns sehr einfach zu entscheiden. Man schaut an, welche Publikationen sind gemacht worden und wie ist da gearbeitet worden. Und danach kann man sehr wohl entscheiden, ob jemand vernünftig und ordentlich arbeitet oder ob das nicht der Fall ist. Das erste Kriterium ist, in welchen Journals wird veröffentlicht, und das zwei-

te Kriterium ist, welche Arbeiten wurden da gemacht und wie sind die Ergebnisse. Und das kann jeder, der wissenschaftlich arbeitet, in dem Bereich arbeitet, sehr leicht abschätzen, mit welchen Qualitäten dort in dem Labor gearbeitet wird. Ja, und das andere Kriterium ist das, dass man öffentliche Vorträge hält, auch an anderen Universitäten, von verschiedenen Kollegen eingeladen wird, wo andere Leute hinkommen, auf Kongressen vorträgt. Und von daher kennt man eigentlich in dem Bereich, wo man arbeitet, kennen sich die Leute ziemlich gut und können auch sehr wohl abschätzen, was an wissenschaftlicher Leistung da ist« (Bio/Prof, m).

»Objektivität« entsteht hier im Schoße der wissenschaftlichen Gemeinschaft. Das kollektive »Wir« deutet an, dass die Zugehörigkeit zur Gemeinschaft auch das eigene Urteil legitimiert. Kein persönliches, individuelles Urteil über die Leistungen anderer wird gefällt, sondern ein kollektives. Erstaunlicherweise reicht die Feststellung, selbst »ständig Gutachter« zu sein, aus, um die eigene Position als objektive darstellen zu können.²⁹ Von eindeutigen Kriterien hingegen erfahren wir nichts. Sie werden vorausgesetzt, sind immer schon enthalten, bedürfen keiner näheren Erläuterung. Wie der Professor im ersten Beispiel bereits feststellt, bestehen in dieser Hinsicht keine Unterschiede zwischen den Fächern. Auch der Biochemiker beruft sich auf die anderen Kollegen, auf die, die sich »untereinander kennen«. Man weiß, was man voneinander zu halten hat. Man kennt formale Kriterien. Alles was darüber hinausgeht, hängt offenbar von einem tief inkorporierten Gefühl für fachliche Qualität ab, das sich nicht näher bezeichnen und auseinander dividieren lässt. Es sind »interne Kriterien«, die keiner Prüfung standhalten müssen als eben der der internen Prüfer. Darin liegt im Grunde genommen kein Problem, denn eine andere Möglichkeit kann es, da es sich um Expertenwissen handelt, nicht geben. Problematisch jedoch ist der Anspruch, mit dem das kollektive Expertenurteil als »objektiv« beschrieben wird, als könne man sich damit auf Kriterien berufen, die außerhalb des Sozialen liegen. So kommt der Eindruck zu Stande, dass es ein sicheres Beurteilungskriterium für Leistung gibt und damit Leistung den einzig sicheren Gradmesser dafür bilden kann, wer zur Gemeinschaft dazugehören darf und wer nicht. Das Prinzip des »Universalismus«, wie Meriton es nennt, wird so nicht verletzt, denn es gelten »überpersönliche« Kriterien, es wird nicht willkürlich selektiert. Indem »Leistung« von allen sozialen Bezügen freigesprochen wird, werden jedoch auch die Bedingungen ausgeblendet, unter denen sie entsteht (d.h. unter denen reale Akteure sie erbringen) und auch die sozialen Mechanismen unterschlagen, über die sie erst in eine Existenz im sozialen Kosmos der Wissenschaft gehoben wird.

4.2 Leistungskriterien

Was macht eine wissenschaftliche Leistung aus? Michael Polanyi nennt drei Faktoren, die den wissenschaftlichen Wert eines Beitrages ausmachen:

»seine Exaktheit, seine systematische Relevanz und das am Thema selbst liegende Interesse« (Polanyi 1985, S. 62). Inhaltlich sieht das je nach Fach ganz verschieden aus und jeder Faktor kann auch in seiner Bedeutung und in seiner Gewichtung von Disziplin zu Disziplin variieren. Wissenschaftliche Leistung ist schwer messbar. In der Regel wird sie über Produktivität, also über die Anzahl der Publikationen gemessen, was allerdings wiederum ein problematischer Maßstab ist, sagt doch die Quantität der Arbeiten eines Wissenschaftlers nicht notwendig etwas über deren Qualität aus (vgl. Heintz 1998).

Bisher war von Leistung als wichtigste Eintrittskarte in die scientific community die Rede. Nicht näher beleuchtet wurden hingegen die Kriterien, die zur Beurteilung von Leistungen jeweils fachspezifisch angelegt werden. Danach gefragt, was eine gute wissenschaftliche Arbeit ihrer Ansicht nach ausmache, antwortet die Historikerin Carmen H.:

»(G)ute wissenschaftliche Arbeit? Also offene Kriterien gibt's nicht. Das wird ja nie ausgehandelt oder diskutiert, was ein Kriterium sein könnte, ja, das heißt, das läuft über Nachahmung, es läuft über das *on dit*, also was man sagt, und was in aller Munde ist, was dann angeblich gut ist. ... Für mich ist es eine Arbeit mit einer Fragestellung, mit einer soliden Quellenbasis und Quelleninterpretation, mit klaren Thesen und einfach mit einem interessanten Sachverhalt, der rauskommt. Das ist jetzt auch grad keine Bilderbuchdefinition, aber das finde ich, ist eine gute wissenschaftliche Arbeit« (His/Privdoz, w).

Was eine gute wissenschaftliche Leistung ist, hängt nach den Worten der Interviewten davon ab, was »man sagt«, d.h., worüber geredet wird und wie darüber geredet wird. Durch Kommunikation werden bestimmte Fragestellungen, Sachverhalte oder konkrete Arbeiten auch distribuiert, wodurch sie erst eine Präsenz erhalten. Die »gute wissenschaftliche Arbeit« entsteht über mimetische Zuschreibungsprozesse. Die Historikerin weist hier darauf hin, dass die Kriterien nicht explizit benannt werden, sie scheinen einfach da zu sein, werden implizit angewandt. Worüber geredet wird sind eindeutig nicht die Kriterien selbst. Vielmehr wird das im »Munde« geführt, was als gute Arbeit bereits abgesegnet ist.

Carmen H. gibt aber auch ihre eigene Definition für eine gute Arbeit. Sie nennt formale Kriterien (Fragestellung, klare Thesen), fachspezifische Vorstellungen über das richtige Material (»solide Quellenbasis«) und dessen handwerklich korrekte Bearbeitung (»Quelleninterpretation«) sowie das Ergebnis (»interessanten Sachverhalt«). Sicher kann man davon ausgehen, dass sie diese Kriterien zu füllen weiß mit fachlichen Begründungen dafür, was beispielsweise eine angemessene Fragestellung sein kann, welche These als »klar« zu betrachten ist und welche dagegen ungenügend ausgeführt ist. Sie wird darüber Auskunft geben können, was ihrer Meinung nach eine Quelle zu einem soliden Fundament werden lässt und wie eine Interpreta-

tion derselben auszusehen hat. Auch was als »interessant« und was als weniger bedeutungsvoll betrachtet werden kann, wird die Historikerin argumentativ begründen können. Sie wird sich mit ihren Ausführungen ebenso auf das »on dit« beziehen wie ihre Kollegen oder ihr Chef. Was »gesagt« wird, hat sie bereits verinnerlicht durch jahrelanges Studium, Beschäftigung mit geschichtswissenschaftlicher Literatur, durch Gespräche mit Kollegen, durch die eigene wissenschaftliche Praxis.

Weiterhin kann man jedoch ebenso davon ausgehen, dass sie nicht dieselben Vorstellungen teilt wie »alle anderen Historiker«. Das geschichtswissenschaftliche Feld ist – wie die meisten fachwissenschaftlichen Gemeinschaften – kein homogenes. Es herrschen unterschiedliche Meinungen darüber, welche Methoden angemessen oder innovativ sind, welche Themen »interessant« und welche unergiebig sind. In den Geschichtswissenschaften lassen sich unterschiedliche Umgangsweisen und Maßstäbe vor allem entlang der beforschten »Zeiten« feststellen. So bemerkt ein Professor:

»Die theoretischen Diskussionen werden in der Geschichtswissenschaft doch vorrangig in der späten Neuzeit geführt. (...) Und bei den Mediävisten sehe ich, dass die Edition immer noch so als die Krönung dessen gilt, was man als Wissenschaftler tun kann. Und das ist Handwerk. Da tut sich nichts Neues. (...) dass die handwerkliche Erschließung oder Erzeugung von Quellen so ungeheuer wichtig ist, das tötet theoretisches Interesse (...)« (His/Prof, m).

Der Professor, selbst unschwer als »später Neuzeitler« zu erkennen, grenzt hier die Prioritäten und Gütekriterien zweier historischer Forschungsbereiche voneinander ab. Tatsächlich gilt ihm das, was den Mediävisten als höchstes wissenschaftliches Gut gilt, als wenig relevant, oder doch zumindest als wissenschaftlich von geringem Interesse. Sein eigenes Interesse nämlich richtet sich, wie er ausführt, auf theoretische Auseinandersetzung, die er als die eigentlich wichtige wissenschaftliche Leistung – im Gegensatz zum reinen »Handwerk« – betrachtet. Durch diese unterschiedliche Bewertung wird noch einmal deutlich, dass Leistung und Leistungsbeurteilung sehr stark kontextabhängig sind. Das von Carmen H. herangezogene »on dit« betrifft also nicht nur das Gesagte, sondern vor allem die Zusammensetzung des »on«, also, um welche Gruppe Sprechender es sich handelt. Die Privatdozentin erläutert:

»(E)s gibt unterschiedliche Wertmaßstäbe (...), es gibt ja auch innerhalb des Faches verschiedene akademische Kulturen. Es ist ja nicht nur zwischen den Fächern, es gibt die eher Konservativen, die gucken auf ganz andere Dinge als die, die jetzt denken, sie sind unheimlich innovativ und die Speerspitze der Forschung, ja, die haben wieder andere Qualitätskriterien« (His/Privdoz, w).

Auch in der Biochemie sind Leistungskriterien nicht einheitlicher als in den

Geschichtswissenschaften. Zwar nehmen sich Naturwissenschaftler meistens als homogenere Gruppe wahr, da sie sich auf bestimmte »wissenschaftliche Konstanten« berufen, die universelle Gültigkeit beanspruchen, dennoch sind auch hier Leistungen von der Bewertung durch die community abhängig. So ist beispielsweise bekannt, dass ein Kriterium für eine Leistung die »Neuheit« eines Forschungsergebnisses ist. Innovativität zählt zu den wichtigsten Gütekriterien nicht nur in der Biochemie. Was geschieht aber, wenn mehrere Forschungsgruppen zur selben Zeit mit ein und derselben »Neuheit« an die Öffentlichkeit treten? Wem wird in einem solchen Fall die eigentliche Leistung zugesprochen?

Artur P., Habilitand der Biochemie, berichtet von seinen Erfahrungen in einer solchen Angelegenheit:

»Das ist mir einmal passiert. Das ist einem Kollegen passiert. Da gab es eine Veröffentlichung hier aus ›Stadt‹, die waren wesentlich weiter. Die hatten die Hand auf bestimmte Toxine als Werkzeuge. Von denen waren wir abhängig. Also haben wir bloß Teile bekommen. Das heißt, von vorneherein konnten wir nicht in der Breite anfangen ›‹ unsere Untersuchungen an(zu)legen. (...) Naja, ›Kollege‹ war mit dem Laborleiter so gut in Kontakt, dass er ungefähr wusste, was da wann kommen wird. Und hat dem auch gesagt: Wir haben dies und jenes. So ungefähr. Und dann hat er mir irgendwann gesagt: jetzt muss das raus. Und das haben wir dann schnell veröffentlicht. Das ist da relativ häufig. Wir hier mit dem Unilabor würden so was wahrscheinlich gar nicht mitkriegen, bis es veröffentlicht ist« (Bio/Habil, m).

Der Biochemiker deckt hier die Bedingungen auf, unter denen Leistungen zu Stande kommen. Zunächst kommt es darauf an, bestimmte Ressourcen an der Hand zu haben. Fehlen diese bzw. sind sie nicht in ausreichendem Maße vorhanden, aus Gründen der Infrastruktur oder der technischen Ausstattung des Labors, so bestehen schlechtere Chancen, gute Ergebnisse mit der gleichen Arbeit bzw. in der gleichen Zeit zu erzielen wie konkurrierende Arbeitsgruppen. Weiterhin bemerkt Artur P. ein Informationsdefizit auf Seiten universitärer Labore. Das heißt, die erzählte Geschichte könnte ebenso gut anders ausgegangen sein: ohne das Wissen um den Fortschritt der anderen Arbeitsgruppe, hätten Artur P. und sein Kollege an ihrem Werk gebastelt, bis sie eines Tages die Ergebnisse der anderen in einem Journal gelesen hätten, womit ihre Arbeit wertlos geworden wäre. Hätten sie damit aber schlechter gearbeitet als die anderen? Ist ihre Leistung damit de facto weniger wert? Nicht unbedingt. Die Anerkennung aber würde natürlich geringer aus- oder ganz weggefallen sein.

Unter welchen Umständen erbrachte Leistungen schließlich sichtbar werden, darauf weist ein Biochemieprofessor hin:

»Ich meine, das ist natürlich, man muss immer irgendwie ein bisschen was Wichtiges machen. Es geht nicht über das *l'art pour l'art*...« (Bio/Prof, m)

Was wird mit dieser Aussage angesprochen? Es wird ein Gegensatz formuliert zwischen Forschung, die offenbar in bestimmtem Kontext als »wichtig« angesehen wird und solcher Forschung, die allein für sich selbst besteht. Von welchen Kontexten ist hier die Rede? Und was ist »wichtig«? Andrea P. rekurriert bei dieser Frage auf Fachzeitschriften, die in den Naturwissenschaften eine tonangebende Rolle spielen:

»Und dann gibt es natürlich auch, gerade bei *Nature* und *Science*, solche Modethemen (...), was jetzt momentan aus der Sicht der Editors eben spannend ist und was nicht spannend ist. Und das ist schon so ein bisschen Politik von denen. (...) Und dann kommt eben dann auch noch mit rein, ob es noch irgendwie medizinisch irgendwelche Krankheiten, wie jetzt Aids oder sonst irgendwas, bekämpfen könnte potentiell, was eben dann auch in der Öffentlichkeit eine breite Aufmerksamkeit findet. Das ist natürlich was, was (...) in der Wichtigkeit auch dann schon etwas pusht.« (Bio/Post-Doc, w)

Bestimmte Publikationsorgane, denen deshalb in den Naturwissenschaften ein besonderer Einfluss zukommt, weil sie die meistrezipiertesten Fachzeitschriften sind, sind nach Andrea P. dafür mitverantwortlich, dass Forschungsthemen wichtiger oder unwichtiger werden. Dabei gehen auch die Gutachter der Zeitschriften nicht willkürlich vor, sondern beziehen sich darauf, was allgemein öffentliche Aufmerksamkeit erregt.

Der Privatdozent Alexander H. ordnet auch sein eigenes Forschungsfeld in solche Zusammenhänge ein:

»Ohne dass ich mich jetzt als Krebsforscher oder so bezeichnen wollte. Das geht hauptsächlich schon darum rauszufinden (*schildert Forschungsziel*). Aber das Molekül, an dem ich arbeite, ist schon eines der zentralen Moleküle da in diesen Prozessen. Das war vor einigen Jahren, muss man sagen, noch mehr »in« als es momentan ist. Aber es ist trotzdem noch wichtig heutzutage. Und neu. In dem Sinne, dass also auch zum Beispiel Pharmafirmen an dem Molekül interessiert sind« (Bio/Privdoz, m).

Alexander H. ordnet sein Thema nicht der Krebsforschung zu, rückt es aber in deren Nähe. Damit setzt er es in Beziehung zu einem größeren Komplex von Forschungstätigkeiten, die sich um ein allgemeingesellschaftliches Interesse drehen. Weiterhin führt er aus, dass seiner Forschungsrichtung vor einiger Zeit größere Aufmerksamkeit zukam als heute, ihr aber noch immer Aktualität und Innovationskraft zugesprochen werde. Dies zeigt sich Alexander H. zufolge darin, dass auch Pharmafirmen sich mit dem Molekül

beschäftigen, das er beforcht. »Wichtig« ist sein Thema also insofern, als es im Zentrum öffentlicher und firmenpolitischer Interessen steht. Es besteht eine gewisse Nachfrage innerhalb einflussreicher Gruppen. Damit sagt der Biochemiker auch, dass ein Forschungsthema nicht für sich und unabhängig von anderen Kontexten »neu« oder »wichtig« sein kann. Wichtigkeit wird einem Thema immer auch durch andere Bezüge beigemessen.

Wie wichtig wiederum diese Bezüge sein können, um überhaupt an begehrte Publikationsmöglichkeiten heranzukommen, zeigt das folgende Beispiel eines anderen Privatdozenten der Biochemie, Benedikt H.

»Ich meine, wir haben ein bisschen Probleme, in biochemischen Zeitschriften zu publizieren, nicht weil wir keine Biochemie machen, sondern weil wir ein bisschen ›Teilgebiet der Biochemie‹ machen. Und es ist halt mir schon ein, zwei Mal jetzt passiert, dass ich mit unseren Fragestellungen versucht habe, in einer biochemischen Zeitschrift, also nicht top class oder so, sondern normal vernünftig, wo wir auch normalerweise eigentlich hingehören, zu publizieren und dass die Leute sehr angegan davon waren eigentlich von der Arbeit, aber dann doch gemeint haben, man sollte es vielleicht an ein etwas eher ›Teilgebiet-orientiertes Journal schicken. Also die hatten nicht an der Biochemie was auszusetzen, sondern hatten ein wenig dran auszusetzen, dass wir eigentlich die Biochemie an ›Teilgebiet‹ untersuchen« (Bio/Privdoz, m).

Im Grunde bekommt die Arbeitsgruppe von Benedikt H., was die Qualität ihrer Arbeit angeht, ein positives Gutachterurteil übermittelt. Leider jedoch wird ihr Beitrag als nicht passend für allgemein biochemisch ausgerichtete Zeitschriften bewertet. Sie werden darauf verwiesen, sich an spezieller ausgerichtete Organe zu wenden. Das bedeutet für Benedikt H. zwar, dass seine Leistung im Prinzip anerkannt wird, ihm allerdings ein geringeres Maß an Öffentlichkeit zuteil wird. Indem er gezwungen ist in Zeitschriften zu publizieren, die notgedrungen eine viel kleinere Leserschaft haben, erhält seine Forschung automatisch auch weniger Anerkennung.

Sowohl in den Bedingungen, unter denen Leistungen zu Stande kommen als auch in der Bewertung durch andere, wodurch sie überhaupt erst sichtbar gemacht werden, liegen die sozialen Mechanismen, die eine »Leistung« nicht mehr als »objektives« Kriterium für die Selektion von Wissenschaftlern erscheinen lässt. Damit soll nicht gesagt werden, die wissenschaftliche Leistung an sich sei ein Problem, weil sie niemals »wirklich objektiv« bewertet werden könne und damit als Ausleseinstrument nicht taue. Es soll lediglich darauf hingewiesen werden, dass die Vorstellung besteht, eine gute wissenschaftliche Leistung sei das ausschlaggebende Moment wissenschaftlicher Karrieren. Hierüber wird vergessen, dass diese Leistungen irgendwann einmal als solche in Erscheinung treten und somit im System

der Anerkennung der jeweiligen scientific community überhaupt erst eine Rolle spielen konnten. Dies geschieht aber in der konkreten Praxis und in Aushandlungsprozessen zwischen konkreten Akteuren.

Es zeigt sich, dass Leistung nicht für sich allein besteht und keine objektive Größe ist, die aus dem sozialen Bezugssystem der Wissenschaft herausfällt. Vielmehr ist Leistung als Glaube fest darin verankert. Dieser Glaube lässt die beteiligten Akteure übersehen, dass Leistung nie ohne Leistungsbeurteilung existiert und damit von Anerkennung durch Statushöhere und Kollegen abhängig ist. Ohne Anerkennung einer Leistung, tritt diese gar nicht erst als solche in Erscheinung. Über welche Mechanismen aber diese Anerkennung erfolgt und wie Leistung »erkannt« wird, hängt der Erfolg der Akteure ab, die in das wissenschaftliche Feld hineindrängen.

4.3 Die Anerkennungspraxis der Scientific Community

In der Wissenschaft stellt die Anerkennung durch die Fachkollegen das wichtigste Kapital dar. Nur dadurch, dass die anderen im Feld einen Hinzugekommenen als Mitspieler wahrnehmen, wird seine soziale Existenz erst hervorgebracht. Da das wissenschaftliche Feld von einem »interesselosen Interesse« (Bourdieu 1998c, 32) geprägt ist, der Glaube an das Spiel also beinhaltet, aus Uneigennützigkeit zu handeln, aus anti-ökonomischen Prinzipien heraus, kann man dieses Kapital der Anerkennung nicht selbsttätig mehren. Wie der Habilitand Charlie P. ausführt, ist er darauf angewiesen, von anderen, bereits anerkannten Akteuren des Feldes, als anerkanntswert betrachtet und distribuiert zu werden:

»Man ist ein guter Historiker nicht, weil man ein guter Historiker ist, sondern weil die anderen sagen, dass man ein guter Historiker ist. Wenn ich mich selber hinstelle und sage, ich bin ein guter Historiker, lachen alle anderen guten Historiker. Wenn ein anderer guter Historiker sagt, der Charlie P. ist ein guter Historiker, dann nicken alle anderen guten Historiker, zumindest (lacht) wenn sie aus dessen Schule stammen« (His/Habil, m).

In diesem Zitat wird auf den Punkt gebracht, wie die Anerkennungspraxis in wissenschaftlichen Fachgemeinschaften funktioniert. Zunächst erzeugt ein »guter Historiker« sich nicht selbst im stillen Kämmerlein, sondern im Zusammenspiel mit anderen, die sich bereits einen Namen (in einem bestimmten Kontext, darauf zielt der Hinweis auf die »Schule«) gemacht haben. Diese Etablierten erzeugen den Neankömmling durch Zuschreibungs- und Anerkennungsprozesse. Wer sich selbst Qualitäten zuschreibt, gibt sich hingegen der Lächerlichkeit preis. Sich und seine Fähigkeiten positiv zu bewerten und dies auch noch offen zu kommunizieren, gilt als unseriös. Nicht der Wissenschaftlerin oder dem Wissenschaftler selbst obliegt

es, sich einzuschätzen und sich Lorbeeren zu nehmen, sondern der scientific community.

Anerkennung ist damit sicher keine Gabe, die im Überfluss gespendet wird. Sie ist im Gegenteil die wichtigste Waffe im Kampf um das Überleben im Feld. Sie kann gegen einen gerichtet werden (indem die eigene Arbeit ignoriert oder abgewertet wird) und sie kann dazu dienen, sich im Feld eine Position zu schaffen, von der aus man schließlich selbst im Spiel der Anerkennung mitagieren kann.

Eine andere Historikerin schildert ihre Wahrnehmung der Institution Universität entsprechend:

»Also ich erlebe es sehr stark, dass dieser Wissenschaftsbetrieb kein Betrieb ist, wo ich auftauche und man sagt: *Ach, schön dass Sie da sind, hier ist die Tür offen*, das erlebe ich sehr deutlich« (His/Privdoz, w).

Anerkennung bekommt man nicht geschenkt, sondern muss darum kämpfen. Man muss beweisen, dass man die Wertschätzung der anderen zu Recht erhält. In einer solchen Kampfsituation entsteht Konkurrenz zwischen den Akteuren. Diese steht jedoch nicht notwendig im Widerspruch zu dem Streben der WissenschaftlerInnen nach Anerkennung. Im Gegenteil, gerade die Konkurrenzsituation ist eine höchst wünschenswerte, bedeutet sie doch für die Akteure, dass sie ›im Spiel‹ sind: »Mit jemandem konkurrieren heißt auch, jemanden in seiner Leistung anzuerkennen« (Krais 2000, 46).

Wie sieht nun die Anerkennungspraxis der scientific community konkret aus? Die Interviewten heben in dieser Frage immer wieder bestimmte Stichpunkte hervor: Titel und Stelle; sich in der community bekannt machen, indem man auf Kongresse fährt und auf Tagungen vorträgt; das bearbeitete Thema und die Rolle des akademischen Lehrers. Entlang dieser Stichpunkte soll daher vorgegangen werden, wenn herausgearbeitet wird, wie Anerkennung im wissenschaftlichen Feld entsteht, erworben und genutzt wird.

4.3.1 Titel und Stelle

Um überhaupt wahrgenommen zu werden, müssen zunächst formale Voraussetzungen erfüllt sein. Zu diesen Voraussetzungen zählen als wichtigste Titel und Stelle. Die Rolle des Titels zeigt sich schon darin, dass Nicht-Promovierte von den Akteuren des Feldes nicht als wissenschaftlicher Nachwuchs angesehen werden, d.h. noch nicht einmal den Status von Anwärtern einnehmen. Ein Biochemiker war gar der Ansicht, eine wissenschaftliche Karriere beginne erst ab der Professur, was bedeutet, dass alle vorhergehenden Schritte lediglich qualifizierende Maßnahmen sind.

Eine Stelle an der Universität ist insofern entscheidend, als sie einen unmittelbaren Anschluss an die Aktivitäten des Lehrstuhls bietet und opti-

male Unterstützung durch den Professor garantiert. Daher werden auch Landesstellen von den Befragten höher bewertet als Drittmittelstellen. Einerseits ist das Ansehen eines Habilitanden, der direkt bei einem Professor als Assistent eingestellt ist, höher, andererseits sind Drittmittelprojekte häufig knapper befristet als Assistentenstellen und bieten damit weniger Sicherheit in der Habilitationsphase. Weniger Sicherheit bedeutet unter Umständen jedoch auch weniger Produktivität, da viel Zeit dafür ins Land geht, immer neue Mittel zu beschaffen. Als habilitierender Nachwuchswissenschaftler *keine* Stelle zu haben, bedeutet darüber hinaus nicht nur finanzielle Not und soziale Isolation, sondern auch, abgeschnitten zu sein von den Ressourcen, die für die wissenschaftliche Arbeit notwendig sind. Beispielsweise ist ein Geschichtswissenschaftler ohne Anbindung an eine Universität gezwungen, Fachliteratur selbst anzuschaffen bzw. Recherchetätigkeiten ohne Hilfskräfte zu bewältigen, Archivreisen aus eigener Tasche zu bezahlen usw. Ein Biochemiker hingegen könnte überhaupt nicht arbeiten, da er ohne Zugang zu einem Labor und entsprechenden Geräten nicht forschen kann.

4.3.2 Sich bekannt machen

Sind diese Grundvoraussetzungen gegeben, müssen sich die jungen Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen darum bemühen, in der Fachöffentlichkeit sichtbar zu werden. Wie geschieht das? Der Privatdozent Benedikt H. erklärt, wie es seiner Meinung nach funktioniert:

»(...) je öfter man auf Konferenzen geht, desto eher trifft man natürlich die Leute, die man schon mal getroffen hat, die Leute, die an dem eigenen Thema interessiert sind, oder man ist auch an den Themen von anderen Leuten interessiert, man *kennt* mehr Leute, man wird bekannter, man hat wieder Publikationen nachzuschieben. Insgesamt wenn man sich also immer wieder auch in das Gedächtnis der Leute hereinbringt, dann passiert's halt ganz einfach, ja, dass mehr Leute einen kennen, und wenn die dann was organisieren, *ach das ist doch interessant, jetzt hat er wieder so was gemacht, das möchte ich aber genauer hören*. Und dann kann's ja sein, dass man eine Einladung zum Vortrag kriegt. Und ja, das schaukelt sich halt so'n bisschen dann hoch. Ich glaub, es ist sicherlich ein Riesenfehler, wenn man nicht auf Konferenzen geht, wenn man nicht rausgeht. Man muss, der Name muss mit Gesicht verbunden sein, das ist meine Überzeugung« (Bio/Privdoz, m).

