

## And the winner is...

The male academy oder: Die ungleichen Auswirkungen universitärer Prekarität

Annekathrin Müller

Sarah Speck

In den ‚heiligen Hallen‘ der Universitäten zu arbeiten fordert von angehenden Wissenschaftler\_innen so einiges. In Leidenschaft entbrannt und mit höchster intrinsischer Motivation ist es geboten, sich dem Dienst an der Wahrheit zu verschreiben und der Forscherehre würdig zu erweisen. Forscher\_in zu werden ist ein Prozess, in dem es gilt, dieses Bestreben mit voller Kraft und vollem Einsatz unter Beweis zu stellen, das zeigt die (kultur-)soziologische Forschung zu wissenschaftlichen Werdegängen (u. a. Engler 2001, Beaufäys 2003; 2015) – wir erfahren es aber auch selbst permanent in unserem Berufsalltag.[1] Wissenschaft ist dem gängigen Verständnis nach weniger Beruf als Berufung, eine Lebensform, die gewissermaßen kein anderes Engagement neben sich duldet. Das macht, da haben Sandra Beaufäys und Beate Krais vollkommen Recht, ein Kernelement des Glaubens aus, der die wissenschaftliche Arbeit trägt und stabilisiert (2005). Freizeit, Freunde, Familie und sogar materielle Lebensnotwendigkeiten sind nachrangig. Der Preis, den man dafür zahlt – im hohen Maße prekär und entgrenzt zu arbeiten, permanente Mobilität und so weiter – ist eigentlich kein Geheimnis. Und doch scheint die Tätigkeit des Forschens und Schreibens derart mit einer Idee von höchster Freiheit und Selbstverwirklichung verbunden zu sein, dass diese über all die vielen Unannehmlichkeiten hinweg trägt.

Richtet man den Blick auf die Arbeitsrealität an Universitäten, so wird deutlich, dass die Bedingungen alles andere als rosig aussehen: Prekäre Arbeitsverhältnisse bei mehr als vollem Arbeitseinsatz, ungezählte Überstunden und eine ungewisse Zukunft sind mit der Tätigkeit in der Wissenschaft verknüpft. Die miese Lage ist bereits vielfach thematisiert und in den letzten Jahren zum Glück auch zunehmend skandalisiert worden: 2015 sind nur 12 Prozent der hauptberuflich akademisch Beschäftigten an Universitäten (ohne Pädagogische Hochschulen etc.) Professor\_innen; 84 Prozent sind wissenschaftliche oder künstlerische Mitarbeiter\_innen (Statistisches Bundesamt 2016). Sie gehören zum Mittelbau – zum sogenannten akademischen Nachwuchs, wie auch Mitte 40-jährige promovierte Forscher\_innen weiterhin bezeichnet werden. 2013 hatten lediglich 13 Prozent der wissenschaftlichen oder künstlerischen Mitarbeiter\_innen eine unbefristete Vollzeitstelle;

2011 betrug bei nur 11 Prozent der Beschäftigten die Vertragslaufzeit länger als zwei Jahre (Ullrich 2016, Zahlen zitiert nach Brugger et al. 2013, Jongmanns 2011). Nicht nur Befristungen, sondern auch unfreiwillige Teilzeit-Stellen sind weit verbreitet – halbe Stellen sind für Doktorand\_innen die Regel, obwohl selbstverständlich voll gearbeitet wird, und die Zahl der nicht sozialversicherungspflichtigen Stipendien steigt. Nicht nur, aber besonders ‚Lehrkräfte für besondere Aufgaben‘ leiden unter enormen Lehr- und Prüfungsbelastungen, und es gibt an allen Universitäten eine Menge schlecht- oder unbezahlter Lehraufträge – die unter anderem von Privatdozent\_innen durchgeführt werden.