Der Biochemiker spricht von der Vernetzung scheinbar verschiedenster Dinge: es geht um Forschungsthemen, Leute, Publikationen, Einladungen zu Konferenzen, Namen, Gesichter. All diese müssen auf eine bestimmte Weise verknüpft werden, damit er als Wissenschaftler in der Fachöffentlichkeit wahrgenommen wird. Dabei zählt offenbar nicht in erster Linie die wissenschaftliche Arbeit, sondern wie diese in das System der Anerken-

nung hineingebracht werden konnte. Das Thema muss mit dem eigenen Namen besetzt werden, der Name wiederum muss mit dem »Gesicht« des Forschers in Verbindung gebracht werden. Dies wird erreicht, indem der Wissenschaftler sich mit seinem Thema auf Tagungen präsentiert, wodurch er schließlich in das »Gedächtnis« der anderen hinein gelangt. Gelingt ihm dies, so kann er darauf hoffen, bald mit seinem Thema in Verbindung gebracht und auf weitere Konferenzen eingeladen zu werden. Der Privatdozent spielt also nicht auf eine abstrakte »Leistung« an, die ihm den Weg in die Fachgemeinschaft ebnet, sondern auf sehr konkrete Aktivitäten seinerseits, die ihn sichtbar werden lassen als einen, dessen Namen man sich merken muss.

Es kann jedoch sein, dass Nachwuchswissenschaftler sehr unterschiedliche Chancen haben, in den jeweiligen Fachkreisen sichtbar werden zu können, wie es an den folgenden Beispielen aus der Geschichtswissenschaft, der Habilitandin Constanze P. und des Privatdozenten Dankwart H. deutlich wird:

»Also ich werde nicht viel zu Tagungen eingeladen, ich habe bis jetzt eine Einladung gehabt, über meine Dissertation zu sprechen, zwei, eine während meiner Doktorandenzeit und eine jetzt im Nachhinein, und das waren beides Sachen aus der, also aus diesen Frauennetzwerken, wo man sich jetzt auch kennt und so, (...). (A)lso ich denke da, das ist okay. Aber alles andere, sitze ich da und schmoll vor mich hin, also da passiert halt in Bezug auf mein Dissertationsthema einfach nichts. Ich habe jetzt einen Kollegen, der eben zur ›Thema‹ auch eine Habilitation geschrieben hat, kennen gelernt und hoffe mal, hm, dass der mein Buch findet, wie er mir am Telefon sagte, hoffe mal, dass der vielleicht mal in ›Hochschulort‹, wo er ist, mal rumerzählt bei den Leuten, die zur ›Thema‹ forschen, dass es mich auch noch gibt und so« (His/Habil, w).

»Und irgendwann merkt man dann, auf dem Historikertag oder so, auch wenn man mit den Leuten gar keinen persönlichen Kontakt hat, jeder weiß irgendwie, wer Dankwart H. ist, auf einmal ist das auch wieder ein befremdliches Gefühl, aber das stellt man dann fest und ja. Und dann merkt man auch, okay, dann lernt man sich auch mal persönlich kennen und so, und vielleicht sagt einer, ja kommen Sie doch mal, was machen Sie denn jetzt? Ja, interessant, stellen Sie das mal bei uns im Kolloquium vor, kommen Sie mal nächstes Semester. Aber es war nie so, dass ich das besonders forciert habe. (I)ch habe nie irgendwo mich um eine Einladung bemüht.« (His/Privdoz, m)

Während der Privatdozent anscheinend ohne besonderes persönliches Engagement wie von selbst zu einer bekannten Persönlichkeit wird, bleibt die Habilitandin im Abseits und muss sich darum kümmern, von Kollegen, die sich mit ähnlichen Themen beschäftigen, überhaupt wahrgenommen zu

werden. Obwohl beide im gleichen Fach agieren, finden sie andere Bedingungen vor. Abgesehen davon, dass beide eine sehr unterschiedliche Selbstdarstellung betreiben, die automatisch die eine als Verliererin, den anderen als Gewinner erscheinen lässt, kann man dennoch darauf schließen, dass sie auch unterschiedliche Voraussetzungen haben, sich in der Fachgemeinschaft zu platzieren. Wie entstehen solche unterschiedlichen Voraussetzungen und womit hängen sie zusammen? In den folgenden Abschnitten soll dies erörtert werden.

4.3.3 Das Thema

Constanze P. spielt auf ihr Dissertationsthema an, das offenbar für sie wenig Anschlussmöglichkeiten an gängige fachliche Diskussionen bietet, oder zumindest Teilbereiche berührt, die andere Interessierte nicht automatisch auf ihre Arbeit aufmerksam werden lassen. Daher, so erklärt sie sich, hat sie es schwerer, gesehen und auf einschlägige Tagungen eingeladen zu werden. Andererseits schildert Dankwart H. die Kontaktaufnahme anderer Wissenschaftler mit ihm, ohne dass diese genau wissen, woran er zurzeit arbeitet. Es wird nachgefragt, womit er sich denn gerade beschäftigt und da man seinen Namen offenbar bereits kennt, scheint man in der Folge überzeugt zu sein, dass er »interessante« Dinge tut. Hat er sich also bereits im Vorfeld einen Namen gemacht, indem er, wie es sein Kollege Benedikt H. aus der Biochemie empfiehlt, sich verstärkt darum gekümmert hat, seine Arbeit publik zu machen? Eindeutig beantwortet er dies mit nein, denn er hat sich »nie irgendwo (...) um eine Einladung bemüht«.

Die Rolle des Themas beim Spiel um Anerkennung wird von vielen Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen in den Interviews hervorgehoben. Sowohl Historiker als auch Biochemiker messen Forschungsthemen eine strategische Bedeutung zu. Ein Thema sollte nicht nur aus »reinem Interesse« gewählt werden, sondern aus der Überlegung heraus, welche Chancen es bietet, sich in der Forschungslandschaft zu positionieren. Es werden von den Mentoren unterschiedliche Ratschläge erteilt, welche Themen gemieden werden sollten, oder welche sich für eine bestimmte Phase der wissenschaftlichen Laufbahn eignen bzw. nicht eignen. Der Biochemiker Benedikt H. lobt seinen Chef beispielsweise dafür, dass er ihm als Habilitanden ein »eigenes Thema« gegeben hat. Seine Begründung ist sehr aufschlussreich, was das Anerkennungssystem der Fachgemeinschaft betrifft.

»Ja, also das Interessante hier in unserem Lehrstuhl ist, dass Professor (Name des Chefs), wenn er jemanden habilitieren will oder auf eine Cr-Stelle einstellt, ihm ein eigenes Thema gibt. Es ist also nicht so, dass ein Thema, was schon existiert, weitergemacht wird, oder ein Thema, was jemand anderes schon bearbeitet hat, jetzt auf einmal von einem Habilitanden bearbeitet werden soll. Und es ist auch nicht so, dass,

wenn derjenige, der sich habilitiert hat, hier weg geht, dass das Thema dann hier weiter bearbeitet wird. Also das ist dann wirklich ein Thema, wo jemand drauf groß werden kann, und das kann er mitnehmen.

Es ist also nicht so, dass dann hier jetzt Konkurrenz auf einmal entsteht. Gesetzt den Fall, ich würde jetzt also irgendwann umziehen in eine andere Stadt, es ist nicht so, dass hier jetzt eine Gruppe bleiben würde, die von mir unabhängig ist, die da daran weiterarbeitet, ja, also das finde ich schon mal eine sehr gute Sache« (Bio/Privdoz, m).

In diesem Zitat wird die Rolle des Themas überdeutlich: es dient dazu, sich in der Fachwelt zu positionieren. Das Thema ist also nicht unbedingt in dem Sinne ein »eigenes«, als sich der Wissenschaftler dieses selbst ausgedacht oder zurechtgelegt hat, sondern vor allem im Hinblick darauf, dass er es später – wie bereits oben geschildert – mit seinem Namen besetzen kann. Von daher kann der aufstrebende junge Wissenschaftler »darauf groß werden«, er kann es »mitnehmen«, d.h. es über seine weitere Laufbahn ausbauen und sich damit etablieren. In der Zwischenzeit macht ihm zumindest niemand am eigenen Institut bzw. der Chef selbst Konkurrenz.

Auch in der Geschichte weisen Nachwuchswissenschaftler immer wieder auf die »strategische« Bedeutung von Themen hin. Sie erhalten in der Wahl ihrer Habilitationsthemen auch häufig Tipps von ihren Chefs:

»Also ich habe mich dann strategisch entschieden, also nicht ein Exotenthema aus seiner Perspektive zu nehmen, ich habe ihm da einfach vertraut und auch seiner Erfahrung im Wissenschaftsbetrieb vertraut, weil das Argument dann war, (...) lieber so'n in Anführungszeichen klassisches Thema (...) noch mal zu nehmen neben meiner ›Thema der Doktorarbeit‹, und nicht ein zweites buntes Thema, sag ich jetzt mal, nicht bunt, aber, also ich denke, das ist ein absolut kommendes Thema für Geschichte (...). Es gibt da aber keine Lehrstühle, keine Schwerpunkte im Moment usw.« (His/Privdoz, w)

Carmen H. wollte zunächst ein anderes Thema nehmen als jenes, welches sie letztlich in ihrer Habilitationsschrift bearbeitete. Offenbar war das zuerst gewählte innovativer und näher an dem, was in absehbarer Zeit aktuell werden würde. Ihr Chef riet ihr jedoch davon ab, weil er es für zu »bunt« hielt. Damit scheint gemeint zu sein, dass es sich schlecht in bereits etablierte Kontexte einordnen lässt.³⁰ Konkret schlägt sich dies nieder in möglichen Stellen: spezialisiert sich die Wissenschaftlerin auf einen Bereich, für den noch keine institutionellen Strukturen vorhanden sind, so wird es schwerer für sie werden, an eine Professur zu kommen. Es wird auch schwerer sein, in der community sichtbar zu werden, da bei einem Thema, das keinerlei Bezug nimmt auf bekannte Zusammenhänge, auch keine Bezüge von den Fachkollegen hergestellt werden. Ähnlich wie Constanze P.

müsste Carmen H. sich dann sehr viel mehr Mühe geben, Anschluss zu finden.

4.3.4 Die Rolle des Chefs und seines Renommees

Auch Carmen H. behauptet wie Dankwart H. (s.o.) von sich, keinerlei Probleme damit (gehabt) zu haben, in der scientific community wahrgenommen zu werden. Sie muss sich nicht darum kümmern, Publikationsorgane zu finden, die ihre Artikel aufnehmen. Sie wird ebenfalls angesprochen, eingeladen und aufgefordert. Allerdings schreibt sie diesen Erfolg weder ihrer persönlichen Leistung noch der Themenwahl zu. Stattdessen verweist sie auf die Rolle ihres akademischen Mentors.

»Ich muss aber sagen, ich bin in der Situation dadurch, dass ›Name des Chefs‹ einflussreich ist, ganz klar. Also hätte ich einen No-Name-Prof, sag ich jetzt mal, müsste ich sehr viel stärker kämpfen, um eingeladen zu werden usw. Dann hatte ich das Glück, meine Diss, ja Gott wahnsinnig ist die jetzt auch nicht rezipiert worden, ist aber in einer renommierten Reihe bei uns (...), also das sind einfach Codes, ja, und ich denke, dadurch lief das« (His/Privdoz, w).

Es war nicht ihr eigener Name, der sich mit ihrem Thema verband, sondern der Name ihres Professors und der Titel der Buchreihe, in der ihre Dissertation erschien.

Carmen H. beschreibt ihren Chef als »einflussreich« und die Buchreihe als »renommiert«. Beide scheinen wie Markenzeichen zu wirken, die besondere Qualität anzeigen. Tatsächlich wäre ihrer Meinung nach der Name irgendeines Professors so bedeutungslos gewesen wie überhaupt kein Name, ähnlich wie einem Waschmittel weniger Waschkraft zugeschrieben wird, wenn es nicht als besonderes Markenprodukt bereits etabliert ist. Hier kommt der Mertonsche Matthäus-Effekt zum Tragen: »Wer hat, dem wird gegeben« (siehe Kap. I). Es ist hier jedoch nicht nur der bereits anerkannte Wissenschaftler, dem gegeben wird. Der Chef ist bereits anerkannt und etabliert, seine Mitarbeiterin hingegen muss erst noch beweisen, dass ihre Arbeit gut ist. Der Ruhm des Mentors »färbt« anscheinend auch auf seinen Schützling ab. Dem Professor wird nicht nur zugeschrieben, selbst besondere wissenschaftliche Qualität zu erzeugen, sondern auch in der Wahl seines Nachwuchses auf gute Qualität zu achten. Name und Bekanntheitsgrade wirken wie »Codes«, eine Bezeichnung, die an das Verfahren erinnert, mit der man sich Zugang zu nicht-öffentlichen Quellen (bspw. im Computer) verschafft. Man gibt ein Codewort ein, das als Türöffner funktioniert.

Im Gegensatz zu Carmen H. verschweigt Dankwart H. im Zitat weiter oben diese besondere »Aura« auch *seines* Chefs. Er stellt sich so dar, als sei es sein eigener Name, der auf wunderbare Weise – ganz ohne sein werben-

des Zutun – unter etablierten Kollegen bekannt ist. So entsteht der Eindruck, als seien es seine Leistungen allein, die die anderen aufmerksam werden lassen. Tatsächlich jedoch ist gerade Dankwart H. ›Ziehkind‹ eines der renommiertesten Professoren der gegenwärtigen Geschichtswissenschaften. Möglicherweise übersieht Dankwart H. den Einfluss seines Mentors, weil es ihm so selbstverständlich erscheint, wie dieser wirkt. Schließlich war er schon als Studierender bei seinem späteren Doktorvater als Hilfskraft beschäftigt und erfuhr eine frühe Förderung. Er fühlte sich auch selbst bereits in den ersten Semestern seines Studiums vom Renommee der Lehrenden angezogen, wie sich in seinem Bericht zeigt:

»Also zunächst mal war ich etwas frustriert, weil die (...) großen Namen, bei denen ich studieren wollte, dann irgendwie wenig präsent waren, die hatten dann gerade auch freie Jahre oder Freisemester und waren ›im Ausland‹ (...). Also es war irgendwie schwer, an die ranzukommen. In den ersten zwei Semestern war irgendwie, glaub ich, noch nicht mal eine Vorlesung zu hören, und im Grundstudium machten die ja ohnehin keine Seminare. (...) Ja, und dann ... war's ja sozusagen ein gewisser zündender Moment, wo ich dann zu «Name des Doktorvaters» gekommen bin, das war noch sozusagen, ja eine Entscheidung von mir. (...) Und, ja dann bin ich dann einfach in der Vorlesungspause, musste ich dann meinen ganzen Mut zusammen nehmen und dann (habe ich ihn) angesprochen, ob ich bei ihm eine Zwischenprüfung machen könnte und hab ihm so ein Exposé gegeben von der Arbeit. Das hat er sich dann angeguckt, und ja das fand er dann ganz toll und dann habe ich diese Arbeit geschrieben, und so sind wir dann zueinander gekommen. (...) (S)odass dann so bestimmte, ja klassische Schritte in Gang gesetzt wurden« (His/Privdoz, m).

Dankwart H. schildert hier, wie er erste Schritte in Richtung seines Doktorvaters unternahm. Er geht dabei nicht in erster Linie bestimmten Sachthemen nach, noch nicht einmal Personen, sondern tatsächlich »großen Namen«. Von Anbeginn seines Studiums wartet er darauf, endlich mit einem dieser »Namen« in Kontakt zu kommen. Das erweist sich als eine schwierige Aufgabe, da gerade die Professoren, die ihn interessieren, sich besonders rar machen. Sie sind nicht selbstverständlich für alle Studierenden präsent. Daher entschließt sich Dankwart H. einen bestimmten Professor, den er sich offenbar vorher ausgesucht hat, auf sich aufmerksam zu machen. Dies ist der »zündende Moment«, der, wie er hinzufügt, »noch« von seiner eigenen Entscheidung abhing. Was ist damit gemeint? Hier wird eine Dynamik dargestellt, die sich nach einem aktiven, zündenden Auslöser seitens des Studierenden von ihm löst und von selbst weiterzulaufen scheint. Es werden »klassische Schritte in Gang gesetzt«, man kommt zueinander. Das alles aber heißt, sein Doktorvater – überzeugt von der Arbeit des Studenten – übernimmt von diesem Augenblick an die Regie für die Laufbahn von Dankwart H. Es dürfte also kaum überraschen, dass dieser Nachwuchswissenschaftler sich noch nie darum bemühen musste, in der scientific com-

munity wahrgenommen zu werden, zumindest dann nicht, wenn man voraussetzt, dass den »großen Namen« auch in der Fachwelt eine Sogwirkung zugeschrieben werden kann. Dass dem so ist, davon berichten allerdings bereits Doktoranden, die – noch neu im Wissenschaftsspiel – häufig besonders sensibel für bestimmte zu beobachtende Mechanismen sind. So erzählt David M. von seinen Erlebnissen mit unterschiedlichen Hilfskraftstellen und der Reaktion der anderen darauf:

»... nicht nur dieses Kennen, sondern eben auch dieses Ansehen, also eben auch Ehre, das scheint mir schon, also gerade in der Uni ist das, glaub ich, sehr wichtig. (...) Also es wird anscheinend sehr stark geachtet, wer ist der Gönner von jemandem, so wie muss ich den jetzt grüßen, ist der wichtig, steckt da ein starker Prof hinter, das sind so die Vorschusslorbeeren vielleicht, die man haben kann oder nicht, dass man von jemand Großem sozusagen finanziert wird zumindest. Das ist mir sehr häufig passiert, dass irgendwie jemand, ich war vorher bei einem Prof, der auch relativ renommierter hier war, einfach nur als studentische Hilfskraft. Und dann ist mir zwei, drei mal, hat mich ein anderer Dozent gegenüber einem Dozenten vorgestellt, ja der und der ist HiWi bei »Name des Professors« (...). Und was ich am Anfang immer total skurril fand, was ich dann nachher aber ganz genossen hab, weil das schien ja nichts Schlimmes zu sein. Ich war aber zwischendurch auch mal im »Projekt« tätig, nachdem ich bei dem Prof war, (...) und das hat eine Frau geleitet, die Oberstudienrätin ist. Also erst mal war sie eine Frau, denk ich mal, hatte sie es sowieso schon hier schwerer, ein schweres Standing in der Fakultät, dann ist sie auch nur für eine kurze Zeit hier, dann ist sie auch sozusagen nicht Dozentin, also nicht Professorin, sondern nur Lehrerin eigentlich, abgeordnete Lehrerin aus der Schule. Und da hatte ich so manchmal auch so das Gefühl, das ist jetzt schlecht für's Image. Dann ist sie zusätzlich auch noch persönlich sehr schwierig, und da hatte ich so das Gefühl, dass so'n bisschen die Antipathien, die ihr so entgegenschlugen in der Fakultät, die kann sich auch, dann wird man eben in diese Schublade dann auch gesteckt. Das fand ich dann auch sehr unangenehm. Aber auf jeden Fall hatte ich so das Gefühl, das ist sehr wichtig so, wessen Brot ich fress« (His/Dok, m).

David M. stellt anhand seiner Erfahrungen als studentische Hilfskraft dar, welche Auswirkungen das Ansehen eines Chefs auf seinen Mitarbeiter haben kann. Hat der Chef einen guten Ruf unter den Kollegen, so bekommen selbst die Studierenden, die an seinem Lehrstuhl arbeiten, einen Teil dieses Segens ab. Auch umgekehrt funktioniert es: ein geringes Ansehen des Arbeitgebers wirkt sich auf den Mitarbeiter negativ aus. Während der Doktorand seinen automatisch höheren Stand bei seinem ersten Chef genoss, war ihm sein gesunkenes Ansehen auf der zweiten Stelle »unangenehm«. Die Chefin von David M. hatte ihm zufolge eine Menge Attribute, die ihr eine prekäre Position innerhalb der Fakultät bescherten. Diese Merkmale haben, um auch das noch einmal herauszustreichen, offenbar nichts mit ihrer Leistung zu tun, sondern vor allem mit ihrem Status und mit ihren persönli-

chen Eigenschaften (wobei hier zu fragen wäre, wodurch diese Person zu einer »schwierigen« wird: durch die kühle Aufnahme seitens des Kollegiums, oder weil sie von »Natur aus« einen unversöhnlichen Charakter hatte). Aus diesen Erfahrungen zieht David M. den Schluss, dass es für sein eigenes Fortkommen durchaus entscheidend ist, ob sein Lehrmeister oder seine Lehrmeisterin die Anerkennung der Kollegen genießt. Er beobachtet, wie er gegenüber anderen Wissenschaftlern seiner Fakultät vorgestellt wird: nicht als David M., der Geschichte studiert, sondern als Hilfskraft des renommierten Professors. Damit scheint bereits etwas über ihn und seine Qualitäten bekannt zu werden, was er nicht erst selbst beweisen muss.

Auch in der Biochemie wird davon gesprochen, wie wichtig es ist, einen möglichst renommierten Chef zu haben. Ein Habilitand beschreibt die Rolle seines Chefs bei Veröffentlichungen:

»Und ob es geht oder nicht, das hängt halt davon ab, wie gut die Daten sind und wie bekannt man ist im Grunde genommen. Auch da bin ich wieder auf ›Chef's Namen angewiesen. Weil der wird auf jeden Fall irgendwo mit hinten dran stehen. Als derjenige, der für das Projekt verantwortlich ist. Und dann ist es eben so eine Mixtur aus Bekanntheitsgrad des Chefs und Güte der Daten. Je bekannter der Chef, desto weniger gut müssen die Daten sein um in gute Journals zu kommen.

I: Also das heißt, da ist der Name dann entscheidender als also ...,

P: Nein. Nicht entscheidender. Es ist also, er hat ein großes Gewicht, wenn die Daten irgendwie ein bisschen Lücken aufweisen. Und dann wird es manchmal sehr groß. Also die richtig großen Chefs, die etablierte große Labors haben, die kommen wesentlich leichter an gute Veröffentlichungen« (Bio/Habil, m).

Der Befragte berichtet die Interviewerin, die pauschalisieren will, der Name des Autors sei wichtiger als die Güte der Daten. So einfach ist es nicht! Die differenzierte Begründung lautet vielmehr: die Qualität der Daten wird einer weniger kritischen Prüfung unterzogen, wenn der Autor bereits anerkannt ist. Man könnte auch sagen, diesen Daten wird ein größeres Vertrauen entgegengebracht. Aus diesem Grunde ist es leichter für einen renommierten Autor, in ebenfalls renommierten Organen zu publizieren. Es ist deshalb wichtig, sich in solchen Zeitschriften zu platzieren, weil sie von der Fachöffentlichkeit in höherem Maße rezipiert werden als andere. Das heißt auch, die Autoren werden mit ihren Artikeln häufiger von anderen zitiert, was wiederum eine Form der Anerkennung ihrer Arbeit darstellt. Zunächst benötigt Artur P. also den Namen seines Chefs, um eine größere Chance zu haben, in Journalen zu veröffentlichen, die von der Mehrheit gelesen werden. Im Anschluss daran wird auch sein eigener Name weitergetragen.

Die Rolle des Chefs im Anerkennungsspiel der Wissenschaft geht jedoch noch sehr viel weiter und setzt viel früher an, als bisher geschildert. Der Chef spielt sogar gleich mehrere Rollen: die des Prüfers, des Arbeitge-

bers, des Betreuers und die des Multiplikators.³¹ Als *Prüfer* hat er eine klare Selektionsfunktion, als *Arbeitgeber* sichert er seine Mitarbeiter in ihrer finanziellen und sozialen Existenz, als *Multiplikator* sorgt er für ihre Wahrnehmung in der Fachöffentlichkeit und als *Betreuer* oder *Mentor* setzt er methodische Standards und bestimmt unter Umständen die thematische Strategie seiner Schützlinge. Damit ist er in allen Stadien des akademischen Anerkennungsspiels für den Nachwuchs von Bedeutung.

4.4 Wie wird Leistungsfähigkeit erkannt?

Bevor ein akademischer Lehrer sein Renommee für den Nachwuchs in die Waagschale legt, muss er zunächst selbst davon überzeugt sein, dass es der Mühe wert ist. Er muss überzeugt sein, dass es sich lohnt, einen jungen Wissenschaftler oder eine junge Wissenschaftlerin zu fördern und für sie all die genannten Rollen zu spielen. Woran »erkennen« Professoren die »Güte« eines potentiellen Kandidaten?

Der Biochemieprofessor Augustus C. schätzt die allgemeinen Aussichten für Wissenschaftler seines Faches, an eine Professur zu gelangen, gegenwärtig sehr düster ein. Im Grunde kann er niemandem guten Gewissens raten, die wissenschaftliche Laufbahn einzuschlagen, so gibt er bereits im Einstiegsgespräch zu verstehen.³² Die Expansionsphase der biochemischen Forschung an Universitäten sei vorbei (»Heute empfiehlt man den Besten, also sieh zu, dass du ne Firma gründest oder dass du irgendwo reich wirst.«). Erstaunlicherweise räumt er jedoch gerade Wissenschaftlerinnen besonders hohe Chancen ein, denn wenn die Frauen sich für diesen Weg erst einmal entschieden haben, fielen die Wahl in Berufungsgremien eher auf sie als auf ihre männlichen Kollegen. Augustus C. ist davon überzeugt, weil er bei sich und seinen Kollegen ein »schlechtes Gewissen« darüber wahrnimmt, »dass wir so wenig Frauen haben«. Im konkreten Entscheidungsfall jedoch fehlen die Frauen, die für entsprechende Stellen in Frage kommen. Als Beispiel führt der Professor ein spezielles Frauenförderungsprogramm seiner Universität an, in dem dreißig C1-Stellen speziell für Wissenschaftlerinnen reserviert wurden. Am eigenen Fachbereich waren vier Stellen zu besetzen. Augustus C. erinnert sich, »dass wir damals also gesessen haben (...) und richtig ein bisschen ratlos waren (...), es fielen uns nicht vier Frauen ein, denen wir das zutrauten.« Die Wissenschaftlerinnen könnten in den sechs ihnen zur Verfügung stehenden Jahren »eigentlich die Welt aus den Angeln heben«, wenn sie jedoch nicht geeignet seien, scheiterten sie, was man ihnen gerne ersparen möchte. Eine der Frauen, die schließlich eingestellt wurde, bezeichnet er als »sehr lustig und sehr nett«, er selbst hätte sie jedoch nicht auf die Stelle gesetzt, denn seiner Meinung nach ist sie »nicht so die ganz scharfe Wissenschaftlerin«. Im Rückblick konstatiert Augustus C.: »... die hat also wirklich auch alle Förderung gehabt und ihre eigene Sache, hat da aber nicht sehr viel draus ge-

macht. Deren Frauenförderungsstelle ist ausgelaufen, jetzt hat sie die Habilitation eingereicht, ich glaube, sie hat zurzeit gar keine Stelle, und ob die noch zu Potte kommt, das weiß ich auch nicht.«

Eine ähnliche Einschätzung gibt er auch über eine andere Assistentin eines Kollegen ab, über die er nach eigenen Aussagen »wenig sagen« kann, da er sie nicht so gut kennt. Dennoch hat er eine klare Meinung zu ihrem Leistungsvermögen: »... die war mit allem ziemlich spät dran, und die, naja die hat ein bisschen Schwierigkeiten, also wirklich da Profil zu gewinnen. Aber da liegt es nicht an der Arbeitsgruppe, es liegt ein bisschen an ihr.«

Wie kommt es zu einem Urteil der Professoren darüber, ob sie einen Kandidaten oder eine Kandidatin für förderungswürdig und leistungsfähig halten? Wie kommt der Professor in diesem Beispiel dazu, die Nachwuchswissenschaftlerinnen in seinem Umfeld für nicht geeignet zu erklären? Wie hängt seine Einschätzung möglicherweise mit dem Geschlecht der Betroffenen zusammen?