Um den Titel ‚Privatdozent\_in‘ führen und damit weiterhin eine reelle Chance auf eine Berufung aufrecht erhalten zu können, müssen habilitierte Wissenschaftler\_innen unbezahlte Titellehre erbringen. Die Legitimation erscheint ebenso abwegig wie die Praxis selbst – wie eine Privatdozentin pointiert formulierte: „Und das mit dem Argument, es diene der wissenschaftlichen Weiterqualifikation – wie lange soll man sich denn qualifizieren?“ Vermutlich sind etwa 5000 bis 7000 Personen von der Titellehre betroffen. Ein Philosophieprofessor aus Regensburg hat kürzlich beim Bayrischen Verfassungsgerichtshof gegen diesen seit geraumer Zeit bestehenden Irrsinn Klage eingereicht (Gebhardt 2016).

Im Zusammenhang mit der prekären Situation des Mittelbaus wird insbesondere die Unterfinanzierung der Hochschulen, aber auch ihr Wandel zur unternehmerischen Hochschule kritisiert. Problematisch erscheinen die Orientierung an den Prinzipien des New Public Managements sowie die Verschärfung des (politisch gewollten) innerakademischen Wettbewerbs unter anderem in den ‚Winner-Takes-it-All-Märkten‘ der gegenwärtigen Förderstrukturen. Wir wissen ebenfalls seit langem, dass das Wissenschaftszeitvertragsgesetz die prekären Verhältnisse ebenso befördert wie die viel bejubelte, aber ebenso umstrittene Exzellenzinitiative, die zu einem weiteren Ausbau der Stipendienlandschaft und einer Explosion befristeter Stellen für Post-Docs geführt hat (vgl. Ullrich 2016, Münch 2011, Reitz et al. in diesem Heft) – selbstverständlich ohne Aussicht auf Verstetigung. Selbst die Imboden-Kommission, von der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) mit der Evaluation der Exzellenzinitiative betraut und den derzeitigen Entwicklungen alles andere als kritisch gegenüberstehend, gesteht dies ein (IEKE 2016). Die Entwicklungen gehen eindeutig in eine Richtung: Auf sehr wenige Dauerstellen – und diese sind fast alle Professuren – kommen sehr viele prekär beschäftigte ‚Nachwuchs‘-Wissenschaftler\_innen, die versuchen, durch den berüchtigten ‚Flaschenhals‘ zu gelangen. In Deutschland stellt sich diese Situation im Vergleich zu anderen Ländern mit einer ähnlich ausgebauten Bildungs- und Hochschullandschaft besonders drastisch dar.

Dass die Universitäten von der Arbeitskraft der prekär beschäftigten ‚Nachwuchs‘-Wissenschaftler\_innen profitieren, oder genauer: dass der wissenschaftliche Output im deutschen Hochschulsystem und die Aufrechterhaltung der Ausbildung der Studierenden nur durch diese überhaupt gewährleistet werden können, muss wohl kaum gesagt werden. Der Mittelbau schultert gemeinsam mit einem Heer nicht-angestellter Lehrkräfte an den Universitäten den Großteil der Lehr- und Betreuungsaufgaben. Dabei schreibt er zugleich in ungezählten Überstunden neben der eigenen

‚Weiterqualifikation‘ an Drittmittel-Anträgen, damit überhaupt weiter geforscht werden kann. Den Zynismus der Lage erkennt auch die „Internationale Expertenkommission Exzellenzinitiative“ (so heißt die Imboden-Kommission offiziell), wenn sie schreibt, dass „die Universitäten immens davon profitieren, dass sich eine große Zahl junger Menschen darauf einlässt – in der Hoffnung auf eine akademische Karriere – die produktivsten Jahre ihres Lebens auf schlecht bezahlten und befristeten PostDoc-Stellen zu verbringen. Vielen ist dabei gar nicht bewusst, dass sich in diesen Jahren ihre Vermittelbarkeit in den nicht-akademischen Arbeitsmarkt dramatisch verschlechtern kann. Was prima vista für die Universitäten durchaus vorteilhaft scheint, ist jedenfalls ethisch problematisch“ (IEKE 2016). So ist es. Eine gute Zahl der Wissenschaftler\_innen, die es lebenspraktisch realisieren können, wandert dann auch nach Großbritannien, in die USA oder nach Kanada ab, was die Unfähigkeit der Universitäten unterstreicht, nachhaltig in Sachen Bindung guter Forscher\_innen zu agieren.

Dabei ist die Lage in Deutschland bekanntlich auch deshalb besonders fies, weil aufgrund des Lehrstuhlsystems weiterhin starke Abhängigkeiten von einzelnen Personen und deren Gunst bestehen, die zu äußerst leidvollen Erfahrungen führen können und die Bezeichnung ‚Nachwuchs‘ in einem seltsam adäquaten psychischen Gefühl spiegeln – man muss sich ‚lieb Kind‘ machen. Die Abhängigkeiten des in den traditionellen Universitätsstrukturen verankerten akademischen Feudalismus verbinden sich auf ausgesprochen eklige Weise mit der zunehmenden Ökonomisierung und dem ausgeweiteten Wettbewerb an den Hochschulen. Dabei wird ein Ausstieg aus der akademischen Laufbahn biographisch von Jahr zu Jahr schwieriger: Als hochgradig spezialisierte Expert\_innen, und dies gilt nicht nur, aber insbesondere für Geistes- und Sozialwissenschaftler\_innen, sind viele schnell zu alt für eine berufliche Neuausrichtung (vgl. Ullrich 2016).

### **Alle gleich prekär? Mitnichten**

Nicht alle haben gleiche Voraussetzungen für diesen prekär-steinigen Aufstieg. Geschlechterforscher\_innen verwenden die Metapher der ‚leaky pipeline‘ um auf das ‚Verlorengehen‘ von Frauen im Karriereverlauf hinzuweisen. Die Statistiken sprechen eine deutliche Sprache – noch immer: Über alle Fächer hinweg liegt der durchschnittliche Frauenanteil im Jahr 2014 bei 53,7 Prozent. Noch fast die Hälfte der Promotionen wurde im gleichen Jahr von Frauen bestritten; bei den Habilitationen lag der Anteil bei nur noch 27,8 Prozent. 2014 waren 22 Prozent der Professuren von Frauen besetzt (2015: 23 Prozent, Statistiken: Destatis). Im Jahr 2013 waren 22,5 Prozent der Hochschulleitung Frauen, davon 14,4 Prozent Rektorinnen, Präsidentinnen, Gründungsrektorinnen (Statistiken: CEWS 2016). Wie nahezu überall gilt auch hier: Je höher der Status, desto eher wird die Position von einem Mann besetzt. Unter den Apologeten der neoliberalen Universitätsreformen gibt es auch solche, die meinen, dass bisher marginalisierte Personen jetzt bessere Chancen auf Karriere erlangen würden, da sich im ökonomischen Wettbewerb nun fairere Leistungschancen etablieren würden. Doch das ist natürlich blanker Unsinn. Umgekehrt wird ein Schuh daraus: Der geringe Anteil an Professorinnen ist ganz unmittelbar auch auf die zunehmend prekären

Arbeitsbedingungen zurückzuführen. Selbst die Imboden-Kommission räumt ein, „dass es nicht unbedingt die vielbeschworenen ‚besten Köpfe‘ sind, die sich auf dieses Vabanquespiel einlassen“ und dass es „Hinweise“ darauf gebe, „dass sich Frauen durch solche Bedingungen leichter von einer wissenschaftlichen Karriere abschrecken lassen als Männer“ (IEKE 2016). Richtig: diese „Hinweise“ darauf, dass die Prekarisierung an Hochschulen unterschiedliche Auswirkungen auf unterschiedliche Gruppen hat, gibt es.