4.4.1 Leistung zur Darstellung bringen

Da Wissenschaftler sich nicht selbst im stillen Kämmerlein erzeugen, wie bereits weiter oben geschildert, sondern über Zuschreibungs- und Anerkennungsprozesse erzeugt werden, kann schüchternes und zurückhaltendes Auftreten für ihre Laufbahn durchaus schädlich sein. Der Art und Weise, wie Wissen präsentiert wird, kommt daher eine besondere Bedeutung zu. Professor Dieter C. sortiert mit sicherem Griff die »Guten« ins Töpfchen, die »Schlechten« ins Kröpfchen:

»Sie haben immer typischerweise eine Verteilung, eine Normalverteilung in der Figur der gaußschen Kurve. Sie haben einen breiten Mittelteil von ...etwas unscheinbar grauen Mäusen, dann haben Sie einen kleinen Schwanz von exzellenten Leuten, die Rechtsverteilung, und dann haben Sie eben leider Gottes auch einen deutlich größeren linken Schwanz von absoluten Versagern, die total falsch am Platz (sind), (...). So sieht das, so sieht jedes Seminar aus. Und es sind diese Leute der rechtsverteilten gaußschen Kurve, aus denen die Doktoranden und Habilitanden kommen. (...) Und was macht die aus? Das können Sie an einer ganzen Reihe von Indikatoren sehen: Die schreiben einfach die besten Texte, die geben die besten Diskussionsbeiträge in der besten Sprache, die können reden, frei, druckreif, ja? Also da könnte ich Ihnen, das sind die Punkte, schon allein an diesen so genannten Schlüsselqualifikationen (...) merken Sie, das sind sie, ja?« (His/Prof, m)

Unter den Studierenden befindet sich nach den Aussagen dieses Professors eine Bandbreite von wenigen exzellenten und vielen weniger exzellenten Kandidaten sowie Totalversagern.³³ Die guten Leute werden von ihm an ganz bestimmten »Indikatoren« erkannt, die einerseits die äußere Form einer Leistung betreffen und andererseits gebunden sind an ein ganz be-

stimmtes Instrument, nämlich das der Sprache. Das ist nicht zufällig, denn Sprache ist in der Geschichtswissenschaft nicht nur ein Mittel der Kommunikation, das es erlaubt, anderen Wissenschaftlern von neuen Entdeckungen zu berichten. Es ist ein Werkzeug, das bei fachgerechter Handhabung aus dem bearbeiteten Quellenmaterial erst Bedeutungen hervorbringt, die nur durch saubere argumentative Schritte herausgearbeitet werden können. Von Analysefähigkeiten aber redet der Professor hier in diesem Beispiel nicht. Die Leistungen werden nicht näher bezeichnet, werden zumindest nicht an ausgewiesenen Qualitätskriterien festgemacht. Sie sind einfach im Vergleich zu den von anderen erbrachten Leistungen »am besten«. Es sind, wie der Professor selbst sagt, »Schlüsselqualifikationen«. Diese bilden eine Art Erkennungszeichen für die Lehrperson. Damit unterstelle ich nicht, dass der hier zitierte Professor keine Kriterien hat, anhand derer er die Leistungen der Studierenden misst, ich behaupte allerdings, dass diese Kriterien höchstwahrscheinlich nicht explizit angewandt und gewusst werden, sondern implizit in den Beurteilungen enthalten sind. Die Merkmale also, woran der Nachwuchs als in Frage kommender erkannt wird, liegen sowohl außerhalb objektiver Kriterien als auch außerhalb explizierbarer und bewusster Wahrnehmung. Der Professor drückt das sehr deutlich aus in dem Wort »merken«. An den von ihm genannten Ausdrucksformen – hier der Sprache – »merkt« er, »das sind sie«. In dem Begriff liegen zwei mögliche Bedeutungen: 1. er hat eine untrügliche intuitive Ahnung, die auf Erfahrung beruht, und 2. geht es bei dem Erahnten nicht um *Können*, sondern um *Sein*. Nach den Aussagen des Professors sind es nur sehr wenige, auserwählte Studierende, die promovieren bzw. überhaupt studieren »dürften«, wenn es nach ihm ginge. Zur Begründung bedient er sich einer mathematischen Metapher – der gaußschen Normalverteilung – und konstruiert mit ihrer Hilfe ein objektiv erscheinendes Beobachtungsinstrument. Tatsächlich sind jedoch die Kriterien, an denen Dieter C. »merkt«, ob es sich um viel versprechende potentielle Nachwuchswissenschaftler handelt, seine »ganz persönlichen« Kriterien dafür, welcher Habitus für einen Wissenschaftler seines Faches angemessen ist und auf Leistung hinweist. Es ist sehr wohl möglich, dass er bestimmtes Klientel – das ebenso leistungsfähig sein könnte – »übersieht«, weil ihn an deren Gestus nichts daran erinnert.

Die Professorin Dietlind C. vergleicht die Selbstdarstellungsformen weiblicher und männlicher Studierender und bringt diese in den direkten Zusammenhang mit dem Habitus ihrer Kollegen. Sie kommt daher zu ganz anderen Schlüssen als Dieter C.:

»Ja, die meisten Leute sehen eben leider sich zu ähnlich, also das ist das Problem. Also ich finde wirklich in Deutschland ... ich möchte eben gerade nicht so ein Bild erstellen, sondern was ich den deutschen Historikern wünschen würde, das wäre (...) größere Pluralität eigentlich von der Art und Weise, wie Leute sein dürfen, um Erfolg zu haben (...). (I)ch meine, das sind wirklich geschlechterspezifische Unterschiede in

der Art und Weise sich zu präsentieren und das Wissen, das man hat, darzustellen. Das merk ich jetzt in den Seminaren immer wieder ganz, ganz krass. Und da merk ich einfach, (...) wie männliche Studierende den Raum besetzen zum Beispiel, dass sie aufstehen, dass sie an die Tafel gehen, dass sie sich hinstellen, um ihr Referat zu halten, und dass die wenigsten Frauen das machen quasi, sondern dass sie sich wirklich hinter ihrem Text verbergen quasi, und dass Männer es einfach immer wieder schaffen, absolut inhaltslose Referate mit einem unglaublichen Pomp vorzutragen. Und das findet man wirklich häufiger bei Männern als bei Frauen, und ich möchte eher den Blick dafür schärfen, dass diese äußere Art und Weise, sich darzustellen, noch nicht sozusagen den Erfolg ausmacht, aber unglaublich viele Professoren und Professorinnen fahren eben auf diese sehr professionelle Art, sich zu präsentieren, ab« (His/Prof, w).

Dietlind C. streicht die unterschiedliche Art und Weise heraus, in der sich Studentinnen und Studenten in Seminaren präsentieren. Sie erkennt, dass Frauen hier oft zu ihrem Nachteil beurteilt werden, da sie nicht die entsprechenden Zeichen von Kompetenz ausstrahlen, die ihre Kollegen erwarten. Gleichzeitig glaubt die Professorin, dass das Bild vom Wissenschaftler, wie es in den Köpfen der Kollegen existiert, ein auf männliche Darstellungsformen zugeschnittenes ist. Diese Darstellungsformen pflanzen sich fort und werden reproduziert, weil nach ebendiesen als Leistungsanzeigern Ausschau gehalten wird und zwar von denjenigen, die die gleiche Art haben, sich zu präsentieren. Daraus ließe sich schließen, dass ein Professor den Habitus fördert, den er auch selbst verkörpert. Darauf gehe ich unter Punkt 5. dezidiert ein. Zunächst soll der Blick auf die Indikatoren gerichtet werden, die von allen befragten ProfessorInnen angegeben werden, wenn es darum geht, wie sie ihren wissenschaftlichen Nachwuchs auswählen.

4.4.2 Leistungsindikatoren

Die Professoren und Professorinnen schildern in den Interviews, was sie von einem Nachwuchswissenschaftler erwarten und welche Eigenschaften die jungen WissenschaftlerInnen mitbringen sollten, wenn sie gefördert werden wollen. Fachliche Kompetenzen werden allerdings nur am Rande erwähnt und eher unspezifisch beschrieben. So werden in der Geschichte eine überdurchschnittliche Dissertation und eine breite Qualifikation und Themenpalette als unerlässlich betrachtet, auch in der Biochemie wird allgemein von breitem Wissen und souveränem Umgang mit demselben gesprochen. Genauere Kriterien werden nicht genannt, sie werden offenbar selbstverständlich vorausgesetzt. Elaborierter werden die Schilderungen, wenn es um Schlüsselkompetenzen geht. In der Biochemie wird von technischer Versiertheit und (labortechnisch-)handwerklichem Können gesprochen, aber auch von geistiger Strukturiertheit und Klarheit sowie logischer Argumentationsfähigkeit. Die Geschichtswissenschaftler sollten hingegen

Kritikfähigkeit mitbringen, rhetorisch versiert sein und analytische Fähigkeiten sowie Kommunikations- und Problemlösungskompetenz besitzen.

Neben fachlichen Voraussetzungen und fachspezifischen Schlüsselkompetenzen wird jedoch vor allem ein bestimmtes Persönlichkeitsprofil beschrieben, das sich von Fach zu Fach nicht unterscheidet. Hier erwarten offenbar alle Hochschullehrer ähnliche Dispositionen vom wissenschaftlichen Nachwuchs. An erster Stelle steht dabei eine hohe Frustrationstoleranz, die sich in der Geschichte vor allem darauf bezieht, Kritik einstecken zu können und sich nicht von den negativen Urteilen anderer abschrecken zu lassen. In der Biochemie bezieht sie sich in erster Linie auf die experimentelle Phase wissenschaftlicher Arbeiten, die viele Rückschläge mit sich bringen kann. Weiterhin werden Ausdauer und Belastbarkeit gefordert sowie Leistungs- und Einsatzwilligkeit, was sich in den Geschichtswissenschaften in der Bereitschaft niederschlagen sollte, die Abende am Schreibtisch und nicht bei arbeitsfernen Vergnügungen zuzubringen, in der Biochemie wird hingegen mit einer möglichst langen täglichen Präsenz im Labor gerechnet. Es dreht sich also in beiden Fächern um eine möglichst hohe Zeitinvestition. Da alle diese Eigenschaften darauf hinweisen, dass es sich bei dem wissenschaftlichen Beruf um eine besonders schwere Tätigkeit handelt, die vor allem psychische Belastbarkeit und »Leidensbereitschaft« (so eine Professorin der Biochemie) vorauszusetzen scheint, werden auf der anderen Seite der Spaß und die Begeisterung an der Sache betont, die immer überwiegen müssen. Dies kommt vor allem in Zitaten zum Ausdruck, in denen von »wissenschaftlichem Drive« gesprochen wird bzw. vom Gegenteil, einer »bürokratischen Mentalität«, die wissenschaftlicher Kreativität eher abträglich sei. Weiterhin werden eine »Steh-auf-Männchen«-Mentalität, großes Selbstbewusstsein, Extrovertiertheit und Standfestigkeit in Diskussionen als vorteilhaft betrachtet, wenn es darum geht, sich auf dem widerständigen Gebiet wissenschaftlicher Erkenntnisproduktion hervorzutun. Offenbar wird von diesen Persönlichkeitsmerkmalen abgeleitet, ob eine Doktorandin oder ein Doktorand als Nachwuchskandidat in Frage kommt, ja, diese besonderen Merkmale scheinen auf eine zukünftig erwartbare Leistung hinzudeuten.

Welche Eigenschaften jedoch auf eine zukünftig erwartbare Leistungsfähigkeit schließen lassen, wird von Hochschullehrer zu Hochschullehrer sehr unterschiedlich beurteilt. Die unterschiedlichen Muster haben tatsächlich, wie von Dietlind C. vermutet, vergeschlechtlichte Aspekte.

An einigen Beispielen soll gezeigt werden, wie zugeschriebene Merkmale als Leistungsindikatoren funktionieren und wie diese – je nach Geschlecht der Kandidaten – unterschiedlich bewertet werden können. Eigenschaften wie Ausdauer und Frustrationstoleranz, »wissenschaftlicher drive« sowie Begeisterung und Einsatzbereitschaft kommen dabei zur Sprache.

4.4.2.1 *Ausdauer und Frustrationstoleranz*

Ausdauer und Frustrationstoleranz werden als wichtigste Eigenschaften von Wissenschaftlern nicht nur von den Professoren hervorgehoben. Der lange akademische Qualifikationsweg, die damit verbundene Arbeitsbelastung, Rückschläge und Schwierigkeiten bei der Forschungstätigkeit, Konkurrenz mit Kollegen – mit all dem muss man fertig werden können, wenn man in der Wissenschaft erfolgreich sein will. Daher wird sehr genau beobachtet, ob ein Kandidat/eine Kandidatin solche Eigenschaften besitzt. Nicht nur bei den typischen Tätigkeiten wie Forschen und Lehren treten diese zu Tage.

Burckhard C., Professor der Biochemie, berichtet über seine Erfahrungen mit dem unterschiedlichen Verhalten von Frauen und Männern bei der Stellensuche.

»... was ich vorhin meinte mit ›die Herren sind hartnäckiger‹: Dann wird also hier jemand fertig und fragt mich, haben Sie eine Stelle. Dann sage ich nein, wahrheitsgemäß, ich habe keine, zurzeit ist nichts frei. Der fragt mich in einem Vierteljahr wieder, der fragt mich in sechs Monaten wieder, gibt es nicht doch irgendwo eine Möglichkeit, dann sage ich, ja ich könnte mal versuchen, irgendwie über Drittmittel was zu finden. Und irgendwann, mit entsprechender Hartnäckigkeit, ergibt sich dann möglicherweise etwas. Während bei den Doktorandinnen, die bei mir dann fertig geworden sind, war dann eben oft das Gespräch, ich meine wahrheitsgemäß, nicht dass ich nicht wollte, sondern dass ich eben dann zu dem Zeitpunkt, wo es notwendig gewesen wäre, keine andere Stelle, keine eigene Stelle hatte und die sich dann eben anderweitig umgesehen hatten und versorgt waren. Also ich habe mir im Nachhinein oft überlegt, woran das denn eigentlich gelegen hat und eben wirklich an dieser Hartnäckigkeit, dass einer dann vielleicht auch nach einer Schleife irgendwo im Ausland dann hier mich angeschrieben hat, haben Sie nicht vielleicht doch eine Möglichkeit, und dann irgendwann ergibt sie sich« (Bio/Prof, m).

Burckhard C. spricht hier über die Stellensituation für promovierte Mitarbeiter an der Universität. Mögliche Stellen wären zum Beispiel CI- oder über Drittmittel finanzierte Forschungsstellen, die es einer Biochemikerin/einem Biochemiker erlauben würden, sich ein eigenes Forschungsgebiet aufzubauen, auf dessen Grundlage sie sich habilitieren könnten. Tatsächlich werden solche Stellen als rar beschrieben, weshalb nicht jedem frisch Promovierten, der willig ist, eine wissenschaftliche Laufbahn einzuschlagen, diese Möglichkeit offen steht. Das ist die Form der Darstellung in diesem Zitat. Burckhard C. scheint zu sagen: »Wenn ich eine Stelle hätte, würde ich sie dem Doktoranden/der Doktorandin geben, aber ich habe oft keine.« Er verlegt damit die Auswahl des wissenschaftlichen Nachwuchses aus seiner eigenen Beurteilung in die objektive Situation an seinem Institut. Er erscheint so nicht als der Dreh- und Angelpunkt einer Personalsektion, sondern kann auf die knappe Ressource »Nachwuchsstelle« als selektives Element verweisen. In diese objektiven Verhältnisse führt er schließlich die

Doktoranden und Doktorandinnen selbst als aktive Größen ein. Auf ihr Verhalten kommt es letztlich an, wenn sie die knappe Ressource für sich selbst erwirtschaften wollen. Burckhard C. beobachtet hier einen Unterschied zwischen den Geschlechtern: »die Herren sind hartnäckiger«, weshalb es für sie offenbar einfacher ist, Förderung und Anerkennung in der Wissenschaft zu finden. Das größere Durchhaltevermögen also ist es, was die Männer zum Erfolg führt. Da der Professor die Verantwortung für ihr Fortkommen einerseits den jungen Wissenschaftlern selbst zuspricht und andererseits die Stellensituation als Hindernis angibt, scheint seine eigene Beurteilung dessen, was er als wichtige Eigenschaft für den Nachwuchs betrachtet, kaum ins Gewicht zu fallen. Dennoch ist es gerade die Hartnäckigkeit, die er bei jungen Männern beobachtet, die er als wichtiges Kriterium für den Erfolg ansieht. Zwar nimmt er sich selbst als aktiven Förderer dieses Erfolgsmusters aus, weil er lediglich darauf zu warten scheint, dass eines Tages ein ehemaliger Doktorand anruft, dem er eine just vorhandene Stelle angedeihen lassen kann, schätzt jedoch auch die größere Ausdauer der Männer als mögliches Indiz für deren stärkere Sachorientierung und Hingabe ein. Denn während die Frauen nicht weiter insistieren, sondern sich einfach anderweitig umtun, zeigen die Männer in dieser Darstellung bewundernswerten Einsatz.

Diese Ausdauer ist es auch, die Biochemiker bei der Durchführung ihrer Forschung beweisen müssen. Wie wir gesehen haben, sind sie Goldgräber, die unermüdlich im Staube wühlen, um ein kleines Stückchen des kostbaren Metalls darin zu finden (Kap. IV.3.1). Die Verknüpfung von Wissenschaftlerbild und Bildern von Männlichkeit wird dort vom Post-Doktoranden wie auch hier vom Professor hergeleitet. Während Wissenschaftlerinnen im Bild vom einsamen Cowboy, der sich abends im Saloon betrinkt, gar nicht vorkommen, verstehen sie bei der Stellensuche eine Ablehnung als endgültige Absage und verschwinden aus dem Gesichtskreis des Professors.

4.4.2.2 »Wissenschaftlicher Drive«

Auf die Frage, was einen guten Wissenschaftler ausmache, wird oft das Bild eines unermüdlich Suchenden gezeichnet, der nicht alles glaubt, sich nicht darauf verlässt, was andere sagen, sich auf neue, unbekannte Forschungswege einlässt und diese unerschrocken verfolgt. Häufig wird dieser Typus in einen Gegensatz zu einem anderen gebracht, der sich mit weniger aufregenden Details zufrieden gibt, eher »Lücken füllt« und brav vor sich hinarbeitet. Einem solchen Forscher wird der »wissenschaftliche Drive«, wie ein Professor es ausdrückt, abgesprochen. Ihm wird nicht zugetraut, neue Erkenntnisse zu produzieren, die die Wissenschaft weiterbringen. Woran zeigt sich, ob ein Kandidat oder eine Kandidatin zu solchen Leistungen im Stande ist? Der Biochemieprofessor Augustus C. hat hier seine klaren Vorstellungen:

»Ja, also wie gesagt, wir gehen mal nicht davon aus, dass es um Karriere geht, sondern darum geht, wissenschaftlich was Spannendes zu machen. Das ist für Frauen eindeutig unendlich viel schwerer, aus ganz rein technischen Gründen. Also im Grunde sitze ich, seit ich als Post-Doc zurückkam, seit ich Habilitand bin, sitze ich sieben Tage in der Woche im Job, und das ganztags. Und eine Frau, die ein Kind haben will oder Kinder haben will, also die kann das gerade in dieser heißen Phase, wo ich mich als Habilitand bezeichne habe, also so zwischen Anfang dreißig und Ende dreißig kann sie das gerade nicht. Und unsere Leistungskriterien (...) die sind alle so, dass sie doch stark zeitabhängig sind und nicht nur originalitätsabhängig sind. Sie sehen das ja jetzt, unsere experimentellen Methoden sind so aufwändig und schwerfällig zum Teil auch, die genialen Ideen, die habe ich, und dann dauert es drei Jahre lang, eine Doktorarbeit, aus der genialen Idee ein Ergebnis zu machen. Also die genialen Ideen, die sind es nicht, sondern das Ergebnis, die Publikation, das ist das, was karrierefördernd ist, laufbahnfördernd ist« (Bio/Prof, m).

Hier wird eine Unterscheidung getroffen zwischen Erfolg bzw. Karriere und Ergebnissen, die die Wissenschaft weiterbringen, kurz, innovativer Forschung. Innovativität und Originalität gelten nicht nur in der Biochemie als entscheidende Leistungs- und Qualitätskriterien. Beachtung finden vor allem solche Arbeiten, die überraschende, neue Perspektiven in die Forschungslandschaft einbringen. Augustus C. spricht in diesem Zitat einer Frau »die Kinder haben will« die Möglichkeit zu solchen Beiträgen nicht rundheraus ab, zweifelt aber dennoch daran, dass sie eine solche Leistung erbringen kann. Er rechtfertigt diese offenbar provokante These mit »ganz rein technischen Gründen«: Als Habilitierender, der wirklich etwas entdecken will, brauche man sehr viel Zeit, auch aufgrund der angewendeten experimentellen Methoden, die als »aufwändig« und »schwerfällig« beschrieben werden. Frauen, die Kinder haben, können diese Zeit nach Augustus C.s Meinung unmöglich aufbringen, da er (was er nicht ausdrücklich sagt) wahrscheinlich voraussetzt, dass sie die meiste Zeit für die Familienarbeit brauchen. Tatsächlich aber müssten sie, um mit den Anforderungen einer innovativen Forschungsarbeit zurechtzukommen, ganzwöchentlich und ganztägig im Labor stehen, wie Augustus C. es auch von sich selbst behauptet. Er trifft außerdem eine weitere Unterscheidung zwischen Genialität und zeitabhängigen Leistungskriterien. Damit sichert er sich gegen den Vorwurf ab, er unterstelle Frauen eine geringere geistige Fähigkeit. Demnach können Frauen wie Männer eine gute Idee haben, sie haben nur nicht dieselben Möglichkeiten, diese Idee auch umzusetzen. Da Frauen nach Augustus C. in dem Alter, in dem normalerweise die Habilitation ansteht, Kinder bekommen könnten, schweben sie immer in der Gefahr, trotz »genialer Ideen« keine Erfolg versprechenden wissenschaftlichen Arbeiten zu schaffen. Abgesehen davon, dass der Professor Frauen per se einen Kinderwunsch unterstellt, schreibt er ihnen auch automatisch die Hauptverantwortung für die Familie zu. Wenn eine Frau ein Kind bekommt, ist sie

für die Wissenschaft nicht voll einsatzfähig. Es ist in diesem Zusammenhang nicht wichtig, ob Augustus C. mit dieser Vorstellung richtig liegt, entscheidend ist vielmehr der Glaube, der sich in ihr ausdrückt. Wissenschaft ist demnach ein »Job« von Montags bis Sonntags, und nur wer bereit und in der Lage ist, diesen Einsatz zu bringen, kann damit rechnen, in diesem Feld Erfolg zu haben. Frauen sind daher immer potentielle Aussteigerinnen bzw. können ihr eventuell vorhandenes Potential nicht voll ausschöpfen. Es kann also – um auf den Anlass des Beispiels zurückzukommen – daraus der Schluss gezogen werden, dass Frauen eher als Männern ein »wissenschaftlicher Drive« fehlt. »Wissenschaftlicher Drive« besteht nämlich nach dieser Argumentation nicht im »genialen« Einfall, sondern in der »harten Arbeit«, wie Max Weber es formulierte. Diese harte Arbeit kann von den Frauen aus »technischen Gründen« eventuell nicht erbracht werden. Damit aber sind sie auch weniger geeignet als hoffnungsvolle Kandidatinnen, deren Förderung sich lohnen würde.

4.4.2.3 *Begeisterung und Einsatzbereitschaft*

Sowohl Professoren der Biochemie als auch der Geschichtswissenschaften sprechen davon, dass der Entschluss, die wissenschaftliche Laufbahn einzuschlagen, von einer extrem hohen Motivation getragen sein sollte. Begeisterung für die Sache wird deshalb als besonders wichtig hervorgehoben, weil sie eventuelle Härten der Hochschullaufbahn ausgleichen kann. Begeisterung ist somit ein Gradmesser auch für das Durchhaltevermögen und die Einsatzbereitschaft junger Wissenschaftler. Letztere wiederum garantieren bis zu einem gewissen Grade, dass Leistung erbracht werden kann. Woran lässt sich erkennen, ob Kandidaten wirklich genug »Freude und Interesse« mitbringen?

In Professor Botho C.s Erzählung über eine Doktorandin lässt sich dies ausmachen:

»(D)ie Marion, die war eigentlich die Begabteste von allen, und die hat echte, dachte ich jedenfalls, Kapazität für eine Hochschullaufbahn gehabt. Die hab ich also von vornherein, wie ich gemerkt hab, wie gut die ist, gefördert. Die hatte goldene Finger, alles, was die angepackt hat, das hat geklappt, und die war mit Begeisterung dabei. Und dann hat sie ihren Freund gewechselt. (...) Und von dem Tag an ging's mit der bergab, das war absolute Katastrophe. Die hat kein Interesse mehr an der Arbeit gehabt, die ist nur noch mit dem Mann zusammen gewesen, die kam morgens um zehn, um eins, zwei, drei ist sie wieder gegangen. Sie hatte tolle Ergebnisse, alle Mittel, um ein tolles Projekt zu machen, um jede Menge Publikationen zu machen, und sie hat einfach nichts mehr gearbeitet. Die ist nur noch mit dem Mann irgendwo zu Werke gewesen, und das war, dieses letzte Jahr war absolute Katastrophe. (...) Und ich bin halt in Sorge, dass es mit ihr nicht so richtig weitergeht. Und da müssen wir sehen, also ich glaub, dass da der Dampf weg ist. Und das ist halt schade, wenn dann die Prioritäten nicht mehr stimmen. Jetzt plötzlich war der Mann, ich will unbedingt

einen Mann haben, und so eine Liaison, und der wollte eine Familie gründen, weil der schon älter war, (...). Also eine absolute Katastrophe. Und da wird wahrscheinlich nicht mehr viel draus. (...) Also das war die Begabteste, und bei der hatte ich wirklich Hoffnung, hab ich gedacht, die kann man mal fördern, die kann mal habilitieren oder so (...)« (Bio/Prof, m).

Botho C. hatte eine Doktorandin, Marion, die er zunächst für viel versprechend hielt. Sie bewies ihr Geschick im Labor und bei der experimentellen Arbeit (was hier mit der Metapher »goldene Finger« bezeichnet wird), sie erzielte Erfolge und erhielt gute Ergebnisse und das wichtigste: sie war »mit Begeisterung dabei«. Im Grunde hatte Marion also eine große Menge an Kapital bereits in der ersten Phase ihrer Doktorarbeit angehäuft. Dann trat etwas ein, was Botho C. als »absolute Katastrophe« empfindet: sie lernt einen Mann kennen. Ihre Prioritäten verschieben sich im Zuge dessen und ihre Interessen verankern sich anderweitig, so jedenfalls behauptet es ihr Chef. Woran erkennt er, dass sie nicht mehr bei der Sache ist? Erzielt sie schlechtere Ergebnisse? Macht sie ihre Arbeit nun nicht mehr so gut? Wie es hier geschildert wird, passiert nichts von alledem. Stattdessen erscheint Marion nun nicht mehr so lange im Labor, sie nutzt ihre Möglichkeit zu publizieren nicht in dem Maße, in dem es offenbar üblich ist. Sie verringert also ihre Zeitinvestition und vernachlässigt ein wichtiges Karriere moment, die Publikation. Dies deutet für Botho C. mit großer Gewissheit darauf hin, dass Marion nun nicht mehr vollkommen für die Wissenschaft da ist, sondern andere Ziele in ihrem Leben verfolgt. Diese anderen Prioritäten, so die Einschätzung, passen nicht mit einer Karriere in der Wissenschaft zusammen.

Betrachten wir, wie Botho C. mit Phasen der Unproduktivität bei einem von ihm geförderten jungen Mann verfährt. Welche Schlüsse zieht er? Lässt er ihn fallen oder fördert er ihn weiter? Karl, ein bei Botho C. promovierter junger Wissenschaftler, geht nach der abgeschlossenen Dissertation für zwei Jahre ins Ausland, um dort in einem Labor zu forschen. Sein Chef schildert den Verlauf dieses Forschungsaufenthaltes wie folgt:

»Ja, und dann fing eigentlich ein bisschen die Misere an, denn die (Laborleiter) waren nicht mit ihm glücklich und er nicht mit denen. Das war ein *perfect mismatch* irgendwie, das ging also nicht so gut dort drüben, er sollte dort (Forschungsrichtung) machen, und das war dort aber so organisiert, dass er eigentlich nie da richtig dazu kam, und irgendwie hatte er auch damals noch ein bisschen Scheu mit (der Sprache), er hat sich da einfach nicht so richtig durchgesetzt. Und die waren da sehr unglücklich, und dann hat er sich noch (Krankheit), und das war natürlich dann, da fiel er dann noch viele Monate aus, und da waren die natürlich noch saurer, und kurzum, die ganze Sache lief nicht sehr gut. (...) Und dann sag ich, also das läuft ja ganz schief, da muss ich was unternehmen, hab ich ihn angerufen (...). Ja, und dann hat der sich auch beklagt, kurzum, das hat sich irgendwie hochgeschaukelt gehabt, und da war

wohl das Krisenmanagement nicht optimal gewesen, er hat dann einiges trotzdem rausgekriegt, das war ja nicht erfolglos dann, aber er hat nicht genau das gemacht, was er machen sollte« (Bio/Prof, m).

Immerhin sind zwei Jahre im Ausland verflossen, in denen Karl eine geringe Produktivität aufwies. Es gab ein paar Ergebnisse, offensichtlich ging der Post-Doktorand nicht vollkommen leer aus, aber er war nicht so erfolgreich, wie es von ihm erwartet wurde. Als der Professor davon erfährt, ruft er seinen Schützling an. Darin unterscheidet sich diese Geschichte bereits von der Marions, die offenbar nicht angesprochen wurde, obwohl ihr Chef in Sorge war. Es stellt sich heraus, dass Karl mit den Verhältnissen in seinem Arbeitsumfeld nicht zufrieden ist, woraus Botho C. schließt, dass es sich um ein »mismatch« handelt, also um eine Situation, in der Arbeitgeber und Arbeitnehmer einfach keine gemeinsame Ebene gefunden haben. Damit trifft Karl nicht allein die Schuld für seine schlechte Phase, ihm wird kein persönliches Versagen zugeschrieben.

Der Post-Doktorand kommt wieder zurück nach Deutschland und baut eine Arbeitsgruppe bei Botho C. am Lehrstuhl auf. Es gelingt ihm, dem Professor ein anderes Bild von seiner Leistungsfähigkeit zu übermitteln und dieser lässt sich gerne überzeugen:

»(E)r war *überaus* erfolgreich, er hat sich dann wirklich *voll* da reingekniet, hat dann hier, als er die Literatur dann gelesen hat, gemerkt, wie interessant das ist, war dann so begeistert, dass es ihm gelungen ist, auch die Begeisterung auf junge Leute zu übertragen. Er hat dann also so zupackend angefangen, das war einfach ein Vergnügen, das zu sehen. Und dann musste ich den ›Laborleitern Ausland‹ beim nächsten Mal sagen, ja, *how is it with Karl* – und die hatten ja erwartet, dass es ganz katastrophal ist – *not at all, it's brilliant*. Und ich glaube, das lag einfach an der falschen Kombination von Leuten. Und ich glaube, dass das wichtig ist.«

Der Unterschied in der Behandlung von Karl und Marion liegt eindeutig nicht in ihrer Leistungsfähigkeit begründet. Botho C. beschreibt beide als gute Wissenschaftler, die etwas auf die Beine stellen können und denen er zutraut, sich weiterzuentwickeln. Während er Karl jedoch eine Phase geringerer Produktivität nachsieht, akzeptiert er dasselbe Phänomen bei Marion nicht. Es findet sich allerdings ein entscheidender Unterschied in den Gründen für die kleinen »Aussetzer«: bei Karl liegen die Ursachen nach Botho C.s Darstellung innerhalb des wissenschaftlichen Bezugssystems – die Laborsituation ist nicht optimal, deshalb kann er nicht so gut arbeiten –, bei Marion hingegen liegen sie außerhalb desselben: Sie lernt einen Mann kennen und wendet weniger Energie für ihre Forschungsarbeit auf.³⁴ Botho C. schließt daraus, dass sie möglicherweise nie wieder den »Dampf« zurückgewinnt, den er einmal über immerhin zwei Jahre ihrer Doktorarbeit an ihr beobachten konnte. Aus der »Liaison« seiner Mitarbeiterin erwächst

für Botho C. ein Desaster für ihre wissenschaftliche Laufbahn. Wie sich aus seinen Andeutungen lesen lässt, befürchtet er wesentlich mehr als eine kurze oder längere Phase der Unproduktivität. Vielmehr vermutet er, die junge Frau werde nunmehr ihre Prioritäten im Leben anders setzen, werde eine Familie gründen und damit ihre Karriere beenden. Es ist also nicht so, dass Marion den vielbeschworenen »Weg aller Frauen« bereits gegangen wäre, sondern dies wird allein aus der Tatsache, dass sie für einige Zeit angeblich mehr Interesse für eine Liebesbeziehung als für die Wissenschaft aufbringt quasi-natürlich geschlossen. Das Misstrauen Botho C.s wird also durch eine Zuschreibungskette ausgelöst, die ähnlich wie die Zuschreibung von Leistungen funktioniert: ein noch nicht eingetretenes Ergebnis wird antizipiert, in dem bestimmte Verhaltensweisen als darauf hinweisend gedeutet werden. Deshalb wird aus Marion »wahrscheinlich nicht mehr viel« und es lohnt sich nicht, sie weiter zu unterstützen. Wie man an den letzten Worten des entsprechenden Zitats erkennt, gibt Botho C. die Hoffnung auf, diese Wissenschaftlerin aufbauen zu können und entzieht ihr damit seine Unterstützung für ihren weiteren Weg. Es lässt sich unschwer voraussagen, was für die Karriere dieser jungen Frau schädlicher sein wird: die Phase einer Interessenverschiebung und damit einer zeitweiligen Unproduktivität, oder die fehlende Förderung durch ihren Chef.

4.5 Das Vertrauen der Mentoren

In den dargestellten »Leistungsindikatoren« lässt sich ein Muster erkennen, das sich zusammenfassend mit »Disziplin« bezeichnen lässt. Diese Disziplin, die ein Wissenschaftler aufbringen muss, wenn er Wissenschaftler sein oder werden will, wird von den Mentoren offenbar gesucht und an bestimmten Merkmalen festgestellt. Worin aber muss man die Ursache dafür suchen, dass Anerkennung und Zuschreibung von Leistung im einen Fall funktionieren und im anderen nicht? Offenbar werden die oben besprochenen »Leistungsindikatoren« von den Professoren nicht angewandt wie Messinstrumente, sondern sind Teil wesentlich subtilerer Erkennungsmechanismen. Weshalb ist Marion in den Augen ihres Mentors für die Wissenschaft verloren, während Karl noch einmal eine Chance erhält? Worin liegt die Begründung dafür, dass dem einen die Stange gehalten, die andere aber wie ein heißes Eisen fallen gelassen wird?

Folgen wir in dieser Frage zur Abwechslung einmal den Ausführungen des Post-Doktoranden Balko P., der sich selbst bereits als Habilitand versteht.³⁵ Entgegen dem »Zeit-Ethos« der Wissenschaft (vgl. Kap. IV.3.4), fordert er für sich ein, selbst entscheiden zu können, wann er arbeitet und wann nicht.

»... ich hab dieses Jahr, wenn ich ehrlich bin, noch gar nicht richtig gearbeitet. Also, ich hatte einfach keine Lust. Ich hatte die ersten vier Monate dieses Jahres keine Lust

zu arbeiten, und ich hab auch nicht mehr als zwei oder drei Stunden am Tag gearbeitet. (...) wir haben sehr viel, sehr harte Projekte sehr schnell durchgezogen, und ich hatte einfach keine Luft mehr. (...) Und deswegen dachte ich, ich mach jetzt mal ein bisschen Pause, und das ist auch schön, dass es geht. Also das hat auch sehr viel damit zu tun, dass ich mich mit meinem Chef sehr gut verstehe und der immer gesagt hat, also du kannst im Prinzip arbeiten wie du willst, weil ich weiß, du hast Saisons, wo du was tust, und Saisons, wo du nichts tust. Und ich hatte da jetzt eine Saison, wo ich nichts getan hab, jetzt fängt's wieder an, jetzt machen wir wieder spannende Sachen, jetzt hab ich auch wieder Lust« (Bio/Post-Doc, m).

Wir hatten festgestellt, dass es für einen Nachwuchswissenschaftler als angemessen betrachtet wird, sein Leben auf die Wissenschaft einzustellen. Weiterhin wurde in diesem Kapitel deutlich, dass bestimmte Leistungsindikatoren den Professoren dazu dienen zu erkennen, welcher ihrer Mitarbeiter diese schwere Aufgabe bewältigen könnte. Dieser junge Biochemiker aber agiert offenbar gegensätzlich und erhält doch die Anerkennung seines Chefs. Nicht nur hat er eine Zeit lang gar keine Lust zum Arbeiten (lässt also fehlende Begeisterung erkennen), er arbeitet auch tatsächlich nach seiner Beschreibung ganze vier Monate mit halber Kraft. Seine Begründung verweist auf bereits Geleistetes und auf Phasen, in denen er sich besonders engagiert hatte. Deshalb entschied er sich, eine schöpferische Pause einzulegen. Diese endet, als »spannende Sachen« erneut sein Interesse wecken, d.h. zu einem unbestimmten Zeitpunkt und nicht etwa zu einem von vorneherein festgesetzten. Er hätte nach dieser Darstellung auch statt vier Monaten fünf oder mehr pausieren können. Dass er diese Entscheidung treffen kann, ohne sie legitimieren zu müssen, führt er auf das Statement seines Chefs zurück, der »weiß«, dass sein Mitarbeiter Phasen mit unterschiedlicher Produktivität durchgemacht hat. Das verweist einerseits auf einen längeren gemeinsamen Weg, auf dem beide miteinander Erfahrungen gemacht haben. Andererseits deutet es an, dass der Mentor darauf vertraut, es werde wieder so kommen wie es schon einmal gekommen ist, während sein Mitarbeiter darauf vertraut, dass Vertrauen in ihn gesetzt wird. Es gibt ein stillschweigendes Einverständnis zwischen ihnen, das schöpferische Pausen in der Wissenschaft akzeptiert.

Bevor es zu einer langen Phase kommt, in der Vertrauen hergestellt werden kann, muss es zunächst jedoch einen Vertrauensvorschuss geben, der es überhaupt zulässt, über längere Zeit Erfahrungen miteinander zu machen. Marion hatte beispielsweise gar nicht die Möglichkeit zu beweisen, dass sie »Saisons« höherer und geringerer Produktivität hat. Ihr wurde bereits nach den ersten Anzeichen von Nachlässigkeit innerlich gekündigt. Der Vorschuss ist an dieser Stelle bereits aufgebraucht. Ein wechselseitiges Vertrauen konnte sich daher nicht einstellen. Offenbar erregte ihr Verhalten im Gegenteil das größtmögliche Misstrauen in ihrem Chef. Kein stillschweigendes Einverständnis – wie im Falle des Post-Doktoranden und sei-

nem Chef – kann entstehen. Dieses stillschweigende Einverständnis aber ist es, das offenbar wesentlich mehr als an den Tag gelegte Disziplin dafür sorgt, dass aus viel versprechenden Doktoranden Assistenten bzw. Nachwuchswissenschaftler werden. Der Post-Doc der Biochemie im genannten Beispiel ist sich sicher über seine Position als Habilitand – obgleich er keine entsprechende Stelle hat. Sein Chef scheint sich sicher zu sein über die Leistungsfähigkeit seines Angestellten, obgleich dieser sich nicht immer dem »Zeit-Ethos« der Wissenschaft entsprechend verhält.

Wie ich herausgearbeitet habe, gibt es in der Anerkennungspraxis der scientific community keine von den »peers« losgelösten standardisierten Verfahren zur Beurteilung von Leistungen. Daher ist die Frage, ob sich ein Nachwuchswissenschaftler im akademischen Feld bewähren wird, zunächst vom Vertrauen seines Mentors abhängig und davon, welche Leistungsfähigkeit dieser seinen Mitarbeitern zuschreibt. Wissenschaftlerinnen fallen hier offenbar häufiger durch das Raster, denn bei ihnen verlieren die Mentoren eher das Vertrauen und deuten Zeichen anders als bei den männlichen Kollegen. Im folgenden Kapitel soll die Mentor-Mitarbeiter-Beziehung genauer daraufhin untersucht werden, wie sich Vertrauen als wechselseitige Investition von Mentoren und Nachwuchswissenschaftlern herstellt. Dazu soll gefragt werden: Was verkörpern die Professoren und Professorinnen, die Nachwuchswissenschaftlerinnen fördern und jene, die eher die männlichen Kollegen bevorzugen? Was wiederum verkörpern die Assistenten und Assistentinnen?

5. Das Selbstverständnis von ProfessorInnen und der wissenschaftliche Nachwuchs

Die Rolle des akademischen Lehrers kann – besonders in Deutschland – als wichtig, wenn nicht ausschlaggebend für die Laufbahn des wissenschaftlichen Nachwuchses eingeschätzt werden. Allein die Habilitation bzw. der Weg zu ihr, bringt eine lange Bindung an einen wissenschaftlichen Mentor mit sich, der von entscheidender Bedeutung ist für die Integration seiner Kandidaten in die scientific community. Der Nachwuchs befindet sich damit in starker Abhängigkeit, jedoch auch in einer intensiven Beziehung zum Professor oder zur Professorin.

Im vorangehenden Kapitel hat sich u.a. gezeigt, dass den Professoren als etablierten Wissenschaftlern eine tragende Rolle zukommt, wenn es darum geht, ob sich der Nachwuchs ebenfalls etablieren kann oder nicht. Insbesondere die Assistentenstellen haben in diesem Zusammenhang eine große Bedeutung. Sie werden nur an diejenigen vergeben, die bis zur Habilitation gefördert werden sollen. Wenn es jedoch so ist, wie herausgearbeitet wurde, dass Wahrnehmungs- und Bewertungsschemata der Akteure die wissenschaftliche Leistungsbeurteilung steuern und Frauen dabei häufig

herausfallen, wie kommt es dann zu Stande, dass es offensichtlich Professoren gibt, die Frauen fördern? Welche sozialen Bedingungen liegen dem zu Grunde? Welche Bedingungen hingegen führen dazu, dass Wissenschaftlerinnen nicht gefördert werden?

Die Akteure eines Feldes können trotz fachkultureller Ähnlichkeiten vollkommen unterschiedlich sein. In dieser Heterogenität spiegelt sich die Variabilität wider, in der Fachkultur und Position verkörpert werden.³⁶ Ich möchte im Folgenden ausgewählte Professoren und eine Professorin der beiden untersuchten Fächer vorstellen und mit ihrer Hilfe zeigen, wie sich ihr (fachspezifisches) Selbstverständnis auf die Nachwuchsförderung auswirkt.³⁷ Anschließend sollen die Hochschullehrer an der konkreten Zusammensetzung ihrer Mitarbeiter aus Männern und Frauen »gemessen« werden. Wo sind die meisten Frauen auf Assistentenstellen? Welche Möglichkeiten haben sie dort? Und wie erklärt es sich, dass einige Professoren viele, andere keine Assistentinnen haben?

Ich werde der Frage nachgehen, ob der Erfahrungshorizont und das Selbstverständnis der ProfessorInnen bei der Förderung von Wissenschaftlerinnen eine Rolle spielt. Es geht dabei nicht darum, einzelnen Akteuren bewusste Förderung oder Ausgrenzung zu unterstellen. Wie sich zeigen wird, sind hier andere Mechanismen am Werk, die mit dem zu tun haben, was im vorhergehenden Kapitel bereits als »Vertrauen« zwischen Mentoren und Nachwuchs behandelt wurde.

Gehen wir zunächst von der Beschreibung der Interviewten aus, wie sie sich selbst verstehen. Die Bezeichnungen in den folgenden Kapitelüberschriften sind keine Labels, die die Autorin den Befragten auflegt, sondern selbstgewählte Darstellungen der eigenen Person. Welche Merkmale weisen die konkreten Akteure auf? Wie wählen ProfessorInnen ihren Nachwuchs? Welche Förderungsstrategien haben sie? Und wie hängen diese Strategien mit ihrem Selbstverständnis als WissenschaftlerInnen zusammen? Dies sind die Fragen, die im Folgenden zunächst behandelt werden.

5.1 Der Generalist, der Hochschullehrer und die Managerin – Professoren der Geschichtswissenschaften und ihre Mitarbeiter

5.1.1 Hartmut Kranz: Der Mönch als Urbild des Professors

Als ich zur verabredeten Zeit vor seiner Tür stehe, kommt Professor Kranz heraus und streckt mir seine Hand zum Gruß entgegen. Ob es unhöflich sei, wenn er sich noch eine Viertelstunde zurückzöge, er habe eine dringende administrative Angelegenheit zu besprechen. Ich kann über seine Schulter hinweg einen Mann in seinem Büro sitzen sehen. Herr Kranz fragt, wo er mich findet, wenn er fertig ist. Ich halte mich auf dem Flur auf und warte 50 Minuten, gehe dann zu seiner Sekretärin und frage, ob sie

mich in Erinnerung bringen könne. Sie schaut besorgt – »Sind Sie immer noch nicht drin?« Nachdem sie die Tür wieder hinter sich geschlossen hat, höre ich, wie beim Professor im Zimmer das Telefon klingelt. Es dauert noch etwa knapp 10 Minuten und ich werde zu Herrn Kranz hereingebeten. Das Büro ist ein kleiner Raum, der durch verschiedene Einrichtungsgegenstände einen gemütlichen Charakter bekommt. Zum Beispiel steht eine blaubezogene Liege bzw. Bank an der Wand, die ihre Sachlichkeit durch ein samtene Kissen und eine Nackenrolle mit buntem Häkelbezug einbüßt. Der kleine runde Tisch am Fenster, an dem auch das Interview stattfindet, trägt eine Stoffdecke mit großzügigen blauen Karostreifen. In den Stühlen sitzt es sich komfortabel. Herr Kranz bietet mir Kaffee an aus der Warmhaltekanne, die auf dem Tisch steht. Er selbst trinkt aus einer buntgeblühten Tasse, die offenbar seine persönliche ist.

Hartmut Kranz ist zum Zeitpunkt des Interviews 55 Jahre alt. Er gehöre noch zu der Generation von Professoren, denen zu Nachwuchszeiten »goldene Brücken gebaut wurden aus der heutigen Sicht im Rückblick...«. Er behauptet von sich, er habe seinen Beruf angestrebt und übe ihn auch gern aus, wiewohl er darüber klagt, dass er mit einer hohen Arbeitsbelastung verbunden ist. Dabei stören ihn insbesondere der Aufwand für administrative Tätigkeiten sowie die Anforderungen der Lehre. Seiner Meinung nach wird von Professoren heute zu viel Einsatz für diesen Teil ihres Berufes erwartet. Das sei früher anders gewesen, seine Vorgänger »haben dann am Schreibtisch gegessen und haben Bücher geschrieben oder haben ihre privaten Forschungen gemacht...«. Letzteres ist für ihn deshalb von besonderer Bedeutung, weil er findet, »dass Professoren keine allzu engen Spezialisten sein sollen.« Jeder sollte ein möglichst breites Fachwissen nicht nur vertreten, sondern durch eigene Forschung erarbeitet haben. Dies sollte eine »Berufsvoraussetzung« sein, wenn es nach ihm ginge. Sein Beruf ist für ihn mit Verzicht verbunden. Er bzw. seinesgleichen opfern sich für die Wissenschaft, die sie dafür mit der besonderen Freiheit der Forschung belohnt. Herr Kranz macht deutlich, dass sein Berufsstand ihn von »breiten Kreisen der Bevölkerung« abhebt. Wer die wissenschaftliche Laufbahn anstrebt und, wie er, Professor werden will, muss bereit sein, die damit verbundenen Bürden zu tragen. Er kann sich jedoch auch sicher sein, aus der Masse hervorzutreten als besondere Figur, die ihr Leben in den Dienst der Wissenschaft gestellt hat. Aus dem, was Professor Kranz über sich erzählt, lässt sich schließen, dass er sich selbst als Generalist versteht, der sich für die Wissenschaft opfert. Allerdings wird er für dieses Opfer reich belohnt. Sich in den Dienst der Wissenschaft zu stellen hat die Konsequenz, innerhalb der »gesteckten Grenzen des Faches frei« zu sein, wie Herr Kranz sich ausdrückt, und er genießt seine »intellektuelle Freiheit« bei aller Selbstbeschränkung. Sein Bild vom Professor und von der Wissenschaft als Beruf entspricht dieser Auffassung:

»Also es gab ja mal früher die Aussage, dass die Universität eben doch irgendwo noch immer ein Kloster ist und dass der Mönch das Urbild des Professors sei. So ganz falsch ist das, glaube ich, nicht. Eine gewisse mönchische Askese ist wohl für das Funktionieren dieses Systems nach wie vor notwendig, also wobei ich eben das sehr kritisch sehe, dass die Arbeitsbelastung immer mehr steigt.«

Hartmut Kranz führt seine Mitarbeiter und Assistenten mit sicherer Hand durch alle »Abgründe und Gefahren« der akademischen Welt, die seiner Ansicht nach voller »Fallstricke« und »Sackgassen« ist. Eine gute Beratung durch ältere Mentoren hält er für unerlässlich, er selbst betrachtet dies als seine Verpflichtung gegenüber seinen Mitarbeitern. Damit gibt er weiter, was er in seiner Laufbahn selbst erfahren hat. Er gibt an, das Glück gehabt zu haben, in den »entscheidenden Phasen« seiner Laufbahn gut beraten und gefördert worden zu sein. Ohne eine solche Beratung und Unterstützung durch »wohl wollende Lehrer und Freunde« sieht er seinen Nachwuchs nicht für eine wissenschaftliche Karriere gewappnet. Als »Solitär« erreiche man in der Wissenschaft nichts.

»Also das ist, glaube ich, aber in diesem Universitätssystem unbedingt notwendig, also auf sich selbst gestellt und so in der Vorstellung, ich kann das alles allein und ich geh mit dem Kopf durch die Wand, das weiß ich nicht, ob das Glück bringt. Also jedenfalls ich würde sagen, das ist immer ein ganz wichtiger Punkt, und die Älteren haben da eigentlich eine Verpflichtung, den Jüngeren ihre Berufserfahrung und Universitätserfahrung mitzuteilen, und die Jüngeren tun natürlich gut dran, den Älteren zuzuhören und diese Dinge zu übernehmen. Das heißt ja nicht unbedingt, dass sie alles genauso machen müssen, aber zumindest sollten sie Erfahrungen, die gesammelt worden sind, im Auge behalten, dass sie nicht dieselben Fehler machen, oder dass sie vermeidbare Fehler nicht machen.«

Herr Kranz rekrutiert seinen Nachwuchs aus dem eigenen Lehrbetrieb. Er betrachtet diese Praxis als allgemein üblich (»Also die Alternative wäre ja die, dass da Leute von auswärts kommen über Bewerbungen, aber das ist hier bei mir und, wenn ich recht sehe, auch an den Nachbarlehrstühlen nicht der Fall.«). Einen seiner Habilitanden, Stefan Blume, kennt er bereits seit dessen Studienbeginn, was er jedoch als »Extremfall« versteht. Der junge Historiker hat sich seit dem »langfristig auf mein Fachgebiet und mich hin orientiert,« konstatiert Herr Kranz. In seinem Stab befinden sich neben dem Assistenten Blume ein akademischer Rat, der ebenfalls bis zur Habilitation gefördert werden soll und eine Doktorandin, die gerade erst neu hinzugekommen ist.

5.1.2 Ein Lehrstuhl mit *Corporate Identity*

Stefan Blume hat zum Zeitpunkt der Untersuchung, obgleich erst dreißig-jährig, seine Promotion bereits seit zwei Jahren hinter sich. Er glaubt, zu Beginn seiner Doktorarbeit noch wesentlich »enthusiastischer« gewesen zu sein und sei mittlerweile »realistischer« geworden, was die wissenschaftliche Karriere angeht. Eine Professur zu erlangen, hält er schon lange nicht mehr für selbstverständlich. Dieser »Ernüchterungsprozess« hat ihn jedoch nicht von seinem Berufsziel abbringen können: »... ich kann mir keinen anderen Beruf vorstellen, ich wär zu was anderem wahrscheinlich gar nicht in der Lage mehr.« Allerdings hegt er doch gewisse »Ängste«, was seine Chancen auf dem freien Arbeitsmarkt betrifft, sollte es mit der akademischen Karriere nicht klappen. Auch letztere ist behaftet mit einer »gewissen Zukunftsangst«, denn es steht noch nicht fest, ob er es schaffen wird, »ein eigenständiger Kopf (zu) bleiben« oder weiterhin nur als »Anhängsel« seines Chefs wahrgenommen zu werden. Mit dem Konkurrenzdruck hingegen meint er, recht gut fertig werden zu können. Bisher ist sein Weg außerordentlich reibungslos verlaufen. Wie bereits geschildert, lernte er seinen Doktorvater und späteren Chef schon bei Studienbeginn kennen. Er wurde studentische Hilfskraft bei Herrn Kranz und rückte so in sein »Umfeld (...), immer näher«, bis er schließlich auch seine Examensarbeit bei ihm abschloss. Herr Kranz machte Herr Blume daraufhin zu seinem Mitarbeiter, besorgte ihm ein Stipendium und übertrug ihm nach der Dissertation die Assistentenstelle. Herr Blume ist davon überzeugt, dass eine wissenschaftliche Laufbahn ohne »etablierte Bezugsperson« kaum möglich ist. Herr Kranz stellt für ihn diese Bezugsperson dar, er spricht sogar von einem »Bezugsrahmen«, innerhalb dessen er sich bewege. Die Kehrseite der Medaille ist, so stellt der Assistent fest, allerdings die starke Abhängigkeit vom Mentor, die insofern eine »Gefahr« darstellen könne, als Meinungsverschiedenheiten und Konflikte dazu führen können, dass man seine Karriere vorzeitig beenden muss. Er selbst betrachtet jedoch das Verhältnis zu seinem Chef als einen »Glücksfall« und glaubt, sich daher in dieser Richtung keine Sorgen machen zu müssen. Das »Allerschlimmste«, was ihm passieren könnte, wäre daher ein Ausfallen des Mentors durch schwere Krankheit o.ä.: Seine Karriere werde darüber sicher »ernsthaft gefährdet« oder doch zumindest »in Frage gestellt«.

Herr Blume versteht sich als Teil eines Ganzen. An seinem Lehrstuhl werde die *corporate identity* hochgehalten, es werde eine »Zusammengehörigkeit« wie in einer »großen Familie« gepflegt. »Einzelkämpfer« gebe es unter ihnen nicht. Das wird auch nach außen demonstriert:

»Der Lehrstuhl Kranz repräsentiert (*sic*) sich oder zeigt sich den Gastvortragenden, oder zeigt sich auf einer Tagung, oder zeigt sich an einer anderen Universität oder sonst wie. Also wir fahren oft in dieser Kombination, in dieser Dreier- bzw. Vierer-

kombination fahren wir dann oftmals auch gemeinsam auf Tagungen, um dann sozusagen (*lacht*) das ganze Gewicht hineinzulegen.«

Es ist unter anderem auch der »gesellige Aspekt«, den Stefan Blume an seinem Beruf schätzt. Den Austausch auch mit anderen Wissenschaftlern auf Tagungen oder nach Vorträgen empfindet er als »anregend und weiterführend«. In diesen informellen Runden, zum Beispiel bei einem gemeinsamen Essen nach getaner Arbeit, erfährt man auch so einiges, nicht nur über fachwissenschaftliche Fragen, sondern auch darüber, welche »Projekte gerade am Laufen sind.« Bei Gesprächen mit Leuten, die für das eigene Fortkommen wichtig sein können, muss man nach Herrn Blumes Meinung »aufpassen, dass man Konflikten aus dem Weg geht.« Als Nachwuchswissenschaftler »zwischen die Fronten« zu geraten kann schädlich sein. Hat man zu verschiedenen Kreisen Kontakte, die sich gegeneinander abgrenzen, sollte man solche Kontakte »herunterspielen oder kaschieren«, was auch den Vorteil habe, von beiden Seiten Ansprechpartner zu haben.