Auf der Mehrzahl der Lehrstühle sitzen weiterhin weiße Männer. Dafür gibt es verschiedene Gründe. Zweifelsohne wirken in den Berufungskommissionen mitunter auch männerbündische Strukturen. Die Unterrepräsentanz von Frauen auf dieser Ebene hat zudem – und auch dazu gibt es bereits ausreichend wissenschaftliche Forschungen – viel mit Diskriminierungen und Zuschreibungen zu tun: Frauen wird eine umfassende Leidenschaft für den Beruf auch heute noch tendenziell abgesprochen, denn in ihrem Leben werden stets andere Prioritäten – na was wohl: Familie und Kinder – vermutet, und das gilt selbst für diejenigen, die gar keine Kinder haben (vgl. Beaufaÿs/Krais 2005, Beaufaÿs 2003, Lind 2004; 2006). Auch drückt sich die strukturelle Privilegierung von Männern darin aus, dass (was ebenfalls belegt ist) Leistungen von Frauen und Männern unterschiedlich bewertet werden: Von Frauen wird eher erwartet, dass sie allen in den Bewerbungsverfahren zu wissenschaftlich hochrangigen Positionen formulierten Kriterien entsprechen (Steinweg/Pawlak/Brodesser 2014) – was, wenn man sich die üblichen Anforderungen anschaut, schlichtweg absurd ist. Umgekehrt tragen sich viele Frauen mit Kinderwunsch – wohlwissend, dass, wenn sie Kinder bekommen, sie auch diejenigen sind, die die Haupt-Sorgearbeit stemmen – mit einer gewissen Skepsis, ob sie sich dem Druck der Uni-Karriere wirklich aussetzen wollen. Oder Frauen bewerben sich gar nicht erst, beispielsweise aus der Sorge heraus, die genannten Kriterien nicht zu erfüllen oder weil sie sich für die Stelle ‚nicht so ganz passend‘ fühlen. Vor diesem Hintergrund ist die Tatsache, dass sich noch nicht promovierte Männer regelmäßig auf ausgeschriebene Professuren bewerben, leider nicht nur lachhaft.

Ähnliche Mechanismen der Zuschreibung und des Sich-nicht-Zutrauens greifen, wie Bourdieu in seinen Studien zum „Homo Academicus“ gezeigt hat, hinsichtlich der Frage der sozialen Herkunft (Bourdieu 1992). ‚Nachwuchs‘-Wissenschaftler\_innen aus bildungsaffinen und kapitalstarken Elternhäusern bringen bereits Kenntnisse über erfolgreiche Karrierestrategien und das wissenschaftliche Spiel mit, die soziale Aufsteiger\_innen erst lernen müssen (Reitz et al.: 2016). Sie beherrschen den akademischen Habitus. Und gerade weil ein wissenschaftlicher Beruf heutzutage ausgesprochen viel Selbstdarstellung, Gepose und Getöse beinhaltet, wird ihnen umgekehrt auch mehr zutraut. Auch rassistische Strukturen und die Diskriminierung aufgrund von (zugeschriebenen) Migrationsgeschichten zeitigen ähnliche Effekte (Gutiérrez-Rodríguez et al. in diesem Heft, Kuria 2015, Lind/Löther 2008). Es ist nicht sonderlich kompliziert, darauf zu kommen, dass sich eine zunehmende Prekarisierung auch hier nicht zum Guten auswirkt – wenn man denn davon ausgeht, dass soziale Durchlässigkeit respektive ein Abbau sozialer Ungleichheit etwas Gutes sind.