Im Großen und Ganzen ist Herr Blume mit seiner Situation am Lehrstuhl und seinem Beruf sehr zufrieden, wenn er Letzteren auch nach eigenen Aussagen nicht angestrebt hat. Er hatte eigentlich Archivar werden wollen, die akademische Laufbahn und Professoren an sich (»das waren die Großköpfe«) seien ihm dagegen fremd gewesen. Seine Haltung führt er darauf zurück, dass es in seiner Familie vor ihm keine Akademiker gab, wodurch er mit dem universitären Milieu wenig vertraut gewesen sei. Sein Chef allerdings, den er durchaus über sein Berufsziel informierte, habe dennoch immer geglaubt, sein Mitarbeiter wolle »eigentlich« doch an der Universität bleiben. Herr Blume hingegen meint, das habe sich erst »herausgeschält«, als Professor Kranz einen Ruf an eine andere Hochschule bekam und seinem damaligen Doktoranden anbot, mit ihm zu kommen. Seit dem hat sich Herr Blume offenbar an den Gedanken gewöhnt, wissenschaftliche Karriere zu machen. Dieser Weg hängt für ihn mit »Entbehrun-gen« zusammen, die er in Kauf nimmt.

»Aber das geht anderen Leuten auch so, da bin ich nicht der einzige. Und was Freizeit angeht, nun gut, also das ist alles sehr stark begrenzt und beschnitten. Aber das habe ich mir ausgesucht in dem Moment, wo ich hier (*holt tief Luft*) tätig wurde. Und das ist ja nicht so, dass ich das nicht gewusst hätte oder so. Ich habe das zumindest erahnt, was auf mich zukommt, und ich habe mich dafür entschieden, und jetzt gibt's auch kein Zurück mehr, und ich finde, im Großen und Ganzen erfüllt mich der Beruf auch durchaus (...).«

Vergleicht man die Selbstdarstellung von Professor Kranz mit der seines Assistenten, so springen einige Aspekte ins Auge, die in der Frage weiterführen, wie das Selbstverständnis von Professoren sich auf ihre Mitarbeiter auswirkt.

Herr Kranz sieht die akademische Welt als ein unsicheres Terrain voller Gefahren für seinen Nachwuchs. Aus diesem Grunde hält er es für seine Pflicht, seine Mitarbeiter nicht nur umfassend zu beraten, sondern ihnen auch Schutz und Unterstützung zu gewähren. Herr Blume scheint tatsächlich in ständiger Sorge zu sein, ob es ihm gelingt, alle Hürden zu nehmen, die noch auf ihn warten und ob er alles richtig macht. Aus den Bedenken beider Parteien heraus entsteht offenbar eine enge Gemeinschaft, die sich auch durch geschlossenes Auftreten nach außen immer wieder restabliert.

Die enge Bindung des Mitarbeiters an den Lehrstuhl hat einerseits zur Folge, dass dieser sich sicher und aufgehoben fühlt, denn Angst vor der Konkurrenz mit anderen hat Herr Blume weniger als vor der übermäßigen Abhängigkeit von seinem Chef. Andererseits verpflichtet die *corporate identity* des Lehrstuhls dazu, die mit der akademischen Karriere verbundenen »Entbehungen« als unvermeidlich hinzunehmen. Herr Kranz, der der Meinung ist, als Professuranwärter müsse man die Vorstellung von einer geregelten Arbeitszeit und einem Jahresurlaub »in der Garderobe abgeben«, kann seinem Assistenten so seine Version vom Wissenschaftlerdasein hautnah vermitteln. Tatsächlich versteht der Nachwuchswissenschaftler seine Entscheidung für die Assistentenstelle gleichzeitig als Entscheidung für eine spezifische Lebensform. In dem »Moment«, indem er seine Arbeit aufnimmt, so glaubt er, muss er sich auf die ungeschriebenen Regeln der »akademischen Welt« einlassen, wie sein Chef sie vorlebt. Möglicherweise entsteht hierdurch die bemerkenswerte Komplementarität der Ansichten von Chef und Mitarbeiter. Während Herr Kranz der Meinung ist, dass man im Wissenschaftsbetrieb als »Solitär« keine Chance habe, stellt sich Herr Blume als jemand dar, der in der Gemeinschaft des Lehrstuhls aufgeht, statt sich als »Einzelkämpfer« zu profilieren. Während Herr Kranz den Mönch als Urbild des Professors heraufbeschwört, präsentiert Herr Blume seine Entscheidung für die universitäre Laufbahn wie einen Eintritt in einen Orden, dessen Leviten für ihn nun unumschränkt gelten (»das habe ich mir ausgesucht«, »jetzt gibt's auch kein Zurück mehr«).

5.1.3 Eberhard Friedrich: Selbststilisierung unerwünscht

Professor Friedrich ist ein viel beschäftigter Mann. Ihn für ein Interview zu gewinnen, ist eine schwierige Aufgabe, da er sich selten für längere Zeit an einem Ort aufhält. Schließlich gelingt es uns doch, ihn an einem Termin zu sprechen, als die Phase der Datenerhebung eigentlich bereits abgeschlossen ist. Als wir³⁸ zur verabredeten Stunde an seinem Universitätsbüro eintreffen, schneit er gerade selbst herein. Die Sekretärin wird gebeten, einen Kaffee zu kochen, den sie uns einige Minuten später, als wir bereits im Gespräch sind, in seinem Zimmer serviert. Der Raum ist offenbar zurzeit un-

bewohnt, es stehen nur wenige Bücher in den Regalen, alles wirkt etwas kahl. Die Vertretung hat das Büro nur oberflächlich in Besitz genommen.

Herr Friedrich ist zum Zeitpunkt des Interviews 57 Jahre alt. Seinen Werdegang schildert er als »Kette von Zufällen«. Er berichtet, dass er aus einer bildungsfernen Familie stammt und sein Abitur über den zweiten Bildungsweg erlangte, nachdem er bereits eine Ausbildung abgeschlossen hatte. Der Entschluss, Geschichte zu studieren, erfolgte erst an der Hochschule und relativ spät. Nach eigenen Aussagen lag eine Laufbahn in der Universität zunächst außerhalb seines Gesichtskreises. Die Möglichkeit, eine wissenschaftliche Karriere einzuschlagen, wurde ihm von außen angetragen, indem ihm ein junger Professor eine Assistentenstelle anbot. Er hätte sich von selbst »nie um eine Assistentenstelle gekümmert«. Vielmehr hätte er sich auch einen anderen Beruf »gut vorstellen« können und hatte sich während seines Studiums auch zunächst darauf hin orientiert.

Als Grund für seine Entscheidung für die Hochschullaufbahn nennt er Freude an der Forschung und betont seine besondere Vorliebe für die akademische Lehre, die ihm von Anfang an sehr zugesagt habe und bis heute gefällt. Folgerichtig bezeichnet er sich auch selbst als »Hochschullehrer«, nicht als Professor. Am Lehrerberuf reizt ihn der Umgang mit jungen Leuten, die die neuen Fragen und Haltungen ihrer Generation in die Universität tragen: »... man wird von denen ja schier mitgeprägt« und das sei schon etwas Besonderes. Er ist daher auch der Ansicht, man solle bei Berufungen nicht nur auf die Qualität der wissenschaftlichen Publikationen achten, sondern vor allem darauf, »ob die denn Spaß haben, mit jungen Leuten umzugehen« und nicht jede Lehrveranstaltung als Verlust an der eigenen Forschungszeit empfinden. Die Professoren seiner eigenen Studienzzeit in dessen fand er nicht »übermäßig eindrucksvoll«:

»Ich fand, da war viel Theater dabei und viel Selbststilisierung. Also, das kann ich nicht sagen, dass die mich gereizt hätten, selber in eine solche Richtung zu gehen. Vielleicht ist das auch eine Distanz des ganz anderen Sozialmilieus gegenüber diesem Bildungsmilieu, und die meisten Professoren sind ja, jedenfalls in der damaligen Zeit, in diesem Bildungsmilieu großgeworden und haben eine Form der Selbststilisierung gehabt, die mir immer missfallen hat. Also, von daher würde ich eher sagen, dass ich da in kritischer Distanz von denen vielleicht geprägt worden bin.«

Eberhard Friedrich rekrutiert seinen wissenschaftlichen Nachwuchs in Lehrveranstaltungen. Dabei fallen ihm die jeweiligen Kandidaten entweder durch Wortbeiträge oder durch schriftliche Arbeiten auf. Er erlebt es häufig, »dass es wissenschaftlich hervorragende Dauerschweiger gibt, die den Mund überhaupt nicht aufmachen und einen dann verblüffen mit einer phantastischen Hausarbeit.« Die jeweiligen Studierenden werden von ihm »beobachte(t)« und dann eventuell gefragt, ob sie eine Hilfskraftstelle bei

ihm annehmen wollen, um sie von dort aus gezielt fördern zu können. Manchmal stellt er dann fest, dass er den einen oder anderen »doch etwas überschätzt« hat. Oft bestätigt sich sein erster Eindruck jedoch. Mitarbeiter, die er fördern will, müssen sich nicht auf seine Forschungsthemen kaprizieren. Im Gegenteil, Herr Friedrich findet es »eigentlich eher unangenehm«, wenn Assistenten auf seinem Gebiet arbeiten, denn dann entstehe das Problem, dass er anfangs, ihre Meinungen zu kontrollieren, was er ablehnt. Weiterhin glaubt er, die heutige Universität sei für introvertierte Menschen sicherlich ein »schwieriges Pflaster«, macht die Durchsetzungskraft eines Mitarbeiters jedoch nicht zum Förderungskriterium, denn: »woran soll man das in der Praxis denn testen«? Darüber will er sich kein Urteil erlauben.

Zur Zeit der Untersuchung befinden sich am Lehrstuhl des Professors zwei Assistentinnen und eine bei ihm habilitierte Hochschuldozentin. Um sich während einer zweiseimestrigen Abwesenheit vertreten zu lassen, hat er eine Privatdozentin angesprochen, die ihm aufgrund ihrer Dissertation in Erinnerung geblieben war. Seine Assistentenstellen waren nach eigenen Worten »in den letzten Jahren vorrangig mit Frauen besetzt«, wobei sich Herr Friedrich nicht den Anschein gibt, bewusst Frauenförderung zu betreiben. Vielmehr macht er seine Förderung von einer »erheblich überdurchschnittlichen Dissertation« abhängig. Außerdem achtet er darauf, dass die NachwuchswissenschaftlerInnen nicht den Eindruck erwecken, als »quäle« die Lehre sie.

5.1.4 Frauenförderung ohne Absicht

Die Assistentinnen Heide Matthias und Nadia Karsten sind auf unterschiedlichem Wege zu ihrem jetzigen Chef gekommen. Während Frau Matthias nach eigenen Aussagen mit dem Angebot »beglückt« wurde, bei Herrn Friedrich nach ihrer Promotion in ein Projekt einzusteigen, erzählt Frau Karsten die »klassische Geschichte« vom Hilfskraftjob über die Aufforderung zur Promotion bis zur Assistentenstelle. Die Hochschuldozentin Marie George, deren Erzählung ich hier exemplarisch vorstellen möchte, schrieb bereits ihre Examensarbeit bei ihrem späteren Chef und wurde danach seine Mitarbeiterin. Nach der Promotion erhielt sie eine Cr-Stelle. Frau George wäre ohne das Stellenangebot »sicher aus der Uni rausgegangen«. Zwar bezeichnet sie ihre Doktorarbeit als »Herzenseanliegen«, ihr weiterer Weg in die Universität war jedoch begleitet von praktischen Erwägungen: »... wenn ich die Wissenschaft mach, dann wollte ich die finanziert kriegen, und zwar vernünftig.« Die wissenschaftliche Arbeit macht ihr großen Spaß, das Berufsziel Professorin schwebte ihr jedoch nie unabhängig von dieser finanziellen Absicherung vor. Der akademische Werdegang ist ihrer Meinung nach von genügend anderen Unsicherheiten begleitet, sodass allzu viel Idealismus der Zweiundvierzigjährigen nicht angebracht er-

scheint. Sie hätte sich »nicht krumm gelegt für die Wissenschaft.« Auch in inhaltlicher Hinsicht stellt sich Marie George als kritisch eingestellt dar. Oft erscheinen ihr Fachdiskussionen als »abgehoben« und »treibhausmäßig« und nur für einen kleinen Kreis bestimmt. Angesichts dessen zweifle sie oft an der Relevanz auch ihrer eigenen Arbeit (»... ob ich nun das Buch schreib' oder in China ein Sack Reis umfällt...«).

Frau George ist darauf bedacht, einen Ausgleich zur Arbeit zu haben, indem sie sich bestimmte Zeiträume »frei« hält, in denen sie sich erholt. Sie glaubt von sich selbst, »faul« zu sein, arbeitet de facto jedoch viel, da ihr viele Angebote gemacht werden, Artikel zu schreiben oder Vorträge zu halten. Dies führt sie auf den Einfluss ihres Chefs zurück, der für sie als »Türöffner« fungiert hat. Ohne ihn hätte sie »viel mehr boxen« müssen, um in die entsprechenden »Zirkel« zu kommen. Die Protektion durch ihren Chef sieht sie zweiseitig, da sie auch »Abhängigkeit und Unselbstständigkeit« bedeute und in ihr oft das Gefühl wachrufe, »nicht alles aus eigener Kraft geschafft«, sondern »Hilfestellungen« gebraucht zu haben. Die Macht, die ihr Chef auch über ihren eigenen Werdegang hat, versteht sie als »strukturelle(s) Abhängigkeitsverhältnis«, das sie mit der »Vater-Tochter-Beziehung« vergleicht.

»(I)ch habe dann so die brave Tochter-Nummer und will auch diese Leistungen erfüllen, und der kann einen dann auch mitreißen. Die Gefahr ist, dass man dann Dinge tut, die einen völlig überfordern, weil (...) er kann es nicht einschätzen, was es an Arbeit bedeutet und ist da oft größenwahnsinnig, sage ich mal. Und da eine Position zu finden und zu sagen, mein Weg ist das, ich mache das so und so, das ist schwierig, weil dann natürlich auch Phasen mit Liebesentzug und Flunsch drohen (...).«³⁹

Abgesehen von dieser Problematik jedoch bewundert sie ihren Chef für seine Art der Nachwuchsförderung. Sie sieht ihn als jemanden, der zwar hohe Leistungsanforderungen stelle, auf der anderen Seite aber auch »viel für die Leute tut« und »menschlich geblieben« sei.

Marie George forscht und lehrt gerne. Allerdings betrachtet sie die einseitige Ausrichtung auf die Professorenstelle als extrem risikoreich. Dass es nur dieses Ziel gibt in der wissenschaftlichen Laufbahn findet sie »scheußlich«, es mache die Leute »krumm«, weil ihnen das »zweite Standbein« fehle. Sie selbst möchte sich gerne Kontakte in anderen Bereichen schaffen, um das zu vermeiden. Mit ihrem Beruf ist sie immer dann zufrieden, wenn sie Bestätigung von außen erfährt, von der sie sich allerdings mehr wünscht. Eine positive Rückmeldung bekommt sie jedoch nicht so häufig als dass diese sie für die »langen Frustrationsphasen« entschädigen könnte. Kraft für ihre Arbeit und das fehlende Feed-back holt sie sich in »Erfahrungsforen« außerhalb der Universität:

»(G)erade diese Kontakte mit außeruniversitären Einrichtungen, da wissenschaftlich

mit denen arbeiten, finde ich eine absolut tolle Erfahrung, weil man da ein Stück weit so Freude an der Arbeit wieder kriegen kann, die einem hier manchmal kaputt geht in den, also mir kaputt geht in den Strukturen (...), ist ja auch viel Angst hier immer dabei, *mach ich's richtig*, und man wird immer untergebugelt und alles Mögliche, das war für mich wichtig.«

Die Hochschuldozentin fällt durch ihre extrem kritische Haltung gegenüber dem Wissenschaftssystem, der Universität und der wissenschaftlichen Laufbahn auf. Obgleich sie sich offensichtlich für ihre Arbeit begeistern kann, die ihr zum Teil sogar ein »Herzenseanliegen« ist, stellt sie sich als Person dar, die weder die Professur noch die eigene Arbeit als Berufung versteht. Sie vertritt eine Position, die das geringste Maß an Idealismus und das größte Maß an praktischer und realistischer Chancenabschätzung kennzeichnen. Auch gegenüber ihrer eigenen Arbeit nimmt sie eine distanzierte Haltung ein und hinterfragt ihren Wert. Die »Freude an der Arbeit« hingegen findet sie erst außerhalb universitärer Strukturen wieder. Vergleicht man ihre Selbstdarstellung mit der ihres Chefs, so springen einige Parallelen ins Auge. Herr Friedrich wäre von selbst nicht auf die Idee gekommen, die wissenschaftliche Laufbahn einzuschlagen, wenn man ihm nicht eine Assistentenstelle angeboten hätte. Ähnlich Frau George, auch sie geht nur in die Wissenschaft, wenn sie sie »finanziert« bekommt, d.h. der Gedanke, wissenschaftlich zu arbeiten ist nicht zuerst da, sondern die Sicherung des Lebensunterhalts geht vor. Herr Friedrich lehnt die »Selbststilisierung« von Professoren, die er einem bestimmten Milieu zuordnet, bereits als Student ab. Er gibt an, gerade in der Abgrenzung zu ihnen geprägt worden zu sein. Das Berufsziel Professor hat er nicht angestrebt und versteht sich nicht als »in der Wolle gefärbter« Historiker. Frau George positioniert sich selbst von vorneherein außerhalb akademischer Zirkel, zumindest findet sie weder ihre Arbeitsfreude noch ihre soziale Identität innerhalb derselben.

Beide, Professor und Hochschuldozentin, zeichnen sich also durch eine besondere Distanz zum akademischen Milieu aus bzw. durch eine kritische Haltung diesem gegenüber. Wiewohl beide sich darin bewegen und arbeiten, sind sie mit der Welt der Universität nicht verschmolzen, sondern definieren sich bis zu einem gewissen Grad in Abgrenzung zu ihr.

5.1.5 Dorothea Glock: Kommunikation und Selbstvermarktung

Das Interview mit Professor Glock findet nachmittags um 14.00 Uhr statt. Als ich an ihrem Büro ankomme, redet sie gerade mit der Sekretärin. Sie begrüßt mich freundlich und winkt mich weiter in ihr Zimmer nebenan, dessen Tür offen steht. Sie werde gleich nachkommen. Ihr Raum macht einen freundlichen und gleichzeitig sachlichen Eindruck. Im Regal stehen viele Bücher und Ordner, an den großen Schreibtisch schließt sich L-förmig

ein kleinerer Besprechungstisch mit Stühlen daran an. Auf dem Fußboden liegt ein handgewebter Teppich mit »Ethno«-Muster, auf dem man leicht ausgleitet, weil der PVC-Belag darunter sehr glatt und der Teppich selbst recht dünn ist.

Nach einer Weile betritt Frau Glock dynamischen Schrittes den Raum, begrüßt mich und bittet mich sogleich, Platz zu nehmen. Sie bietet mir von dem Gebäck an, das auf ihrem Schreibtisch steht und von einer Sitzung übrig geblieben ist. Sie selbst hat noch nicht gefrühstückt.

Dorothea Glock ist zum Zeitpunkt des Interviews 45 Jahre alt. Nach ihrer Darstellung wurde sie von ihren akademischen Lehrern nicht daran gehindert, eine wissenschaftliche Laufbahn einzuschlagen, andererseits sei sie jedoch auch nicht dazu »ermuntert« worden. Am Lehrstuhl ihres Doktorvaters sei es selbstverständlich gewesen, dass »die Priorität (...) der männliche Kollege« hatte, an den dann auch die Assistentenstelle vergeben wurde, während sie selbst aus Drittmitteln bezahlt wurde: »... wenn es zusätzliches Geld gibt, kriegt man eine zusätzliche Stelle, die aber eigentlich gar nicht vorgesehen war, und wenn es sie denn nun gibt, dann können wir da dann die Frau drauf setzen, kann sich da ja bewerben.« Frau Glocks Tonfall ist bei dieser Erzählung jedoch alles andere als bitter, denn die Konsequenzen, die sie aus der beschriebenen Konstellation zog, waren ihrer Meinung nach »goldrichtig« und haben ihr eine größere Unabhängigkeit vom Professor und seinen »Kreisen« beschert. Sie engagierte sich in der universitären Frauenbewegung und lernte auf einschlägigen Tagungen sowohl Professorinnen (»da waren auf einmal die wenigen Professorinnen, die es gab, die saßen da aber auch«) als auch andere Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen kennen. Auf Grund der »egalitären Struktur« dieser Veranstaltungen gelang es ihr, alternative unterstützende Netzwerke aufzubauen, die sie notfalls aufgefangen hätten, wenn sie von ihrem eigenen Lehrstuhl fallen gelassen worden wäre. Auf diesen war sie daher nicht »existentiell angewiesen« und hatte darüber hinaus das Gefühl, dass ihre Unabhängigkeit den eigenen Leuten durchaus imponierte, »nach dem Motto wie, die kennt auch noch andere und wer weiß, was sie da erzählt.« Ihre Laufbahn hat sie dennoch nicht geplant. Sie ging jeden Schritt einzeln, was durch ihren Chef auch so »organisiert« wurde, denn der wollte immer erst mal sehen, ob sie die nächste Hürde schafft, anstatt ihr einen »Blankoscheck« auszustellen.

Dorothea Glock hat die Erfahrung gemacht, dass innovative Forschung sich auszahlen kann. Sie beschreibt ihren Weg nicht als einfach, denn sich Anfang der 1980er Jahre für »Frauengeschichte« zu interessieren und sich wissenschaftlich dafür einzusetzen, war nicht von vornherein die erfolgversprechendste Strategie. Für sie jedoch hat sich der Einsatz gelohnt und hat daher die Überzeugung in ihr wachsen lassen, dass Wissenschaft innovativ und kritisch sein müsse, denn auf dem Professorensessel würden sie und ihresgleichen schon alle »behäbig genug«. Die Professur ist für sie eine

Machtposition, die »Gestaltungsmöglichkeiten« eröffnet nicht nur in Bezug auf die eigene wissenschaftliche Arbeit, »sondern dass man sich einfach mal Gedanken macht über Universitäten an sich und Forschung an sich...«. Sie findet es wichtig, über »den eigenen Tellerrand« zu schauen, einen Rückzug auf den eigenen Lehrstuhl und eine Überidentifikation mit dem eigenen Institut dagegen findet sie »ganz grauenhaft«. Ihr Selbstverständnis lehnt sich dementsprechend nicht an die Figur eines »unglaublich viel wissenden Generalisten« an, sondern eher an eine Art Wissenschaftsmanager:

»Also Wissenschaft hat viel mit Selbstvermarktung, mit Kommunikation im positiven und im negativen Sinne zu tun und dem je länger, je mehr. (...) dieser stille Mensch, der da so hinter seinen Büchern sitzt, so das landläufig frühere ältere Bild vom Wissenschaftler, das funktioniert nicht mehr, wir sind alle Kommunikationsgenies und Projektmanager und ja große Werbestrategen unserer selbst. Sie gucken mich so erstaunt an, als ob ich Ihnen da was Neues sage.«

Dorothea Glock versucht, ihre eigene Haltung an ihre Mitarbeiter weiterzugeben. Sie verlange nicht von ihnen, dass sie sich nur auf sie stützen, sondern ermuntere sie eher dazu, mit anderen Kreisen Kontakt aufzunehmen und sich auch in andere Richtungen zu orientieren. Sie gesteht ihnen den »Mut zur Lücke« zu und verlangt »aber das, was man macht, auch (...) offensiv zu vertreten.« Sie möchte nicht »abschreckend« auf potentiellen wissenschaftlichen Nachwuchs wirken, sondern ein positives Vorbild sein. Ihre Mitarbeiter wurden von ihr hauptsächlich dann angeworben, wenn sie ihr durch besonders gute Examensarbeiten aufgefallen waren. Sie gibt sich darüber hinaus als überzeugte Frauenförderin zu erkennen, was sie einerseits als politische »Selbstverpflichtung« begreift, andererseits als individuelle Vorliebe erklärt. Wenig hält sie allerdings von institutioneller Frauenförderung (beispielsweise spezielle Stipendien für Frauen), da diese tendenziell suggerierten, Frauen seien »minderbemittelt« und bräuchten daher »besondere Hilfen«. Ihrer Meinung nach bräuchten sie einfach »mehr Ermunterung« und die wolle sie ihnen geben. In eine wissenschaftliche Laufbahn kann man nach Meinung von Frau Glock hineinwachsen, die dazu notwendigen Dispositionen müssen nicht gleich von Anfang an gegeben sein: »Es gehört sicherlich auch ein Stück Selbstbewusstsein dazu, aber eins, mit dem man nicht geboren wird, sondern das man sich erwirbt.«

5.1.6 Frauenförderung mit Absicht

Unter den Mitarbeitern von Frau Glock befinden sich zum Zeitpunkt der Untersuchung ein (von ihrem Vorgänger übernommener) Privatdozent, eine wissenschaftliche Assistentin, zwei Doktorandinnen auf Drittmittelbasis und ein Doktorand und eine Doktorandin auf Mitarbeiterstellen. Im Gegen-

satz zu den bereits besprochenen Lehrstühlen sollen hier mangels Interview nicht die Assistentin, sondern die drei Doktorandinnen vorgestellt werden. Es werden dabei zwei Schwerpunkte gesetzt: Der Weg zur jetzigen Promotionsstelle und die Haltung zu einer wissenschaftlichen Karriere. Der Sinn dieses Vorgehens liegt darin, dass die Mitarbeiterinnen noch nicht zum wissenschaftlichen Nachwuchs zählen, keine Assistentenstellen haben und daher noch nicht fest steht, ob sie von ihrer Doktormutter weiter gefördert werden. Es zeigt sich jedoch in ihren Erzählungen, welche Chancen sie für sich selbst antizipieren und in welcher Weise sie darin bestätigt werden.

Die Mitarbeiterin Melanie Hall war bereits als studentische Hilfskraft bei Frau Glock tätig. Aufgefallen war sie durch ein Referat in einem Seminar, woraufhin sie »gefragt« wurde, ob sie nicht am Lehrstuhl der Professorin mitarbeiten möchte. Diese Szene des »Gefragtwerdens« wiederholt sich bis zur Doktorarbeit und darüber hinaus. Frau Hall wird von ihrer Professorin gefragt, ob sie aus einer Hausarbeit nicht eine Examensarbeit machen wolle, ob sie bei ihr promovieren, ihr in eine andere Universitätsstadt folgen, ein weiteres »Buch« schreiben möchte. Sie legt sehr viel Wert darauf, gefragt zu werden, denn dieser Akt scheint ihr zu vermitteln, dass die Professorin ihre Leistung anerkennt:

»Ich denk mal, ich hätte keine, oder das weiß ich sicher, ich hätte keine Doktorarbeit geschrieben, wenn Dorothea Glock mich nicht gefragt hätte, weil ich denke, wenn mich jemand gut kennt, wenn ich HiWi bin, wenn ich bei dem viele Arbeiten geschrieben habe (...), dann weiß er, will er denjenigen oder will er ihn nicht, findet er den prädestiniert für so was oder nicht. (...) Glock hat einen gewissen Ruf (...). Ich hätte sowieso bei ihr promovieren wollen, und warum sollte ich dann woanders promovieren. Also das war für mich, dann bin ich nicht gut genug, wenn sie mich nicht fragt, dann bin ich nicht gut genug, komisch, aber es ist so.«

Melanie Hall lässt hohe Ansprüche erkennen. Frau Glock gilt in der scientific community als gute Wissenschaftlerin, jedenfalls eilt ihr ein »Ruf« voraus, der sie als solche kennzeichnet. Bei dieser – und nur bei dieser – will Frau Hall promovieren. Umgekehrt erwartet sie jedoch, dass die bereits anerkannte Wissenschaftlerin das noch schlummernde Potential ihrer Studentin erkennt. Tut sie es nicht, so heißt das ganz einfach, dass ihre Fähigkeiten nicht ausreichen. Dann kommt für sie eine Promotion auch nicht in Frage, denn sie würde nicht zu den Besten gehören, die »gefragt werden«, weil sie die Besten sind.

Die beiden anderen Doktorandinnen, Charlotte Fröhlich und Kerstin Stern, sind von vornherein mit dem Wunsch angetreten, eine Dissertation zu schreiben, werden jedoch ebenfalls von ihrer Doktormutter angesprochen. Frau Fröhlich war zum Zeitpunkt ihres Exams in der »glücklichen Situation«, von mehreren Seiten Angebote zu haben und entschied sich für eine Promotion bei Frau Glock aufgrund der »un glaublichen Faszination«,

die deren Themen auf sie ausübten. Sie gibt an, es in dieser Hinsicht »leicht gehabt« zu haben und eine »Ermunterung« erfahren zu haben für einen Weg, den sie ohnehin hätte gehen wollen. Die Angebotsfülle führt sie auf ihre eigene Leistungsfähigkeit zurück, sie habe »einfach sehr gut gearbeitet«. Kerstin Stern hingegen, die ebenfalls mit der Erwartung in ihr Examen ging, von ihrem damaligen Prüfer (und Arbeitgeber als studentische Hilfskraft) unterstützt und weiter gefördert zu werden, überlegte es sich nach einem Schlüsselerlebnis während einer mündlichen Prüfung noch einmal anders:

»(S)o von seiner Art zu prüfen, also das fand ich irgendwie sehr, sehr banal, was er geprüft hat, das fand ich enttäuschend (...). (...) Und dann fand das Ganze im Landesprüfungsamt statt, und dann sagte der Landesprüfer zu mir danach, also *herzlichen Glückwunsch* und so weiter, und *naja mit Ihren Noten werden Sie ja gleich einen Referendariatsplatz bekommen*, und daraufhin sagte mein, also dieser Prof zu mir, *ja das sollten Sie sich vielleicht überlegen, also das ist schon mal eine große Sicherheit*, so mehr oder weniger, das hat er nicht gesagt, aber es schwang so mit: ›als Frau«. Und das fand ich also sowas von unmöglich (...), dass er nicht dazu gestanden hat auch, dass er mich eigentlich *gut* fand und dass er mich nicht aus vollem Herzen gefördert hat (...), dass also ich irgendwie entschlossen war, dann bei ihm nichts zu machen (...).«

Frau Stern wurde von ihrem ehemaligen Chef, wie sie findet, »enttäuschend« behandelt in mehrerlei Hinsicht: die abgenommene Prüfung betrachtet sie als unter ihrem Niveau, seinen Hinweis, sie solle sich das mit dem Referendariat noch einmal überlegen versteht sie als Missachtung ihrer Fähigkeiten und als Zeichen dafür, dass er sie auch in Zukunft nicht mit voller Überzeugung unterstützen wird. Offenbar deutet sie sein Verhalten als klare Fehleinschätzung ihres Potentials. Aus diesen Gründen lehnt sie eine weitere Zusammenarbeit mit diesem Professor ab. Dieser scheint sich nicht darüber zu wundern oder noch einmal nachzuhaken, jedenfalls erzählt die Interviewte darüber nichts. Stattdessen stellte sie bei Frau Glock im Kolloquium ihre Examensarbeit vor und bekam von dieser bereits zwei Wochen später ein Stellenangebot per Telefon. Darüber war Kerstin Stern höchst überrascht, denn obgleich ihr die Professorin zu verstehen gegeben hatte, dass sie hoffe, man könne in Kontakt bleiben, hatte sie diesen Fingerzeig nicht ernst genommen, weil sie bei sich dachte »naja, das sagt jeder so und hofft, dass sie (lachend) wegbleiben«. Die Interpretation ist nach ihrem Erlebnis mit dem Professor und dem Eindruck, den es hinterließ, durchaus nahe liegend.

Was ihren weiteren Weg angeht, äußern sich alle drei Doktorandinnen zurückhaltend. Sie machen die Frage, ob sie eine wissenschaftliche Laufbahn einschlagen würden davon abhängig, wie ihre Dissertation gerät. Dabei weisen sie eine starke Neigung für die wissenschaftliche Arbeit auf. Charlotte Fröhlich betont sogar, dass ihre Arbeit auch ihr Hobby ist. Diese

hohe Identifikation mit der eigenen Forschung, »es unbedingt (zu) wollen«, wird auch als Grund dafür angegeben, weshalb man sich schließlich dafür entscheiden würde, auch die Habilitation anzugehen. Von den Erfahrungen mit der Doktorarbeit wird es abhängig gemacht, ob die Lust an der Arbeit noch weiter trägt, oder ob sie einem im Laufe der Zeit abhanden gekommen ist. Weiterhin wird von der Qualität der Dissertation abhängig gemacht, ob man sich selbst für die wissenschaftliche Laufbahn tauglich erklärt. Es zählt nicht nur die Note, sondern auch die Anerkennung durch die weitere scientific community. Die Frage ist für Kerstin Stern: »(H)at das wirklich was gebracht, was ich da rausbekommen habe. War das jetzt nicht nur irgendwas, was in der Wissenschaft irgendwie am Rande Bedeutung hat und vielleicht gut bewertet wurde, aber keine weitere Bedeutung hatte, das fänd ich schon, also das möchte ich nicht.« Die Doktorandinnen sehen ihre Promotionsphase also als Zeit an, in der sie sich selbst prüfen, wie weit sie ihre Begeisterung für die Wissenschaft trägt und ob diese sie auch Ergebnisse erzielen lässt, die zum Wissenszuwachs in ihrem Feld beitragen. Aber auch ihr eigenes Durchhaltevermögen steht auf dem Prüfstand. Damit scheinen sie ihre Möglichkeit, am Spiel der Wissenschaft teilzunehmen, als individuelle Entscheidung zu betrachten, die sie von ihrer Leistungsfähigkeit abhängig machen, deren Beurteilung auch zunächst bei ihnen selbst liegt. Charlotte Fröhlich spricht über ihre Promotion wie über eine spirituelle Prüfung, an deren Ende dann die Frage steht, ob sie der Sache gewachsen ist, oder nicht. Das introspektive Moment ist vorherrschend, Beurteilungen Dritter scheinen nicht wichtig zu sein, dagegen wird die eigene Zufriedenheit mit dem Ergebnis als ausschlaggebend dargestellt.

»Ich betrachte mich schon, ja in den Jahren, die ich jetzt an dieser Arbeit dann, wenn ich fertig bin, auch dran gewesen sein werde, dann möchte ich entscheiden, bist du mit der Arbeit zufrieden, bist du mit deiner Leistungsfähigkeit zufrieden, wie viel Schmerzen hat die Arbeit für dich wirklich bedeutet, wie viel Kraft hat sie dich gekostet, war das zu viel Kraft, willst du das gerade so weitermachen, oder ist es dir leicht genug gefallen, um zu sagen, ja, also es ist nicht nur die Lust noch da, sondern es ist auch noch genügend Kraft da.«⁴⁰

Ablehnend äußern sich die drei gegenüber einer »Karriere um jeden Preis«. Da die Habilitation als Lebensentscheidung betrachtet wird, mit der man außerhalb der Universität wenig Chancen habe, möchten sie diese Entscheidung so weit wie möglich ans Ende ihrer Dissertationszeit verlagern. Trotz hoher Motivation und großem Arbeitseifer, von allen demonstriert, ist keine der Doktorandinnen bereit, sich dem System bedingungslos anzuliefern. Sie beharren darauf, dass ihnen »glücklich werden« (Melanie Hall), die Partnerschaft, oder »Kinder haben« (Charlotte Fröhlich) durchaus wichtiger erscheint, als eine wissenschaftliche Karriere. Kerstin Stern betrachtet es als Nachteil, »zwangsläufig Professorin werden« zu müssen.

Die drei Doktorandinnen erscheinen als stark inhaltlich interessierte und leistungsbetonte junge Wissenschaftlerinnen. Sie sind dabei durchaus von ihrer eigenen Leistungsfähigkeit überzeugt und kennen ihren ›Wert‹. Gleichzeitig möchten sie diesen auch von ihren Förderern anerkannt sehen und reagieren mit äußerst feinem Gespür darauf, wenn dies nicht der Fall ist. Anerkennung von denen, die sie selbst als gute Wissenschaftler anerkennen, dient ihnen dabei zunächst als Gradmesser für ihre Leistungen (»wenn sie mich nicht fragt, dann bin ich nicht gut genug«). Diese Strategie könnte man auf geringes ›Selbstbewusstsein‹ zurückführen und es als geschlechtstypisches Verhalten bewerten, womit man diesen Frauen eine defizitäre Konstitution unterstellen würde. Betrachtet man jedoch ihre Selbstdarstellungen auf dem Hintergrund des wissenschaftlichen Feldes, so wird etwas ganz anderes deutlich: Wie bereits erörtert, ist die Anerkennung und Zuschreibung einer Leistung die Eintrittskarte in das soziale Feld der Wissenschaft. Daher kann man das Verhalten der Doktorandinnen, die ja erst noch in das Feld hinein wollen, als Chancenantizipation begreifen. Lohnt sich die Investition in eine derart langwierige Arbeit, wenn am Ende gar nicht klar ist, ob mich der Mentor aus Überzeugung fördert, oder nur deshalb, weil ich hartnäckig genug war? Was wird gefördert? Hartnäckigkeit oder Leistung? Die Doktorandinnen setzen auf Leistung und erwarten Anerkennung dafür. Die abwartende Haltung, besonders von Frau Hall und Frau Stern, lässt also weniger darauf schließen, dass sie ihre eigenen Leistungen gering schätzen, als vielmehr auf eine klare Vorstellung davon, wie sie mit ihren Leistungen wahrgenommen werden möchten. Frau Glock schätzen alle als gute Wissenschaftlerin ein, der sie auch zutrauen, das eigene Potential zu erkennen. Da diese sich ihnen gegenüber offensiv unterstützend und anerkennend zeigt, können sie sicher sein, mit ihr auf »das richtige Pferd« zu setzen. Mit ihren Karriereplänen sind sie dennoch zurückhaltend, denn dafür ist nicht nur die Anerkennung von Frau Glock sowie ihre eigene Leistungsfähigkeit gefragt. Vielmehr besteht die Gefahr, sich auf Gedeih und Verderb einem System anzuliefern, das einen wohlmöglich »650 Kilometer von einem Privatleben« (Charlotte Fröhlich) entfernt und darüber hinaus keine Garantie liefert.

5.2 Der Ganzheitliche, der Kreative und der Global Player – Professoren der Biochemie und ihre Mitarbeiter

5.2.1 Albert Lasfeld: »Quantität soll man nicht unterschätzen...«

Zehn Minuten vor unserem Termin schaue ich das erste Mal in das hell erleuchtete Zimmer Professor Lasfelds, dessen Tür weit offen steht. Er selbst ist nicht darin. Ich warte etwa eine Viertelstunde und schaue erneut vorbei. Noch immer ist er nicht da. Ich treffe seinen Assistenten, der Herrn Lasfelds Abwesenheit augenzwinkernd kommentiert: »Keine Ahnung, wo der

ist, er sagt uns ja nie was...«. Er nimmt mich mit ins Chefbüro und wir schauen in den Terminkalender (der Assistent schmunzelnd: »Sekretariat Lasfeld...«), da stehe ich drin für 15.00 Uhr. Ich warte also, mitten im Raum stehend. Das Zimmer des Professors dient gleichzeitig als Sekretariat. Es stehen zwei Schreibtische darin, einer für die Sekretärin und einer für Herrn Lasfeld. Letzterer ist mit hohen Stapeln Papier beschichtet. Auch ein Besprechungstisch mit mehreren Stühlen darum ist mit Büchern und Post vollgestapelt. Die Wände sind mit Regalen ausgestattet, die ebenfalls unter ihrer Last aus Ordnern, Büchern und Zeitschriften zusammenzubrechen drohen. Über den Regalen sind die Wände mit Kunstplakaten geschmückt, die offenbar einmal Ausstellungsankündigungen waren. Ich warte bis zehn nach drei, da kommt Herr Lasfeld um die Ecke gestürmt und macht ein bekümmertes Gesicht, als er mich sieht. »O – das tut mir wirklich Leid. Das ist sehr rüpelhaft, Sie hier zehn Minuten warten zu lassen, aber es war nicht anders zu machen bei dem Regen!« Tatsächlich gießt es draußen wie aus Eimern. Der Professor kommt gerade von zu Hause aus der Mittagspause. Er fragt, ob wir in seinem Büro bleiben wollen. Ich bin dagegen. »Sie haben Angst vor dem Telefon, nicht? Ich kann es ja abstellen.« Aber ein Privatdozent, ebenfalls Angehöriger des Lasfeldschen Teams, der gerade am Faxgerät hantiert, ist der Meinung, dann müsse er schon die Tür zu machen, sonst käme doch immer jemand herein. Wir gehen in einen Seminarraum. Kaum hat er sich an den Tisch gesetzt, sagt er mit auffordernder Handbewegung »So, dann legen Sie mal los!« Ich muss aber erst noch mein Aufnahmegerät aufbauen. Offenbar steht Herr Lasfeld unter Zeitdruck. Ich erinnere mich auch, dass er mich morgens gefragt hatte, wie lange denn unser Termin dauern würde. Ich sagte ihm, das Gespräch werde höchstens anderthalb Stunden in Anspruch nehmen. Daraufhin musste er einen nachfolgenden Termin um eine halbe Stunde verschieben. Sofort nach Beendigung des Interviews springt er auf, noch ehe ich mich gebührend für seine Teilnahme bedanken kann. Er ruft mir aber noch im Gehen über die Schulter zu, ich solle daran denken, das Licht auszumachen, wenn ich den Raum verlasse. Ich muss schmunzeln und denke an seine Mitarbeiter, die von der Arbeitsgruppe als »Familie« sprachen. Auch mich behandelt er als Doktorandin väterlich.

Albert Lasfeld ist zum Zeitpunkt des Interviews 60 Jahre alt. Promoviert hat er mit dem »Wunschtraum« Industriechemiker zu werden. Als Post-Doc ging er jedoch zunächst in die USA, was ihn seines Erachtens nachhaltig prägte. Im Labor arbeitete er Seite an Seite mit »Hochleistungsforscher(n)« und hatte ein Schlüsselerlebnis, als ein »berühmter Biochemiker« einmal an seinem Arbeitsplatz vorbeikam und seine Forschung offenbar nicht nur wohl wollend zur Kenntnis nahm, sondern »ganz aufgeregt« wurde und begann, mit ihm zu diskutieren. Da habe er »Blut geleckt« und wurde sich plötzlich bewusst, »dass man da doch was Signifikantes alleine mit seinen eigenen Händen machen kann.« Also habilitierte er, nachdem er

nach Deutschland zurückgekehrt war. Als Assistent habe er selbstständiges Arbeiten gelernt und »Profil üben« können, denn sein Chef sei hauptsächlich wissenschaftspolitisch engagiert gewesen, weshalb dieser als Vorstand des Labors wenig präsent war und seine Leute »mach(en)« ließ. So kam Herr Lasfeld zu seinem »eigene(n) Thema«, wodurch er aus dem Schatten seines Gruppenleiters heraustreten konnte, wie er es beschreibt. Nach der Habilitation bekam er dann »ein Mordsangebot aus der Industrie«, das sein Gehalt auf einen Schlag verdreifacht hätte. Herr Lasfeld schlug das Angebot aus und entschied sich ein weiteres Mal für die »unsichere« Hochschullaufbahn. Wie kam es dazu? Was hat ihn davon abgehalten den ehemals erwünschten Beruf des Industriechemikers zu ergreifen? »Meine Bedenken waren Langeweile.« Was ihm als Habilitiertem nicht mehr zusagte, war der Lebensstil eines Industrieforschers, ein Lebensstil, den er als »Schicki-Micki« bezeichnet. Dagegen versteht er sich heute als Wissenschaftler, der »ganzheitlich« lebt. Er möchte sich nicht »spalten« in ein Berufs- und ein Privatleben, er versteht seine Wissenschaft nicht als »Job«, sondern als Tätigkeit und Denkform, die alle Lebensbereiche durchdringt. Er bezieht sowohl seine Familie in seine Arbeit mit ein wie auch seine Arbeitsgruppe in private Unternehmungen. Er befindet sich »sieben Tage in der Woche im Job«. Wer in die Wissenschaft will, sollte es ihm seiner Meinung nach gleichgültig sein, denn alles andere mache »sehr unglücklich«. Die Professur als Position und seine alltägliche Arbeit betrachtet er hingegen nüchterner:

»Quantität soll man nicht unterschätzen, man kann nicht immer drauf warten, ich werde also sicher irgendwann mal die geniale Idee haben, und einmal eine geniale Idee, das bringt's dann, (...). (...) jemand, der immer nur auf seinen genialen Einfall wartet, der packt dann eben diese Routinearbeit auch nicht auf so einem Job, denn das sind ja auch alles Funktionsstellen, das sind ja nicht Träumerstellen oder Forschungsstellen, so eine Professur ist eine Funktionsstelle, ich muss ja unterrichten, und ich muss ja das Milieu hier schaffen und Geld beschaffen und so, das ist zum großen Teil Fleißarbeit, das ist zum großen Teil nicht genial.«

Albert Lasfeld versucht, seiner Arbeitsgruppe das Wissenschaftlerdasein vorzuleben. Die Türen im Flur seiner Laborräume und auch seine eigene Bürotür sind selten geschlossen. Diese Haltung der »offenen Labors und offenen Institute« hat er in Amerika gelernt. Dort kamen auch nicht selten die Kinder oder Ehepartner der Mitarbeiter vorbei.

Ansonsten fördert er seine Mitarbeiter in ihrer Selbstständigkeit, indem er sie allein auf Kongresse schickt und dort ihre Arbeiten vortragen lässt. Wenn sie dort scheitern, dann ist das allerdings »ihre Sache«. Weiterhin findet er es unumgänglich, als Post-Doc ins Ausland zu gehen, am besten in die USA. Mitarbeitern, denen er eine Forschungsmöglichkeit geben möchte, besorgt er zumeist Drittmittelstellen, denn feste Assistentenstellen sind rar. Seinen Nachwuchs rekrutiert er nicht nur aus seinem unmittelba-

ren Umfeld, sondern nimmt auch Bewerber von außen an. Er bedauert ausdrücklich, dass es ihm noch nie gelungen ist, bei ihm promovierte Mitarbeiterinnen dazu zu bringen, eine Assistentenstelle anzunehmen bzw. sie dazu zu bewegen, die wissenschaftliche Laufbahn einzuschlagen. Befragt über seine Erfahrungen mit jungen Wissenschaftlerinnen, reagiert er mit Ratlosigkeit, aber auch mit offenbar starker emotionaler Beteiligung:

»Ich habe eigentlich da eher nur ziemlich heftige Enttäuschungen erlebt. Ich hatte also fantastisch gute Frauen hier gehabt, also mindestens drei, also die ich angefleht habe, doch in der Wissenschaft zu bleiben, also die sicher optimale Chancen hatten, die aber aus Gründen, die ich jetzt also nicht analysieren möchte, die das einfach nicht gemacht haben, ohne momentanen, ohne richtigen objektiven Grund.«

Der Professor stellt sich hier als verzweifelter Bittsteller dar, der sich bemüht, das Potential von jungen Biochemikerinnen zu fördern und in der Wissenschaft zu halten. Er scheitert jedoch an der scheinbar irrationalen Haltung der Kandidatinnen selbst, die ihn, seiner Meinung nach ohne triftige Begründung, einfach stehen lassen und andere Wege einschlagen. Herr Lasfeld war der Meinung, diese Wissenschaftlerinnen hätten »es schaffen« können und sind doch gegen seinen Rat ausgeschieden.

5.2.2 Familiäre Atmosphäre und hoher zeitlicher Anspruch

Zum Zeitpunkt der Untersuchung besteht die Arbeitsgruppe von Herrn Lasfeld aus einem Privatdozenten, einem wissenschaftlichen Assistenten, zwei fest angestellten promovierten Mitarbeitern, einer promovierten Mitarbeiterin auf Drittmittelbasis und fünf Doktoranden, davon zwei Frauen. Der sechsendreißjährige Assistent Clemens Handorfer hat bereits in Albert Lasfelds Arbeitsgruppe promoviert und kehrte nach einem Post-Doc-Aufenthalt in den USA mit Herrn Lasfelds Hilfe wieder zu ihm zurück. Er selbst bewertet diesen Weg nicht als optimal für seine Karriere, denn er hatte eigentlich weiter in den Staaten bleiben wollen, um dort eine akademische Laufbahn einzuschlagen. Am amerikanischen System gefällt ihm die Selbstverantwortlichkeit, wenn er auch zugibt, dass es bis zu einer Festanstellung (»tenure«) »die Hölle« sei, weil man »von 0 auf 100 sozusagen ein volles Labor zu leiten« hat. Dagegen gibt es in Deutschland andere Probleme. Er selbst habe auf seiner Assistentenstelle zwar »viele Freiheiten«, ist sich aber darüber bewusst, dass sein Chef letztendlich weisungsbefugt ist. In der Arbeitsgruppe fühlt sich Clemens Handorfer oft wie der »große Bruder«, der die Probleme der anderen lösen hilft, was ihm eigentlich gar nicht recht ist, da er so nicht zu seiner eigenen Forschungsarbeit kommt. Überhaupt ärgern ihn die vielen kleinen und großen organisatorischen Aufgaben, die ihn voll in Beschlag nehmen können, wenn er nicht aufpasst und sich abgrenzt. Es sind viele darunter, von denen er der Meinung ist,

dass sie nicht in seinen Verantwortungsbereich fallen und die er dennoch erledigt. Herr Handorfer fühlt sich verantwortlich, weil er sich zugehörig fühlt:

»Ja, wenn man Lasfeld arbeiten sieht, so unter Stress, ja, und dann geht's nicht anders, der hat eigentlich auch unglaublich viel Verwaltungskram um die Ohren und den kann man nicht einfach hängen lassen (...), man gehört halt zu dem Labor dazu, zu dem Laden dazu, und das ist einfach ein Teil der Loyalität auch, dass man sich dann einsetzt dafür.«

Auch inhaltlich kann es schwierig werden, sich gegen andere Gruppenmitglieder abzugrenzen. Mit einem Doktoranden, der Herrn Handorfer nach seiner Rückkehr aus den USA als Betreuer »geerbt« hatte, kam es zu einem Konflikt, weil ihre Themen sehr nahe beieinander lagen. Einerseits bedeutet dies, dass man sich gegenseitig beraten und unterstützen kann, andererseits kann es zu Problemen kommen, wenn es darum geht, wer als Erstautor auf einer Veröffentlichung steht. Herr Handorfer will sich in solchen Fällen nicht auf Biegen und Brechen durchsetzen, wenn er auch glaubt, deshalb Einschränkungen in Kauf nehmen zu müssen: »Ich will nicht Elfenbogen... Da komme ich wahrscheinlich nicht so hoch, nehme ich an.« Andererseits ist er der Meinung, sich wissenschaftlich in einem sehr innovativen Feld zu bewegen und die Chance zu haben, sich darüber zu etablieren. Dafür allerdings muss man Herrn Handorfer zufolge bereit sein, eine Menge Arbeit und vor allem Zeit zu investieren. Karriere machen bedeutet für ihn »volle Zeit arbeiten« und »die richtigen Instinkte haben«. Ersteres sei bei ihm auf jeden Fall gegeben. Die Zeit, die er für seine Wissenschaft einsetzt, fehlt ihm jedoch zu Hause, weshalb er seine Ehe als »Gratwanderung« bezeichnet. Seine Arbeit habe erheblichen Einfluss auf die Privatsphäre, auch weil er die Sorgen aus der Universität mit nach Hause bringe.

»Und das ist halt fürchterlich. Dass man eigentlich immer jemanden braucht, der einen auffängt so ein bisschen. Aber das kann ich auch nicht immer machen. (...) Also ich nutze sozusagen meine Beziehung voll aus dafür. Ja, also ich arbeite wesentlich viel zu lange. Also meine Frau hat wenig von mir. Wirklich wenig. Und ich kann ja nicht immer mit all den Katastrophen hier kommen.«

Herr Handorfer erscheint als Wissenschaftler, der in jeder Hinsicht Mühe hat, sich abzugrenzen. Alles hängt mit allem zusammen und vermischt sich in seinen Bedeutungen. Er kann sich nicht auf seine Forschung konzentrieren, weil er mit Detailaufgaben beschäftigt ist. In der Arbeitsgruppe gerät er mit seinem Thema in Schwierigkeiten, weil es zu nah an dem eines anderen Mitarbeiters liegt. Seine Ehefrau leidet unter den langen Arbeitszeiten und muss die Probleme, die ihr Mann aus dem Labor nach Hause bringt, mittragen, während dieser in der Arbeitsgruppe die Funktion eines Fami-

lienmitglieds (»großer Bruder«) erhält und sich unumschränkt zur Loyalität verpflichtet fühlt.

Vergleicht man die Selbstdarstellung des Assistenten mit der des Chefs, so zeigt sich, dass die Vermischung bzw. die »ganzheitliche« Sichtweise von Beruf und Privatleben, die dieser pflegt, sich beim Assistenten in einem großen, wirren Knäuel aus Bezügen und Verpflichtungen wiederfindet. Albert Lasfeld befindet sich sieben Tage in der Woche im Job. Er möchte nicht trennen zwischen beruflichen und privaten Bezügen, sondern betrachtet einen »ganzheitlichen« Lebensstil als adäquat für Wissenschaftler. Schon in der räumlichen Nutzung des Lasfeldschen Labors spiegelt sich eine Vermischung von Aufgaben und Zuständigkeiten sowie Lebensbereichen wider. Das Büro des Chefs ist gleichzeitig das der Sekretärin, hier hängen neben Tagungspostern Plakate von Kunstausstellungen.⁴¹ Die Türen stehen offen, jeder kann überall hinein, niemand kann sich oder seine Arbeit von den anderen fern halten. Clemens Handorfer treibt seine Karriere in einem Umfeld voran, das ihn als eine Person fordert, die sich möglichst wenig abgrenzt.

5.2.3 Wilfried Marklin: Die Faszination der Molekülstrukturen

Um 12.00 h – zur verabredeten Zeit des Interviews – läuft Professor Marklin eiligen Schrittes an mir vorbei in die unteren Stockwerke des Instituts und wird nicht mehr gesehen. Im Sekreteriat herrscht Durcheinander. Die Sekretärin ist im Urlaub und mich blicken drei junge Männer an, die aussehen, als hätten sie in ihren Klamotten geschlafen und sich dann einen weißen Kittel übergeworfen. Alle grinsen, sind offenbar bester Laune und sehr freundlich zu mir. Einer von ihnen sagt mir, er wisse von dem Termin und der Chef habe gerade noch davon gesprochen. Er ruft bei der Assistentin von Herrn Marklin an, um nach seinem Verbleib zu fahnden. Ein langhaariger bebrillter Junge, der versucht, ein Kassettengerät in Gang zu bringen, meint, das sei einfach typisch Marklin. Dagegen sei kein Kraut gewachsen. Das Telefonat hat jedoch Erfolg. Ich warte bis ca. 12.15 h und begrüße meinen Gesprächspartner dann auf dem Flur. Wie sich später herausstellt, hat er noch eben schnell mit seiner Assistentin abgeklärt, dass er sie unbedingt später zu einer Besprechung brauche. Das zerschlägt meinen Plan, mit ihr ein Interview im Anschluss zu führen, wie ich es bereits Wochen vorher mit beiden abgestimmt hatte.