Auf viele, die ihre Chancen auf Ein- beziehungsweise Aufstieg eher unsicher einschätzen und/oder aus weniger gut betuchten Familien kommen,

haben prekäre Perspektiven in der Wissenschaft eher eine abschreckende Wirkung. Personen mit sozial und ökonomisch privilegierten Hintergründen, die unmittelbar an eine legitime wissenschaftliche Praxis anschließen können, fällt es leichter, sich auf risikoreiche Karrieren einzulassen – auch weil sie im Zweifel weicher fallen. Summa summarum: Die vorherrschende Wissenschaftskultur ist männlich, weiß und bildungsbürgerlich. Dabei wird nicht nur eine Ungleichheit in den Zugangsvoraussetzungen und Karriereperspektiven (re)produziert, sondern auch eine Identitätsbildung unter Wissenschaftler\_innen, die für viele ausschließend wirkt.

### **Entgrenzte Anforderungen**

„Das ist ja heute das Geile am Wissenschaftler, dass wir alle mehr oder weniger mitnehmen, was wir im Privaten machen und uns im wissenschaftlichen Leben interessiert. Also, wenn ich ein Buch aufschlage, dann ist das für mich keine Arbeit, sondern totales Vergnügen. Da kann ich total von profitieren. Alles was ich denke, was ich lese, hat irgendetwas mit meiner Arbeit zu tun. Das ist total cool. Also, wir sind die wahren Pioniere der Subversion. Weil, wir haben diese entfremdete Tätigkeit aufgehoben. Wir sind nicht entfremdet in unserer Daseinsform als Wissenschaftler. Wir sind schon begünstigt.“  
(Interview Privatdozent, Berlin 2013)

In dieser Aussage eines Wissenschaftler kommt eine weit verbreitete Haltung zum Tragen, die tatsächlich jedwede Grenzziehung zwischen Beruf und Privatleben verunmöglicht. Das Lesen für die Wissenschaft ist zugleich – und so muss es dem Habitus nach ja auch sein – totales Vergnügen, und zwar ausnahmslos. Äußert sich der interviewte Privatdozent hier äußerst positiv über die ideale „Daseinsform“ und Tätigkeit der Wissenschaft, wird in anderen Passagen des Interviews sehr deutlich, dass dieses Ideal im Alltag immer wieder an seine Grenzen gerät: Stress, Unsicherheit und auch Gesundheit sind ein großes Thema: „Auf der anderen Seite sehe ich auch, dass man sich schützen muss. Wir hatten eine ganz tolle Juniorprofessorin hier im Haus, die hatte `nen richtigen Burn Out. Die ist also zusammengebrochen und ist zurück zu ihren Eltern. Also: zurück ins Elternhaus. Und die hat dann gesagt, sie macht nie wieder was mit Wissenschaft.“

Das Versprechen der Wissenschaft als Lebensform scheint vor allem auch davon begleitet zu werden, dass diese entgrenzte Form des Arbeitens nicht die Aufhebung entfremdeter Arbeit, sondern vielmehr eine Ausdehnung von Entfremdung in alle Lebensbereiche hinein darstellt. Auch das Freizeitvergnügen scheint als wissenschaftlich sinnvolle Tätigkeit geframed werden zu müssen. Das Bedürfnis nach einer sinnvollen Tätigkeit, die zudem Spaß macht, ist nachvollziehbar, doch das schützt nicht vor den Zwängen der (Selbst-)Ausbeutung, die besonders in den Geistes- und Sozialwissenschaften herrschen. Zudem ist die Freiheit, Arbeit nicht als entfremdete Plage zu erleben, die zum Selbstverständnis insbesondere in Feldern kultureller Produktion geworden ist, mit sozialen Privilegien verbunden.