Herr Marklins Büro wirkt etwas schmutzilig und unordentlich. Unter der Fensterbank stapeln sich Aktenordner und Kartons, der Tisch ist übersät mit lauter Kaffeeflecken und Ascheflocken. Es stehen einige Aschenbecher herum, die mal geleert werden könnten. Die Stühle sind mit ehemals weißem Kunstleder bezogen, Bauhaus nachempfunden. Dem ersten Stuhl, auf den ich mich setze, fehlt unvorhergesehen unter dem Leder versteckt eine Leiste, sodass ich nach hinten wegsacke. An den Wänden hängen di-

verse Kunstdrucke, ordentlich in Rahmen gepackt, da es sich offensichtlich nicht um Reproduktionen handelt. Auf dem Tisch finden sich neben allerlei Kram, vor allem Papier, eine ältere Banane und ein Berliner vereint auf einem schwarzen krümeligen Teller. Er bietet mir mehrfach den Berliner an. Das Interview mit ihm verläuft für mich verwirrend. Wilfried Marklin gräbt ständig in seiner riesigen Aktentasche, die schon ganz mitgenommen aussieht, und befördert immer neue Stapel Papier daraus hervor, um sie mir zu zeigen. Darunter ein ganzer Batzen Schriftwechsel zwischen ihm und allen Kindertagesstätten der Stadt, weil eine seiner Assistentinnen keinen Kindergartenplatz für ihren Sohn bekommen hat. Er ist aber der Meinung, als Habilitandin brauche sie ihre volle Einsatzfähigkeit für die Wissenschaft. Deshalb hat er versucht, zu intervenieren. Dann erklärt er mir anhand einer Broschüre etwas über sein Forschungsgebiet. Seine dicken Publikationslisten, die er mir ebenfalls zeigt (auf dem Deckblatt steht »Auswahl«, der Stapel ist gut fingerdick, es gibt davon mehrere aktualisierte Fassungen), sind auf fahrig Weise mehrfach zusammengetackert, nicht vier oder fünf Mal, sondern bestimmt zwanzig Mal, sodass die linken Ecken durchlöchert und mit gageligen Drähten gespickt sind, die das dicke Papierpäckchen dennoch nicht halten können. Er geht auf meine Fragen z.T. ein, redet aber auch oft von etwas ganz anderem, springt zwischendurch auf, fragt die Jungs im Büro nach Kaffee, unterhält sich mit ihnen an der offenen Tür und lässt mich sitzen. Schließlich nötigt er mir doch freundlich einen Kaffee auf, obgleich ich dankend abgelehnt hatte und zaubert aus seiner Aktentasche, die schier unerschöpflich zu sein scheint, eine frisch gespülte Tasse, die er vor mich auf den Tisch stellt. Ich muss alle Milchdöschen, die er in seinem Schreibtisch hat, aufreißen und durchprobieren, ob sie noch gut sind. Sie sind alle sauer. Er fragt mich, ob ich rauchen wolle und holt, als ich dankend ablehne, seine Zigaretten heraus, um selbst zu rauchen, was er von diesem Moment an mehrfach wiederholt. Ein strukturiertes Interview mit ihm kommt nicht zu Stande, denn Herr Marklin hat auf meine Fragen nicht immer eine adäquate bzw. von mir erwartete Antwort. Beispielsweise kommt er auf meine Frage zur Personalstruktur des Instituts nur kurz zu sprechen, um dann zu der Molekülstruktur einer Pflanze, an der er forscht, abzuschweifen.

Wilfried Marklin ist zum Zeitpunkt des Interviews 62 Jahre alt. Sein Werdegang als Wissenschaftler beginnt für ihn bereits im Gymnasialalter, als er im Keller seines Elternhauses mit Chemikalien experimentierte (»da hat's oft gestunken«). Schließlich studierte er Chemie in Deutschland und im Ausland. Eine Gelegenheit, in die USA zu gehen schlug er jedoch zunächst aus, da sich eine Möglichkeit eröffnete, als Austauschstudent nach Israel zu gehen. Aus politischem Interesse entschied er sich für Letzteres. Der »Respekt (...) vor anderen Kulturen« ist ihm ein wichtiges Anliegen. Sein Labor ist zu einem großen Teil mit ausländischen Mitarbeitern besetzt. Er unterhält Kooperationen mit Forschungsgruppen in der ganzen Welt,

auch in Entwicklungsländern. Im Nahen Osten⁴² hat er geholfen, ein Forschungslabor aufzubauen. Diese Idee hat er aus seiner Post-Doc-Zeit an einer Universität in den USA mitgebracht.

Die wissenschaftliche Laufbahn mit ihren verschiedenen Hierarchiestufen bedeutet Herrn Marklin nach eigenen Aussagen wenig. Eine Professur bringt Unabhängigkeit mit sich, aber nicht notwendigerweise bessere Forschungsergebnisse. Er selbst besetzt eine C₃-Professur und hat innerhalb seines Instituts eine eigene »Abteilung« eingerichtet, die auch beispielsweise im Internet neben den C₄-Lehrstühlen gleichrangig präsentiert wird. In der Definition, was in der Wissenschaft Karriere bedeutet, trifft er eine Unterscheidung:

»(E)s gibt eine absolute Karriere, sagen wir mal so, die sich misst am wissenschaftlichen Ergebnis, das, würde ich sagen, vielleicht nicht mal verstanden wird und auch vielleicht erst in hundert Jahren erkannt wird, (...). (...) Das, würde ich sagen, ist die absolute wissenschaftliche Karriere, dass man etwas kreativ erkennt, und das andere ist natürlich, wie soll ich sagen, die Hierarchieleiter ist die andere Karriere, wobei das eine natürlich für mich wichtiger ist als die Hierarchiekarriere.«

Aus dem Interview lässt sich nur zweierlei schließen: entweder Herr Marklin steht mit seiner erreichten Position so weit über allen Begehrlichkeiten, dass er es nicht nötig hat, darüber zu sprechen, oder aber er nimmt im Feld eine Randposition ein. Letzteres ist durchaus wahrscheinlicher, da er eine C₃-Professur bekleidet und nicht mit Wissenschaftlern der USA kooperiert (Forschungsland Nr. 1 für alle Naturwissenschaftler), sondern mit Wissenschaftlern aus eher strukturschwachen Gebieten. Herr Marklin rückt somit weniger seinen gesellschaftlichen bzw. akademischen Status in den Mittelpunkt, sondern die Forschungsarbeit und die kreative Arbeit daran.

Über seinen Nachwuchs spricht Wilfried Marklin wenig. Beratung findet er wichtig, hält sich jedoch nicht lange bei diesem Thema auf. Voraussetzung ist für ihn, dass jemand »versteht, hart zu arbeiten« und »Spaß an der Sache« hat, damit er das wissenschaftliche Arbeiten durchsteht. Denn es ärgere einen schon, wenn man ein Experiment zwanzig Mal durchführen müsse, bis es klappt, wenn man bis morgens um vier im Labor stehe, oder am Wochenende schuften müsse, was während der Habilitationsphase vollkommen normal sei. Zum Zeitpunkt der Untersuchung befinden sich in der Abteilung, die Herr Marklin führt, mehrere Arbeitsgruppen, die jeweils von einem akademischen Oberrat und zwei Habilitandinnen angeleitet werden. Damit befinden sich in Herrn Marklins Mitarbeiterschaft verglichen mit den anderen Biochemieprofessoren die meisten nach der Promotion weitergeförderten Wissenschaftlerinnen. Allerdings handelt es sich bei beiden um besondere Fälle. Beide sind aus Ländern emigriert, in denen aus politischen und/oder aus wirtschaftlichen Gründen keine Infrastruktur besteht, auf deren Basis naturwissenschaftliches Arbeiten im internationalen

Konkurrenzfeld möglich ist. Eine von ihnen ist zum Zeitpunkt ihrer Habilitation, die mit dem des Interviews zusammenfällt, bereits fünfzig Jahre alt und kommt damit, wie sie selbst einräumt, für eine Professur (zumindest in Deutschland) eigentlich zu spät (sie beschreibt ihre Wettbewerbsnachteile zusammenfassend mit: »Frau, alt, Ausländerin«). Die andere Assistentin, Johanna Vedes, befindet sich altersmäßig im guten Mittelfeld unter den Habilitierenden.

5.2.4 Unbegrenzte Freiheit und harte Arbeit⁴³

Frau Vedes hatte sich für ihre Doktorarbeit bereits bei Herrn Marklin beworben. Sie bekam eine Stelle als wissenschaftliche Mitarbeiterin. Ihre aktuelle Assistentenstelle, die ihr im Anschluss an die Promotion angeboten wurde, unterbrach sie mehrfach, um in den USA zu arbeiten. Sie findet es keineswegs selbstverständlich, dass der Chef ihre Stelle in Deutschland währenddessen für sie reserviert hielt, führt jedoch seine Entscheidung in diesem Punkt nicht auf ihre Qualifikation zurück, sondern auf das Vertrauensverhältnis zu ihrem Doktorvater. Er sei der Ansicht gewesen, dass es wichtig für eine Wissenschaftlerin ist, eine Weile ins Ausland zu gehen, und er wollte sie wieder auf der Stelle haben, weil er sie besser kannte als andere (»ich nehme an, ich war ihm vertraulicher, als jemand anderes«) – so Frau Vedes Interpretation. Der menschliche Aspekt ist ihr bei der Arbeit sehr wichtig. Sie möchte nicht in einem Umfeld arbeiten, in dem sie sich nicht wohl fühlt, was sie auch auf gesellschaftliche Umstände bezieht. Auf die Frage hin, wer für ihre Arbeit wichtig ist, antwortet sie: »Alle.« Darin eingeschlossen ist nicht nur ihr Chef, sondern auch der Doktorand, den sie anleitet sowie die technischen Assistenten und unter diesen auch die Auszubildenden, denn: »wenn die Arbeit ihnen Spaß macht« ist das entscheidender als ihre Qualifikation.

Ein Wissenschaftler sollte ihrer Meinung nach darauf achten, die Menschlichkeit nicht zu vernachlässigen, wenn dies auch nichts mit der Qualität der wissenschaftlichen Arbeit oder Laufbahn zu tun hat. Unter wissenschaftlicher Karriere kann sie sich als Begriff wenig vorstellen, denn auf die Frage, was sie unter einer Karriere in ihrem Fach versteht und wie eine solche aussehen könnte, antwortet sie: »Theoretisch wissenschaftliche Karriere, dass man ein guter Wissenschaftler ist, dass man viele gute Publikationen hat.« Für die eigene Praxis jedoch bedeutet der Begriff wesentlich mehr:

»(W)as ich jetzt von meinem Leben als Karriere erwarte, wäre, dass ich absolute Freiheit bekomme in meinem Leben, dass meine Neugier weiter geht, so lange es sie gibt. (...) Wenn C4 die absolute Macht, Macht, also Freiheit ist, wenn die Macht Freiheit ist, dann möchte ich mit 45 absolut frei sein, also unter keinem, nur unter meinen Geldgebern, die meine Drittmittel geben.«

Johanna Vedes strebt also eine C4-Professur an und verbindet damit, dass sie ihrer forschenden Neugier freien Lauf lassen kann und niemandem darüber Rechenschaft ablegen muss. Bereits heute fühlt sie sich als Angestellte von Herrn Marklin »relativ frei« und hat bei Entscheidungen bisher nie die Erfahrung gemacht, dass dieser sich »quergestellt« hätte. Sie stellt selbstständig Forschungsanträge in Gebieten, die sie interessieren und erhält die volle Unterstützung ihres Chefs. Sie vermutet, diese Haltung hänge mit seiner eigenen Motivation als Forscher zusammen (»der ist auch relativ offen zu sehr vielem, der hat auch sehr viel Interesse selber«). Freiheit und Interesse sind überhaupt die wichtigsten Themen für Frau Vedes. An ihrem Beruf gefällt ihr dementsprechend »die unbegrenzte Freiheit« der Forschung und »das, was man denkt, auszuprobieren und zu sehen, ob das klappt«.

Benachteiligt fühlt sich die Assistentin lediglich durch die Kinderbetreuungssituation in Deutschland. Sie ist empört, dass ihr von einer Mitarbeiterin des Sozialamtes mitgeteilt wurde, sie habe keinen Anspruch auf eine Betreuung für ihr Kind, da sie und ihr Mann beide berufstätig seien. Sie habe daher die Möglichkeit, ihren Beruf für einige Jahre auszusetzen, um das Kind großzuziehen. Dieser Meinung ist Johanna Vedes keineswegs. Sie findet, es gehe nicht an, Jahre in die Wissenschaft zu investieren, die sie als ihren »Lebensinhalt« bezeichnet, um dann drei Jahre auszusetzen. Sie habe keine andere Möglichkeit gehabt, ein Kind zu bekommen als zu dem Zeitpunkt, an dem sie anfang, Leute im Labor anzuleiten und nicht mehr unbedingt selbst mit gefährlichen Chemikalien umgehen musste. Diesen Zeitpunkt habe sie genutzt und habe alles genau geplant – und nun verlange man von ihr, achtunddreißigjährig, dass sie alles aufgebe, weil es keine adäquaten Betreuungsmöglichkeiten gebe. Sie bewertet diese Situation als »großes Hindernis« für Wissenschaftlerinnen:

»Ich glaube, dass Frauen verloren gehen, weil wenn man ein bisschen faul ist (lacht), (...) sagt, warum soll ich's schwierig haben im Leben, dann gibt man nach, weil ich habe so oft gehört, warum, von allen Seiten, lass doch, bleib doch drei Jahre zu Hause. Und nach drei Jahren, ich weiß, ich bin wissenschaftlich tot (...), man kann nicht aufhören.«

Johanna Vedes fühlt sich »als Frau« (und diesen Begriff bezieht sie ausschließlich auf ihr Mutter-Sein) weniger in wissenschaftlicher Hinsicht als vielmehr durch die gegebenen bzw. nicht gegebenen institutionellen Rahmenbedingungen benachteiligt. Zu Beginn des Interviews hatte sie sich bereits rückversichert: »Ich kann ganz neutral sprechen, und ich kann auch einiges sagen aus meiner Sicht, und meine Sicht ist auch, ich bin auch eine Frau«. »Neutral« scheint sie dann im Folgenden aus ihrer Position als Wissenschaftlerin zu sprechen, während sie ganz am Ende des Gesprächs auf das Kindergartenproblem eingeht (»Okay, Geschlecht, da wollte ich noch

was sagen...«). Bei ihrer Suche nach einem Kindergartenplatz sieht sie sich damit konfrontiert, nicht in ihrer Autorität und Leistungsfähigkeit als Wissenschaftlerin anerkannt zu werden, wie sie es sonst erlebt, sondern als »Mutter« betrachtet zu werden, von der erwartet wird, dass sie diese Rolle bedingungslos ausfüllt, ungeachtet ihrer Lebensverhältnisse, ihrer Ziele und beruflichen Situation. Dass ihr Chef sie auch in dieser Hinsicht unterstützt, indem er selbst auf den Plan trat, um seinen Status als Professor beim Sozialamt in die Waagschale zu werfen, nimmt sie fast als selbstverständlich hin. Offenbar setzt sie voraus, dass er ja schließlich auch ein Interesse daran hat, dass seine Assistentin für die Arbeit freigestellt ist von anderen Verpflichtungen.

Johanna Vedes erscheint als eine Wissenschaftlerin, die »es versteht, hart zu arbeiten« (Prof. Marklin), ganz wie ihr Chef sich das vorstellt. Das einzige Interesse, das sie mit einer Karriere in der Wissenschaft verbindet, ist die »unbegrenzte Freiheit«, die ihr eine Professur für ihre Forschung verschaffen kann. Einen ähnlichen Eindruck erweckt auch Herr Marklin, der kaum dazu zu bewegen war, überhaupt ein Gespräch über Karrierebedingungen in der Wissenschaft zu führen. Frau Vedes ist der Ansicht, ein Wissenschaftler sollte, abgesehen von der Qualität seiner Arbeit, auch ein guter Mensch sein und dazu beitragen, die Welt zu verbessern. Dies ist auch Wilfried Marklins Maxime, weshalb er offensichtlich gerade diejenigen fördert, die es nötig haben könnten. In Johanna Vedes findet er gleich mehrere förderungswürdige Aspekte: sie ist eine Frau und stammt aus einem Land mit sehr traditionellem Gesellschaftssystem, in dem sie weitaus geringere Chancen auf einen beruflichen Aufstieg gehabt hätte. Er erwähnt jedoch mit keinem Wort, dass es seine Absicht ist, »Benachteiligte« zu fördern. Sein Motto wie das seiner Assistentin ist: »alle Bürden sind Nebensache, und die Freude an der Sache herrscht vor«.

5.2.5 Franz Neuenhaus: »Also ich kenne wirklich fast alle.«

Um kurz vor 11:00 Uhr sitze ich bei Professor Neuenhaus vor der Tür. Die Sekretärin hatte mir gestern einen Termin zur Studentensprechstunde gegeben. Nun strömen schon einige Studierende an mir vorbei ins Sekretariat. Ich öffne die Tür und blicke durch einen Spalt hinein, da sehe ich Franz Neuenhaus inmitten von Studentinnen stehen. Sein freundlicher Blick fällt auf mich und er winkt mich herein. »Kommen Sie, wir beißen nicht!« Ich trete ein. Er fragt mich, ob ich auch Einsicht in die Klausur nehmen wolle. Ich sage ihm, wer ich bin und er erinnert sich. Daraufhin bittet er mich sofort in sein Büro, das vom Sekretariat abgeht und offenbar keine eigene Tür zum Flur hat. Es ist riesig, mindestens 30-40 qm groß und sehr hell. Darin herrscht »kreatives Chaos«. Fotos, Weltkarten, Landkarten, Zeichnungen von Kindern, Vortragsankündigungen hängen kreuz und quer an den Wänden. In einer Ecke, links neben der Tür stapeln sich auf einem niedrigen

Tischchen Aktenordner, mehrfach übereinander geschichtet, offenbar noch in Gebrauch, denn die Beschriftungen auf den Etiketten sehen tauf frisch aus. Unter dem Tisch liegen in Packpapier eingeschlagene Stapel mit DIN A4-Papier. Vor dem Fenster steht ein großer Schreibtisch bzw. ein Tisch mit großer Fläche, auf dem sich Papiere stapeln, in einer Ordnung, die für Uneingeweihte nicht zu erfassen ist. An einer Wand ist eine Art »Altar« aufgebaut, mit Postkarten und Fotos und einem großen Bild mit Ansichten der Universitätsstadt. Auf der anderen Seite des Raums sind drei Tische nebeneinander gestellt, darauf steht jeweils ein Computer. Auch hier stapeln sich Papier, Zeitschriften und Ordner, sodass man die Sekretärin, die gerade an einem der Computer sitzt, kaum sehen kann. Obgleich das Chaos in diesem Zimmer hauptsächlich durch verschiedene Formen von Papier zu Stande kommt, wirkt alles bunt, lebendig, auch in gewissem Sinne informell und familiär. Herr Neuenhaus bittet mich an einen weiteren niedrigen Tisch, um den mehrere Sessel herum stehen. Im Laufe des gesamten Interviews stelle ich nur drei oder vier Fragen, während mein Gesprächspartner sehr leise, aber ausführlich und unablässig mit narrativem Erzählstil (»sag ich zu ihm... sagt er zu mir«) über seine Praxis spricht.

Franz Neuenhaus ist zum Zeitpunkt des Interviews 59 Jahre alt. Schon zu Studienzeiten wollte er »unbedingt Biochemie machen«. Bereits nach dem Vordiplom in Chemie wechselt er den Studienort, um bei einem »führende(n) Biochemiker damals in Deutschland« zu studieren. Sein Chef erlangt kurz nachdem er in dessen Arbeitsgruppe eintritt den Nobelpreis. Darüber ist Herr Neuenhaus alles andere als begeistert. »(I)ch war also völlig am Boden zerstört, sag ich, *jetzt kümmert er sich überhaupt nicht mehr um uns.*« Tatsächlich kannte er seinen Chef als einen Wissenschaftler, der sehr gerne reiste und Freunde überall in der Welt hatte. Davon profitierte auch Franz Neuenhaus, denn »die ganzen berühmten Biochemiker, die kamen alle zu uns ins Labor, die habe ich alle persönlich kennen gelernt. Jim Watson und all solche Leute, mit denen hab ich Bier getrunken...«. Der junge Forscher genießt die »internationale Atmosphäre« an seinem Institut und fühlt sich davon angeregt und herausgefordert. Er entwickelt eine gewisse Freude an Konkurrenz und Wettkampf, sofern dieser fachlich »gerechtfertigt« ist. Eine Herausforderung stellt auch die Arbeit dar, die er zu tun hat. Er behauptet, »natürlich Tag und Nacht gearbeitet« zu haben. Seine Doktorarbeit macht er »völlig selbstständig«, sein Chef kommt »alle paar Wochen mal vorbei«. Dennoch unterstützt ihn dieser in seiner Laufbahn. Er sorgt dafür, dass Herr Neuenhaus eine eigene Arbeitsgruppe gründen kann und fördert ihn, wo er seinen Einfluss geltend machen kann. Das nennt er »Brutpflege«.

Die Art und Weise seines akademischen Lehrers, internationale Kontakte für seine Arbeit nutzbar zu machen, hat Herr Neuenhaus übernommen. Und wie er damals, profitiert auch sein »Nachwuchs« von den Netzwerken des Chefs:

»(A)ls Wissenschaftler ist man meistens in zehn verschiedenen wissenschaftlichen Gesellschaften, (...). (...) Das ist schon wichtig. Also manche unterschätzen die Bedeutung, aber wenn Sie dann zu diesen Kongressen gehen, Sie kennen die Leute, wenn Sie Mitglied sind, kriegen Sie all die Informationen, und das nützt Ihren jungen Leuten dann. Also ich kenne wirklich fast alle.«

Franz Neuenhaus gibt bewusst seine eigenen Erfahrungen weiter und stellt fest, dass »es funktioniert«. Er ist der Meinung, man müsse seine jungen Leute »stimulieren, herausfordern«, nur so könne aus diesen etwas werden. Er schlägt seine Assistenten für Forschungspreise vor und verschafft ihnen Kontakte zu internationalen Wissenschaftlern.

Eine wissenschaftliche Mitarbeiterin auf Nachwuchsebene findet sich nicht am Lehrstuhl. Herr Neuenhaus hatte in seiner gesamten Laufbahn vier Doktorandinnen von denen er glaubte, sie könnten die wissenschaftliche Laufbahn einschlagen. Keine dieser vier hat jedoch bei ihm habilitiert. Zum Zeitpunkt der Untersuchung hat Herr Neuenhaus einen wissenschaftlichen Assistenten, der kurze Zeit vor dem Interview habilitiert hat, sodass er mittlerweile Privatdozent ist. Dieser leitet mehrere Doktoranden an. Von Herrn Kellers Qualitäten zeigt sich Herr Neuenhaus begeistert, und was er über ihn zu sagen hat, deutet darauf hin, dass es sich bei dem Verhältnis zwischen Professor und Mitarbeiter um ein fachlich gleichberechtigtes Vertrauensverhältnis handelt: »Also der Michael und ich, wir kommen so in Resonanz, wir können zusammen denken, wir können die Bälle hin und her werfen, und er ist auch nicht scheu, Ideen zu äußern, die noch unausgegoren sind, und ich kann mir dasselbe bei ihm erlauben, und das ist dann sehr fruchtbar.«

5.2.6 Wissenschaft als Netzwerk der großen Männer

Der zum Zeitpunkt des Interviews frisch habilitierte Privatdozent Michael Keller hat sich auf seine C1-Stelle beworben, als er als Post-Doc im Ausland tätig war. Den Kontakt zum Labor im Ausland stellte Franz Neuenhaus her, denn Herr Keller gehörte bereits als Doktorand zur Arbeitsgruppe. Er kehrte also nach seiner Post-Doc-Zeit wieder zu seinem alten Chef zurück. Die Jahre im Ausland gehören nicht zu den Erfahrungen, an die Herr Keller gerne zurückdenkt. Während seine Doktorarbeit »relativ erfolgreich« verlief, ist diese Phase ein »Frustrationserlebnis«, das ihn in tiefe Zweifel über seine Arbeitsfähigkeit stürzte. Die Projekte, die er durchführte, stagnierten und »trotz sehr harter Arbeit liefen die halt einfach nicht.« Er stellt fest, zu dieser Zeit »nicht so besonders viele Ansprechpartner« gehabt zu haben, mit denen er über seine Probleme hätte diskutieren können und es ihm gravierend an »Rückmeldung« gefehlt habe. Dies ist seiner Meinung nach auch der tiefere Grund dafür gewesen, dass er angefangen habe »sehr viel über Motivation nachzudenken«. Trotz dieser negativen Erfahrungen gibt er

an, daraus positive Schlüsse für sich selbst gezogen zu haben. In seiner eigenen Arbeitsgruppe, in der er Doktoranden und Diplomanden anleitet, möchte er ein Ansprechpartner für diese sein und verlangt von sich selbst, »immer da« zu sein. Auch bezogen auf die weitere scientific community bemüht sich Michael Keller um direkten Kontakt. Er glaubt daran, dass nur dieser auch dazu führt, von den Kollegen mit der eigenen Arbeit wahrgenommen zu werden. Kooperationen mit anderen Arbeitsgruppen kamen auf das Betreiben von Herrn Keller selbst zu Stande, wie er betont, nachdem »ich halt Leute kennen gelernt habe bei Meetings, wo man dann mal über was diskutiert hat.« Kontakte zu pflegen hält er für sehr wichtig. Wer diese Dimension wissenschaftlicher Arbeit vernachlässigt, der hat nach Herrn Kellers Meinung etwas Wesentliches nicht verstanden:

»(I)ch glaub, das ist ganz wichtig, wenn man da in der Wissenschaft bleiben will, dass man irgendwann ein Bestand halt eines gewissen Netzwerkes ist, dass man, wenn man zu einer Konferenz hingehet, ein paar Leute da wenigstens kennt und nicht so als Mauerblümchen irgendwo immer sitzt und weg ist, sondern dass man irgendwo Teil eines Ganzen ist.«

Am Verhältnis zu seinem Chef schätzt er dessen Strategie, seinen Assistenten große Eigenverantwortung sowohl in der Führung ihres Labors als auch in der Forschung zu lassen. Hier habe er ein »sehr starkes Mitspracherecht (...), was da passieren soll« und es falle ihm daher leicht, sich mit seiner Arbeit zu identifizieren und sie als seine eigene Sache zu betrachten (»das ist *mein* Projekt, das ist *mein* Labor«). Darüber hinaus ist sich Herr Keller sicher, dass er wissenschaftlich unabhängig von seinem Chef werden kann, weil ihm nichts »aufoktroiyert« wird und er sein Thema frei gestalten kann.

An seiner Arbeit gefällt dem Siebenunddreißigjährigen sowohl die Forschung als auch die Lehre aufgrund der Anregungen, die man hier im Austausch mit »zum Teil (...) extrem motivierten Studenten« erhält, weshalb er glaubt, den Professorenberuf »gut ausfüllen« zu können. Herr Keller hat seine Laufbahn daher aus Neigung eingeschlagen: sein Beruf ist »ein Hobby auch ein bisschen«. Mit seiner Karriereerwartung setzt er so weit oben an wie möglich (»ich würde nicht jeden Job annehmen, ja, das muss ich ganz klar sagen«). Nicht einfach eine Professur ist das Ziel seiner Träume, sondern eine gut ausgestattete C4-Professur. Eine C3-Stelle lässt er sich als Zwischenstation für den Anfang gefallen. Verwalterische Tätigkeiten stehen hier noch nicht im Vordergrund und man kann sich mehr auf die praktische Forschungsarbeit konzentrieren. Auf Dauer ist eine solche Position jedoch nichts weiter als eine »Rentenversicherung« für ihn. Er findet es wichtig, bestimmte, auch anspruchsvolle Wünsche an die Zukunft zu haben, denn wer auf Dauer eine gute Position innerhalb der scientific community erreichen möchte, braucht eine gewisse Infrastruktur, von der aus er agieren kann. Die Grundlage dafür ist finanzieller Bewegungsspielraum

und eine universitäre Infrastruktur, die auf naturwissenschaftliche Forschung ausgerichtet ist, um eine Arbeitsgruppe aus eigenen Ressourcen (also Studierenden der Hochschule) aufbauen zu können. Allerdings bleibt er, trotz dieser »Fernziele« in seinen Vorstellungen zunächst immer beim nächsten Schritt. Sein Ziel war nach eigener Darstellung schon früh die Universitätskarriere, da er hier gewisse Vorzüge gegenüber der Industrie sieht:

»Also für mich war das nicht unbedingt lange eine Frage, was ich machen wollte, für mich war immer klar nach der Promotion, promovieren wollte ich eh, nach der Promotion würde ich ins Ausland gehen. Und ich habe zwar auch manchmal daran gedacht, vielleicht irgendwo in die Industrie zu gehen, aber so eine richtig ernsthafte Alternative zur Uni war es eigentlich nicht, vor allem weil ich auch die Freiheit ein bisschen schätze (...), bloß, diese Freiheit führt meistens dazu, dass ich früher komme und dafür später gehe.«

Michael Keller erweckt den Eindruck eines hochmotivierten Nachwuchswissenschaftlers, der sowohl wissenschaftlich erfolgreich als auch sozial in die Scientific Community eingebunden ist. Letzteres hat er mit seinem Chef gemeinsam, der ebenfalls die immense Wichtigkeit internationaler Kontakte und Netzwerke betont. Eine weitere Parallele ergibt sich in dem sicheren Gespür für das, was der eigenen Karriere dienlich ist, und einem ausgeprägten Sinn für strukturelle Zusammenhänge. Während Herr Neuenhaus in seiner eigenen Nachwuchsphase darauf achtet, sich das »richtige« Labor mit einem berühmten Biochemiker als Galionsfigur auszusuchen, erkennt Herr Keller dezidiert alle institutionellen und informellen Wege zum Erfolg. Bemerkenswert ist auch, wie Privatdozent und Professor sich in ihrer Selbstdarstellung als autonome Akteure hervorbringen. Obgleich es sein Chef war, der ihm die Post-Doc-Stelle im Ausland vermittelte, erwähnt Herr Keller diesen Umstand mit keinem Wort. Man erfährt ihn erst aus dem Interview mit Herrn Neuenhaus. Dieser wiederum verschweigt nicht, dass der nobelpreisgekrönte Doktorvater zu seiner Karriere erheblich beitrug, ebenso wenig wie Herr Keller leugnet, von seinem Chef optimale Bedingungen gestellt zu bekommen, dennoch erscheinen beide in ihren Schilderungen »völlig selbstständig«. Obgleich viel von Netzwerken und Kooperationen gesprochen wird, werden diese weniger zum Anlass genommen, eine wechselseitige Abhängigkeit zu zeigen, sondern werden vielmehr dazu genutzt, sich selbst innerhalb der Gemeinschaft zu positionieren. Der eigene Name wird so über Publikationen distribuiert und gleichzeitig durch persönliche Verbindungen in den Köpfen der anderen verankert. Auch Herr Neuenhaus, der mit James Watson Bier trinkt und bei einem Nobelpreisträger promoviert und habilitiert, etabliert über die Anerkennung, die diese großen Namen bereits genießen, seine eigene Position.