Das gegenwärtig entworfene Berufsbild des Wissenschaftlers ist dabei in mehreren Hinsichten widersprüchlich. Einerseits beschwört die Forderung

nach totaler Mobilität (befristete Verträge, alle zwei Jahre umziehen oder dauerhaft pendeln, zwingende Auslandsaufenthalte) das Bild einer gänzlich solitären Lebensführung herauf. Andererseits ist die sich in den Arbeitsstrukturen und -erwartungen niederschlagende Vorstellung wissenschaftlicher Arbeit orientiert an der ‚männlichen Normalbiographie‘: an der Idee eines vollversorgten und nicht sorgenden Menschen, an einer weitestgehend von Reproduktionsarbeit freigestellten Person – sprich an einer Person, die gerade nicht alleine lebt, sondern mit einer anderen Person (vielleicht einer Ehefrau?), die ihr ‚den Rücken frei hält‘. Das bedeutet, dass es für denjenigen deutlich leichter ist, Professor zu werden, der eine Person an seiner Seite hat, die für ihn einkauft und kocht und ihm abends den Kopf kraut und die Kinder versorgt, während er abends auf Konferenzen mit den Kollegen noch beim Wein parlieren kann. Am besten eine Person, die auch noch gut zuhören kann und am Ende sagt, was für ein kluger Artikel das wird. Für Frauen ist es deutlich schwieriger, eine solche Person zu finden. Die Arbeitsbedingungen und die eingeforderte permanente Verfügbarkeit im wissenschaftlichen Feld evozieren das Bild der heterosexuellen bürgerlichen Ehe mit ihrer spezifischen Geschlechterlogik. Genauer gesagt, sie rufen die in der geschlechterkonstituierenden Arbeitsteilung der bürgerlichen Ehe hergestellten Voraussetzungen auf, die die Ausdifferenzierung der Lebensführung des (männlichen) Wissenschaftlers überhaupt erst ermöglichten. Nun ist dieses Reproduktionsmodell aus verschiedenen Gründen brüchig geworden – doch das Problem der Reproduktion ist deshalb nicht gelöst. Mehr noch: Es stellt sich unter gestiegenen Unsicherheitsbedingungen für alle (und insbesondere auch für diejenigen, die nicht einer heteronormativen Lebensführung folgen) in neuem Ausmaß. Und wer die viel besprochene ‚Krise der Reproduktion‘ am eigenen Leib erfährt, überlegt sich mindestens drei Mal, ob er oder meistens sie auf die berufliche Selbstverwirklichung nicht vielleicht doch eher verzichtet. Auch deshalb, weil die umfassende Subjektposition des entgrenzten Wissenschaftlers nicht nur materielle Risiken beinhaltet und Rücksichtslosigkeiten voraussetzt, sondern auch Fragen der Verhandlung von Anerkennung und Erfolg aufwirft – sowie solche der Bewältigung, wenn diese ausbleiben.

Der Umgang mit ausbleibender Anerkennung und (vermeintlichem) Scheitern ist in hohem Maße vergeschlechtlicht, so wie auch die Frage, was man sich zutraut. Das (mangelnde) Selbstvertrauen – bin ich das, kann ich das, hat das nicht schon jemand anders viel präziser beschrieben? – wiederum prägt die Performance, das Auftreten, das Sprechen und damit auch das Gesehen- und Gehörtwerden vor allem weiblich sozialisierter Wissenschaftler\_innen.

„Das wissenschaftliche Feld ist nicht deshalb männlich dominiert, weil Männer Männer sind und Frauen Frauen, sondern weil das Feld von Akteuren dominiert wird, die mit einem Habitus ausgestattet sind, dem ein männlicher Wissenschaftler am nächsten kommt.“ (Beaufäys 2003)

Zudem ist es kein Wunder, dass die Anzahl der Narzissten im wissenschaftlichen Feld besonders groß ist (hier können wir keine konkreten Zahlen liefern – müssen wir aber wohl auch nicht): Menschen, und vor allem Männern, die tatsächlich in der Lage sind, sprich die Dispositionen dafür haben, mit diesen Berufsanforderungen umzugehen, die das Gefühl des Scheiterns mit

Selbstüberschätzung kontern und denen es gelingt, sich in der Anerkennung zu sonnen, die das wissenschaftliche Feld, das immer noch und wider besseren Wissens dem Geniemythos aufsitzt, Einzelnen gerne zuteilwerden lässt. Wir (prekären Nachwuchswissenschaftler\_innen) kennen wahrscheinlich alle das Verblüffen darüber, mit welchem Selbstbewusstsein und welcher Verve so mancher Typ totale Banalitäten von sich gibt. Leider hält das „och – also das kann ich auch“ meistens nicht so lange an. Stattdessen kriecht der andere Gefühls-Komplex wieder hoch („Ich überblicke das Feld doch gar nicht“ ... „Kann ich mich mit diesem Gedanken überhaupt in eine Öffentlichkeit trauen?“ ...).

### **Die beharrliche Vorstellung von Genialität**

Es ist fast verwunderlich, wie hartnäckig sich der romantische Geniemythos, demzufolge eine einzelne Person, ein Künstler, Autor oder eben Wissenschaftler, aus seiner ureigensten Fähigkeit und einem genialischen Einfall heraus mit schöpferischer Kraft ein Werk schafft, wider besseren Wissens in der Wissenskultur hält und auch gegenwärtig noch in Förderstrukturen verankert ist: In Ausschreibungen sucht man nach dem genialischen Kopf und will brillante ‚Forscherpersönlichkeiten‘ fördern, damit diese sich mit intrinsischer Motivation ihrem nächsten Werk widmen und ‚Spitzenforschung‘ machen können. Jedem oder jeder sei eine solche Förderung gegönnt. Aber uns scheint eine solche Politik in ihrem Grundverständnis höchst kritikwürdig zu sein. Zum einen, weil bestimmte Personengruppen (tendenziell alle jenseits weißer Cis-Männer aus bildungsbürgerlichen Haushalten) Schwierigkeiten haben, sich selbst als solch genialische Forscherpersönlichkeit zu identifizieren und sich daher gar nicht erst bewerben. Zum anderen, weil dieses Fördersystem ganz grundsätzlich an dem vorbeigeht, wie eine Produktion von Erkenntnissen de facto von statten geht – nämlich typischerweise als kollektiver Prozess – als auch an dem, was wir eigentlich wollen: Dauerhaft bessere Arbeitsbedingungen für alle und auch institutionell sichtbare Möglichkeiten kollektiver Wissensproduktion.

Infrage gestellt wird das Leitbild des autonomen Genies auch nicht erst seit gestern. In der Literaturwissenschaft etwa, die sich mit dem Verhältnis von Text und Autor qua Profession auseinandersetzt, wird die Idee genialischer Allein-Autorenschaft in nahezu allen Ansätzen der letzten 50 Jahre problematisiert. Mit der Chiffre des „Todes des Autors“ löste Roland Barthes im Jahr 1968 (hier: Barthes 2000) den Autor als Ursprung aller Bedeutungen durch den „Schreiber“ ab, der primär auf das Wörterbuch seiner – oder auch ihrer – Kultur zurückgreife, das heißt nicht allein, sondern kontextuell kreative. Ein Jahr später analysierte und dekonstruierte Foucault die Rolle des Autors als Bestandteil des Diskurses (Foucault 2000). Der Autor erscheint vielen als überlebte literarische Institution aus dem Gründungszeitalter der Philologien (Jannidis et al. 2000). Und was für die literarische Autorin gilt, gilt ebenso für den wissenschaftlichen Autor – die Ideen beider entstehen vor dem Hintergrund von bereits Geschriebenem und Gesagtem. Gerade die Produktion wissenschaftlicher Erkenntnis vollzieht sich im Austausch mit Kolleg\_innen, Studierenden, und oftmals auch mit Freund\_innen und Genoss\_innen in sozialen Bewegungen (Schuster in diesem Heft). Kollektive Formen der Produktion von Ideen und Werken haben sich in Zeiten