Da nimmt es nicht Wunder, wenn die beiden Wissenschaftler auf fach-

licher Ebene »die Bälle hin- und herwerfen« können, wie der Professor sich ausdrückt, und auch hier »in Resonanz« kommen. Was es damit auf sich hat, darauf soll nun vertiefend eingegangen werden.

5.3 Konvergenzen und Gewissheiten

An den gebrachten Beispielen lässt sich sehr gut nachweisen, auf welche Weise der Nachwuchs zum Nachwuchs wird: selten kümmert sich ein wissenschaftlicher Mitarbeiter selbst um eine Assistentenstelle, sondern sie werden tatsächlich alle »gefragt« bzw. ihnen wird von Seiten des Chefs helfend unter die Arme gegriffen. Nur Franz Neuenhaus flattert eine Bewerbung aus dem Ausland von seinem ehemaligen Doktoranden ins Haus. In keinem Fall waren Professoren und Assistenten einander unbekannt, bis hin zu dem »Extremfall« von Hartmut Kranz und Stefan Blume.

In den vorgestellten Portraits lassen sich außerdem bestimmte Konvergenzen zwischen Mitarbeitern und Professoren ausmachen, die schwer zu bezeichnen sind. Die Akteure scheinen grundverschieden zu sein, und doch ähneln sie sich auf bestimmte Weise. Die fachspezifische Ähnlichkeit zwischen den Professoren der selben Disziplin erscheint tatsächlich wesentlich geringer ausgeprägt zu sein als die Übereinstimmung zwischen Chef und Assistent.

Kommen wir auf die Frage zurück, wie in den konkreten Konstellationen von Professoren und Assistenten das Vertrauen entsteht, dass sich die wechselseitige Investition lohnt. Zum Ende des letzten Kapitels habe ich festgestellt, dass neben den genannten Leistungsindikatoren ein weiterer Faktor, der offenbar in der Beziehung von Nachwuchs und Mentoren liegt, dazu beiträgt, ob Förderung und Unterstützung erteilt oder entzogen wird. Diese Dimension ist weder in den Qualitätsstandards der scientific community noch in allgemeinen oder fachspezifischen Vorstellungen davon, welche Eigenschaften einen guten Wissenschaftler ausmachen, zu suchen. Vielmehr scheint sich »im Dunkel der Schemata des Habitus« (Bourdieu 1997c, 96) der Akteure etwas zu formieren, was sie einander vertrauen lässt oder nicht. Mit dem Begriff des »Habitus«, wie ihn Bourdieu versteht, kommt man dem, was sich als sonderbare Konvergenz zwischen den Selbstdarstellungen der Professoren und denen ihrer Mitarbeiter herausarbeiten lässt, auf die Spur:

»Mit dem Begriff des Habitus bezeichnet Bourdieu einen Komplex von Denk- und Sichtweisen, von Wahrnehmungsschemata, von Prinzipien des Urteilens und Bewertens, der unser Handeln, alle unsere expressiven, sprachlichen, praktischen Äußerungen strukturiert, sogar im Körper verankert ist. (...) Der Habitus ist geronnene Erfahrung, Produkt der Geschichte eines Individuums; (...) in ihm wirkt (...) die ganze Vergangenheit, die ihn hervorgebracht hat, in der Gegenwart fort« (Krais 1993, 216).

Daraus kann man schließen, dass das wechselseitige Vertrauen der Akteure dadurch entsteht, dass sie sich auf einer noch vorsprachlichen Ebene »erkennen«. In der »geronnenen Erfahrung« des anderen liegt die Übereinstimmung und liegt die Gewissheit, dass man einander vertrauen kann.

So geht Hartmut Kranz auf »Nummer Sicher«, wenn er seinen Nachwuchs bereits seit dessen erstem Studientag darauf vorbereitet, einmal Assistent zu werden, da Stefan Blume sich während dieses Prozesses ganz auf seinen Lehrer »hin orientiert« und es somit hochwahrscheinlich wird, dass seine Erfahrungen nicht von dem abweichen, was sein Professor ihm vorlebt. Tatsächlich versteht sich Herr Blume als Teil eines großen Ganzen, auch wenn er seine Selbstständigkeit dabei in Gefahr sieht. Der Mentor hat selbst die Erfahrung gemacht, dass man »als Solitär« in der Universität nichts werden kann und gibt diese Erfahrung nun an seinen Assistenten weiter.

Eberhard Friedrich hingegen stößt sich nicht an der aversiven Haltung der von ihm geförderten Hochschuldozentin, da seine eigene akademische Sozialisation von der gleichen Aversionshaltung geprägt ist. Im Gegenteil: Denkbar ist, dass er nicht einmal bemerkte, was andere möglicherweise als Desinteresse an der wissenschaftlichen Laufbahn interpretiert hätten.

Die Doktorandinnen von Dorothea Glock fragen nicht, sondern gehen selbstverständlich davon aus, dass ihre Leistungen anerkannt und ihre Leistungsfähigkeit erkannt wird, und wo dies nicht der Fall ist, wissen sie, können sie nicht bleiben. Frau Glock aber zweifelt auch nicht eine Sekunde an den Fähigkeiten ihrer Mitarbeiterinnen, im Gegensatz zu ihrem Kollegen, von dem berichtet wird, dass er seine hervorragende Studentin »als Frau« in ihre Schranken verweist. Diese Erfahrung teilt Frau Glock mit ihren Doktorandinnen, traute ihr doch der eigene Mentor immer nur bis zur nächsten Hürde über den Weg. Die Unterstützung, die sie durch das zusätzliche soziale Netz der universitären Frauenbewegung erhielt, gibt sie nun bewusst weiter an ihre Mitarbeiterinnen.

Albert Lasfeld pflegt das »ganzheitliche« Wissenschaftlerleben und sein Assistent akzeptiert unter großen Anstrengungen die daraus für ihn resultierenden Konsequenzen. Er weiß: seine Zeitinvestition führt unter anderem zum Erfolg, sein Chef hingegen erkennt darin den Willen, solchen erlangen zu wollen. Auch wenn Clemens Handorfer sich selbst vor Augen führt, dass die wissenschaftliche Lebensform in der Lasfeldschen Arbeitsgruppe letztlich nur auf Kosten seiner privaten Existenz erhalten werden kann, willigt er in den ungeschriebenen Vertrag ein, der ihm eine geradezu moralische Verpflichtung auferlegt.

Wilfried Marklin ereifert sich nur ungern über Institutsstrukturen, sondern beschäftigt sich wesentlich lieber mit den Molekülstrukturen seines Forschungsgegenstandes. Im wissenschaftlichen Feld nimmt er offenbar eher eine Randposition ein.⁴⁴ Er bevorzugt – vielleicht nicht ganz zufällig – MitarbeiterInnen aus nicht nur forschungsmäßig strukturschwachen

Weltregionen. Beide AssistentInnen stammen aus solchen Ländern und sind – Johanna Vedes diene hier nur als Beispiel – vollkommen von ihrer wissenschaftlichen Arbeit absorbiert. So betrachtet die Assistentin eine C4-Professur als die Position, auf der sie die größte Forschungsfreiheit als größtes Machtpotential erhält.

Franz Neuenhaus, der zum Ziel kam, weil er gleich zu Anfang seiner Karriere mit renommierten Wissenschaftlern in Kontakt kam, erkennt in seinem Mitarbeiter einen Mann mit ähnlichem Potential. Tatsächlich ist auch Michael Keller davon überzeugt, nicht allein mit wissenschaftlichen Leistungen in der Fachöffentlichkeit glänzen zu müssen, sondern sich als Person präsentieren und distribuieren zu müssen. Sicherlich kann dies (wie im Kapitel zu »Leistung und Anerkennung« gezeigt) als offenbar notwendige Voraussetzung dafür betrachtet werden, überhaupt als Mitspieler ins Feld zu kommen. Dennoch ist gerade diese Facette wissenschaftlichen Erfolgs hervorstechend in den Habitus von Professor und Assistent eingegangen.

All dies geschieht sicher nicht auf einer Ebene, die den Akteuren »bewusst« ist, sondern im Gegenteil werden ihnen sowohl ihre eigenen wie auch die Dispositionen ihrer Mitarbeiter so selbstverständlich sein, dass sie sie nicht einmal bemerken. Gerade darin jedoch liegt die als »Gewissheit« bezeichnete Grundlage dafür, dass Professoren Leistungen als solche überhaupt bei bestimmten Personen wahrnehmen können und Leistungsfähigkeit als solche interpretieren. Nicht die sture Befolgung dessen, was im Kapitel zum Alltag der Wissenschaften (IV.3) als das herausgearbeitet wurde, was einen »richtigen Wissenschaftler« ausmacht, führt die Akteure »ins Feld«. Vielmehr werden »die Besten«, die leistungsfähigsten Wissenschaftler immer auch von denen gesehen, die in ihnen solche Qualitäten erkennen können. Die Erkannten werden als etwas Verkörpertes erkannt, sie *können* nicht, sondern *sind* das gesuchte »Beste«. Auch bei noch so viel Fleiß oder Einsatz würde daher ein Mitarbeiter möglicherweise gar nicht gesehen, weil sein Chef an ihm nicht die habituelle Matrix erkennt, die ihn darauf hinweist. Wie Bourdieu deutlich macht, sind menschliche Handlungen »keine unmittelbaren Reaktionen auf Stimuli, und noch die geringste ›Reaktion‹ einer Person auf eine andere birgt in sich die ganze Geschichte dieser beiden Personen und ihrer Beziehung« (Bourdieu/Wacquant 1996, 157). Die »Geschichte« einer Person, die sich in ihrem Habitus äußert, drängt sich einer anderen jedoch umso weniger auf, je ähnlicher sie deren eigener ist, oder, wieder mit den Worten Bourdieus, »wenn die Wahrnehmung gemäß den Strukturen des Wahrgenommenen konstruiert ist, scheint alles selbstverständlich, geht alles wie von selbst« (Bourdieu 1998a, 146). Als »Störvariablen« werden dagegen solche Eigenschaften wahrgenommen, die sich unterscheiden und daher nicht selbstverständlich sind.

Wie hängt dies mit Wahrnehmung und Bewertung von wissenschaftlicher Leistung zusammen bzw. der Beurteilung einer Person als leistungs-

fähig und daher förderungswürdig? Und was sagt uns das über die »objektive Kategorie« der Leistung als Gradmesser dafür, ob eine Person »dazu gehört« oder nicht?

In dieser Frage lässt sich Ludwik Fleck zu Rate ziehen. Fleck wendet sich gegen die Vorstellung, der Prozess der wissenschaftlichen Erkenntnisgewinnung vollziehe sich über ein rein rationales Kalkül bzw. er zieht in Zweifel, dass es so etwas wie »reine Rationalität« überhaupt geben kann. Denkkollektive, so behauptet er, seien vielmehr deshalb der Auffassung wertfrei zu handeln und zu argumentieren, weil sie von den gleichen Grundlagen ausgehen bzw. dieselben Wahrnehmungs- und Bewertungsschemata inkorporiert haben:

»Der Begriff des überhaupt gefühlswfreien Denkens hat keinen Sinn. Es gibt keine Gefühlsfreiheit an sich oder reine Verstandesmäßigkeit an sich – wie wären sie nur festzustellen? Es gibt nur Gefühlsübereinstimmung oder Gefühlsdifferenz, und die gleichmäßige Gefühlsübereinstimmung einer Gesellschaft heißt in ihrem Bereiche Gefühlsfreiheit« (Fleck 1999, 67).

Das Objektivitätsideal des wissenschaftlichen Feldes impliziert eine Ablehnung des »subjektiven Standpunkts«. Erkenntnisse sollen nicht nur unabhängig von den subjektiven Gefühlen der Akteure zu Stande kommen, sie erfordern als »reine« Erkenntnisse letztlich auch die Ablösung von dem sozialen Kontext, innerhalb dessen sie entstanden sind. Wenn diese Ablösung erfolgt ist, was wiederum mittels bestimmter sozialer Mechanismen des Feldes, wie gezeigt, geschieht, können die Erkenntnisse wieder Personen zugeschrieben werden. Damit entsteht die paradoxe Situation, dass zwar Personen wissenschaftlich arbeiten, die Ergebnisse dieser Arbeit jedoch als Erkenntnisleistung von allem Sozialen befreit sind. Somit kann die Leistung (dem Konstruktionszusammenhang entrissen) zum objektiven Kriterium für die Zugehörigkeit der Akteure zum Feld werden. Dass diese Objektivität letztlich der Homogenität der Wahrnehmungsschemata einer sozialen Gruppe entspringt, wird so vergessen. Die homogenen Wahrnehmungsschemata sorgen jedoch dafür, dass eine neutrale »Stimmung« (Fleck) entsteht, in der lediglich »die Sache« zählt. Wird diese Stimmung durch bemerkbare und damit nicht mehr neutral erlebte andere Stimmungen gestört, so richtet sich der Blick der Akteure nicht mehr auf »die Sache«, sondern auf die Störung. Und damit zurück zur Frage: Die ähnlichen Dispositionen der ProfessorInnen und AssistentInnen sorgen für eine transparente Wahrnehmung wissenschaftlicher Leistungen. Die gleich »gestimmten« Akteure, können die Leistung der anderen wahrnehmen.

Auf der Ebene des Habitus, der Ebene des »Erkennens« feldadäquater Qualitäten, liegt daher auch die mögliche Selektionsfunktion dessen, was im Feld als »wissenschaftliche Persönlichkeit« hervorgebracht wird. Hier hat das Geschlecht der MitarbeiterInnen tatsächlich Indikatorfunktion: Bei

einigen Professoren scheinen sich Frauen zu ›häufen‹, bei anderen hingegen tauchen sie entweder gar nicht oder nur in untergeordneten Positionen auf, d.h. nicht auf »Nachwuchsstellen«. Wie kommt das zu Stande? Wie kommt es, dass sich in einigen Fällen offenbar »Gewissheit« auch zwischen Professoren und Wissenschaftlerinnen herstellt, in anderen jedoch nicht?

5.4 Das Selbstverständnis von Professoren und die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

Wie sich in den Portraits herauskristallisiert, prägen die eigenen Erfahrungen der Professoren auch ihr Verhältnis zum Nachwuchs und ihre Förderungsstrategien. Andererseits wirkt auch ihre Haltung zur »akademischen Welt« und wie sie sich selbst als Wissenschaftler verstehen auf ihre Mitarbeiter zurück. Dieser Erfahrungshorizont und das Selbstverständnis spielt offenbar auch in der Förderung bzw. Nicht-Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen eine Rolle. Wie lässt sich das nachweisen?

Abgesehen von Dorothea Glock, die sich zu einer offenen Frauenförderung bekennt, gibt keiner der Professoren ›mit Assistentinnen‹ zu verstehen, dass er Frauen bewusst bevorzugt. Keiner der Professoren ›ohne Assistentinnen‹ hingegen verweigert sich explizit der Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses und es ist weiterhin davon auszugehen, dass keiner die Ansicht vertreten würde, die Leistung von Frauen sei grundsätzlich geringer. Dennoch haben einige Professoren mehr Frauen unter ihren MitarbeiterInnen und auf höheren Positionen als andere. Welche Kriterien sind hierfür ausschlaggebend?

Betrachten wir zunächst die Merkmale der Lehrstühle ›mit Assistentinnen‹ und der ›ohne Assistentinnen‹. An den Konstellationen ›ohne Frauen‹ fällt ein quasi-familiärer Zusammenhang sowie die Vermischung oder Gleichsetzung von Beruf und Privatleben auf. Es findet sich eine starke Orientierung an normativen Laufbahnmustern und wettkampfgeprägten Kommunikationsstrukturen bzw. eine Selbstdarstellung, die sich zu anderen Wissenschaftlern agonial in Beziehung setzt. An den Konstellationen »mit Frauen« hingegen kann eine Offenheit gegenüber außeruniversitären Kreisen bzw. abweichenden thematischen Bezugspunkten konstatiert werden, eine gewisse Distanz gegenüber einem traditionellen akademischen Milieu sowie die Betonung hoher Leistungsansprüche bei gleichzeitig geringer normativer Orientierung an Laufbahnmustern oder hierarchischen Konventionen.

Es ist erklärungsbedürftig, weshalb es gerade diese Merkmale sind, die die Konstellationen ›ohne Frauen‹ und die »mit Frauen« voneinander unterscheiden. Und weshalb entsteht im zweiten Fall ein Vertrauen zwischen Assistentinnen und Professoren, die damit zum Teil gänzlich ohne Absicht zu »Frauenförderern« werden?

Wie bereits dargelegt, kann nach Bourdieu davon ausgegangen werden,

dass die Akteure den Glauben des Feldes, dem sie angehören, auf je spezifische Weise verkörpern. Sie alle teilen also eine bestimmte *illusio*, um überhaupt dazugehören zu können und anerkannt zu werden, andererseits unterscheiden sie sich jedoch voneinander, je nachdem, welche Position sie im Feld einnehmen. Bei den Konstellationen der ProfessorInnen mit Assistentinnen nun lässt sich erkennen, dass die *illusio* der Akteure sich in wesentlich geringerem Maße an feldspezifischen Traditionen bzw. tradierten Überzeugungen orientiert als bei den Konstellationen ohne Assistentinnen. Damit werden die betreffenden ProfessorInnen zwar nicht automatisch zu Außenseitern, jedoch bilden sie ihr professionelles Selbstverständnis gerade in Abgrenzung zum sozialen Mainstream ihrer Fächer aus. Dies könnte ein Schlüssel zu der Frage sein, weshalb gerade sie Wissenschaftlerinnen fördern. Um den Schlüssel anwenden zu können, muss ich jedoch zunächst weiter ausholen.

Die Wissenschaftlerinnen in meinen Interviews beschreiben sich häufig als Fremdlinge in der akademischen Kultur. Entweder sind sie nicht über den »typischen« Weg an ihre Assistentinnenstelle gekommen, oder wären nicht von allein auf die Idee gekommen, sich überhaupt auf die damit verbundene Berufsperspektive zu verlegen, fühlen sich in akademischen Gremien unwohl und fehl am Platze, oder konzentrieren sich als Ausgleich ganz auf ihren Gegenstand. Damit sind sie nicht allein. Ähnliche Ergebnisse werden in älteren Studien zur Situation von Frauen an Hochschulen vorgetragen.⁴⁵ Angelika Wetterer (1988) weist in diesem Zusammenhang ausdrücklich darauf hin, dass das Fremde der wissenschaftlichen Kultur für Frauen nicht im Forschen oder in der inhaltlichen Auseinandersetzung, sondern in den »Funktionsweisen des Wissenschaftsbetriebs«, also in den institutionellen und sozialen Strukturen, zu finden ist (ebd., 280). Diese Strukturen wurden von Wetterer (1995) als »vergeschlechtlicht« verstanden, d.h. von männlichen Lebensstilen und Netzwerken geprägt. Daraus ergibt sich einerseits eine Fremdheit derer, die in diesen männlichen Verkehrs- und Bezugsmustern nicht vorkommen und für die sie auch gar nicht vorgesehen sind, andererseits müssen in dieser fremden Kultur Möglichkeiten zu überleben gefunden werden. Elisabeth List stellt heraus, dass diese Formen des Überlebens am Rand sich habituell niederschlagen und zu einem »Habitus der Differenz« führen: »Das Bewußtsein um das Fremdsein in einem traditionell männlich dominierten intellektuellen Feld ist für die weibliche Intellektuelle die existentielle Basis, von der her sich ein Habitus der Differenz, des Dissens ohne weiteres ergibt« (List 1999, 38).⁴⁶ Steffani Engler verfolgt diesen Faden differenzierter, indem sie anhand der Werdegänge der von ihr interviewten Professorinnen und Professoren nachweist, dass weder Frauen noch Männern zu Beginn ihrer Laufbahn per se die akademische Kultur vertraut war (Engler 2001, 457). Dennoch stehen die von ihr befragten Professorinnen eindeutig am Rande des Spielfelds

und sind »nicht von der Wissenschaft ausgeschlossen (...), sondern von den sozialen Spielen im wissenschaftlichen Feld« (458). Englers zentrales Thema ist hierbei das Spiel um die »große wissenschaftliche Persönlichkeit«. Sie streicht heraus, dass es sich bei diesem Spiel des gegenseitigen Messens um ein Spiel unter Männern handelt, aus dem Kolleginnen ausgeschlossen sind. Demnach könnten letztere weder eine große noch eine kleine wissenschaftliche Persönlichkeit hervorbringen, weil sie von dem sozialen Prozess der gegenseitigen Hervorbringung und Anerkennung, ja selbst der Nicht-Anerkennung ausgeschlossen sind.

Was bedeutet das für meine Frage? Wenn man davon ausgeht, dass ProfessorInnen ihre AssistentInnen auf Grund von (habituellem) Ähnlichkeit auswählen und wenn man dies weder als bewusste noch kalkulierte Handlung begreift, sondern als Teil ihrer spezifischen *illusio*, so muss es bestimmte Affinitäten zwischen Chef und Mitarbeiterin geben, die aus dieser Ähnlichkeit erklärbar wären. In *Die Regeln der Kunst* weist Bourdieu nach, dass gerade die Akteure, die sich an den Rändern eines Feldes bewegen, auf Grund ihrer Position am ehesten in der Lage sind, feldspezifischen Glauben zu hinterfragen. Diejenigen hingegen, die dem so genannten »Feld der Macht« (vgl. Bourdieu 1998a, 51) am nächsten sind (und das sind solche Akteure, die mit den im Feld wichtigen Kapitalsorten am umfassendsten ausgestattet sind), sind am ehesten im Stande, Regeln zu verändern oder zu vernachlässigen.

Berücksichtigt man diese Funktionsweisen des Feldes und seiner Akteure, so ließe sich die Affinität Eberhard Friedrichs, Nachwuchswissenschaftlerinnen zu fördern, aus seiner besonders etablierten Position im Feld einerseits (erfolgreicher, anerkannter, viel beschäftigter C4-Professor) und seiner gleichzeitigen Distanz zum akademischen Milieu (insbesondere zum Kult um die »wissenschaftliche Persönlichkeit«) andererseits erklären. Es ist dabei nebensächlich, woraus sich diese Distanz herleitet. Professor Friedrich führt sie auf seine soziale Herkunft zurück, sie könnte jedoch auch aus völlig anderen Gründen entstanden sein. Dies muss erwähnt werden, um den Rückschluss zu vermeiden, dass Frauen insbesondere von Professoren mit bildungsferner Herkunft Förderung erhoffen können. Ebenso gut wäre bei einem solchen Professor ein Habitus denkbar, der besonders mit der *illusio* des Feldes verschmolzen ist.

Dorothea Glock kann ebenfalls als besonders erfolgreiche Wissenschaftlerin gelten (was sich z.B. daraus schließen lässt, dass sie in renommierte Gremien gewählt wurde und eine C4-Professur in einem der wichtigsten Teilgebiete der Geschichtswissenschaften besetzt), pflegt jedoch einen Führungsstil, der nicht der Tradition ihres Faches entspricht (»Wissenschaftsmanagement«) und versteht sich selbst als Alternative zu traditionellen Vertretern der Geschichtswissenschaften. Verbunden mit ihrer eigenen Erfahrung, aus der sie den Schluss gezogen hat, dass Frauen an der Universität

unterstützt werden müssen, wird sie so zur bewussten Frauenförderin. Auch hier ist also das Selbstverständnis der Akteurin entscheidend und nicht die schlichte Tatsache, dass sie eine Frau und damit selbst marginalisiert ist. Dementsprechend weisen auch ihre Mitarbeiterinnen darauf hin, von Frau Glock »gefragt« werden zu wollen, weil sie sie als leistungsstarke und ihre Leistungen anerkennende Wissenschaftlerin wahrnehmen, und nicht einfach »als Frau«, zu der sie sich automatisch hinzugesellen.⁴⁷

Bei Wilfried Marklin sind die Verhältnisse wieder anders gelagert. Seine Position im biochemischen Feld scheint von vornherein »randständig« zu sein. Dies betrifft, wie bereits erwähnt, nicht seine wissenschaftliche Leistung, sondern seine Netzwerke. In der Biochemie ist die Kooperation mit den USA an erster und mit europäischen Forschungsgruppen an zweiter Stelle von immenser Bedeutung für die eigene Reputation.⁴⁸ Hierin gleicht die Biochemie anderen Naturwissenschaften. Herr Marklin kooperiert – jedenfalls wird dies von ihm sehr in den Vordergrund gestellt – vor allem mit Arbeitsgruppen und Forschungsinstituten in so genannten Entwicklungs- oder Schwellenländern, die im internationalen Wettbewerb eindeutig benachteiligt sind. Auch seine beiden Assistentinnen stammen aus Nationen, in denen wissenschaftliche Arbeit und Laufbahn (nicht nur für Frauen) stark beschnitten werden. Darüber hinaus betont Herr Marklin schon allein durch sein Verhalten im Interview seine extrem gegenstandsbezogene Haltung. Diese Konzentration auf die inhaltliche wissenschaftliche Arbeit, (um Marginalisierung zu kompensieren?) lässt sich, wie gesagt, auch bei Frauen nachweisen.

Im Anschluss an das vorhergehende Unterkapitel kann daraus folgende Vermutung abgeleitet werden: Einerseits befördert die geschilderte Ähnlichkeit der ProfessorInnen mit den Dispositionen der Frauen im wissenschaftlichen Feld, dass deren Leistungen überhaupt wahrgenommen werden. Die gemeinsame »Gestimmtheit« bzw. die Wahrnehmungs- und Bewertungsschemata der Mentoren lässt diese aufmerksam werden auf die Potentiale der geförderten Frauen. Andererseits (und hieran wird deutlich, weshalb nicht jede Frau, nur weil sie Frau ist, automatisch Frauen fördert und nicht jeder Mann, weil er Mann ist, automatisch Frauen ausgrenzt) ist diese Erfahrung keine geschlechtsgebundene, sondern eine, die befördert, dass nicht diejenigen gewählt werden, die mit ihrem Habitus möglichst nah an der *illusio* des Feldes sind. Gerade die ProfessorInnen, die eine randständige oder aber besonders herausgehobene Position im Feld einnehmen, fördern Frauen. Dies deckt sich mit dem oben ausgeführten Hinweis Bourdieus über die reproduktiven oder aber verändernden Kräfte der Akteure eines Feldes, je nachdem, welche Position sie einnehmen. Will man aus dieser Beobachtung einen weiteren, der Logik des Feldes folgenden Schluss ziehen, so muss man konstatieren, dass solche Akteure Frauen fördern, die das größte Potential zur kritischen Reflexion bzw. sogar zur Veränderung

feldspezifischer Regeln haben, weil sie dies durch ihre randständigen oder mit besonderer Macht ausgestatteten Positionen am ehesten vermögen. Zugespitzt formuliert, fördern also solche Akteure Frauen, die in besonderem Maße innovatives Potential verkörpern.