der Digitalisierung und des Internets weiter ausdifferenziert und verbreitet. Darum weiß die Kunst und inzwischen auch die Politik, wenn sie sich mit neuen Formen des ‚kollaborativen Schaffens‘ auseinandersetzt und einen anderen Umgang mit ‚geistigem Eigentum‘ und eine Reform des Urheberrechts verlangt (Enquete 2011). Ist es nicht an der Zeit, dass auch die Wissenschaft den Fokus auf die Förderung des ‚genialen Forschers‘ infrage stellt? Erkenntnisse werden nicht von geistreichen Köpfen in einsamen Stuben produziert. Ideen entstehen in Gesprächen, in der Lehre und in kooperativer Zusammenarbeit – die aber wird durch die erhärtete Konkurrenz im akademischen Feld systematisch unterhöhlt. Sodass das zweijährliche Treffen der Fachdisziplinen eben nicht zum kollegialen Austausch führt, sondern einfach ein meist unangenehmes Schaulaufen ist.

Die Kulturgeschichte des romantischen Geniemythos zeigt zudem, in welchem Maße diese Vorstellung an Männlichkeit geknüpft ist – Frauen scheinen bis heute von dieser *Illusio* ausgeschlossen. Das Gleiche gilt für das total entgrenzte Arbeiten und die Behauptung, die gerne männliche Kollegen auf besagten Tagungen aufstellen: Sie würden nicht im Ausnahme- sondern im Regelfall 15 Stunden am Tag arbeiten. Gewiss doch. Und selbst wenn: Welche genialen Einfälle kommen wohl noch in Stunde 13 am Schreibtisch? Und wer macht dann gleich nochmal den Einkauf, den Abwasch, wer übernimmt die Sorge für Kinder, Eltern, Freunde? Und überhaupt: Welches Leid bringt eine solche Lebensführung hervor?

### **So what? Don't fix the women – fix the f\*\*\*ing system**

Es sind also die Wissenschaftskultur, der Wissenschaftsmythos der unbedingten Hingabe und die in die Struktur des gegenwärtigen Unisystems eingelassene Prekarität sowie die irrsinnigen Arbeitsbedingungen, die einen wesentlichen Anteil daran haben, dass die Universität männlich ist und aller Voraussicht nach auch bleibt. Es ist nicht einzig oder vor allem die Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Unbenommen – Vereinbarkeit ist weiterhin ein großes Problem, und der Ausbau sogenannter ‚Familienkomponenten‘ und solcher Maßnahmen, die es ermöglichen, den Wissenschaftsberuf trotz Sorgeverpflichtungen auszuüben, ist immens wichtig. Aber das Problem der Unterrepräsentanz von Frauen in den höheren Positionen der Universitäten allein auf ‚Vereinbarkeit‘ zu reduzieren, geht unseres Erachtens an des Pudels Kern vorbei. Nicht zuletzt werden damit kulturelle Zuschreibungen verlängert. Und offenbar kann auch nicht oft genug gesagt und geschrieben werden: Vereinbarkeit ist kein Frauenproblem. Auch zunehmend mehr Väter, die sich um ihre Kinder kümmern, leiden unter den Anforderungen der Akademie.

Die politischen Konsequenzen liegen auf der Hand: Aus feministischer Perspektive sind gendersensible Berufungsverfahren, Quotenregelungen, Förderprogramme und Stipendien für Frauen, Double-Blind-Gutachten bei Peer-Review-Verfahren, die Forderung, Geschlecht als Querschnittsthema in der Forschung zu berücksichtigen, Gleichstellungsstandards, Work-Life-Balance-Modelle, die Orientierung am Kaskaden-Modell und Ganztagskinderbetreuung an Universitäten für eine Chancengleichheit auch weiterhin unabdingbar. Doch – vor allem brauchen wir eine andere Wissenschaftskultur! Eine Wissenschaftskultur jenseits der gegenwärtigen nahezu unerfüllbaren



Anforderungen an eine Wissenschaftslaufbahn. Eine Wissenschaftskultur ohne Publikationsdruck und die permanente Angst, das, was man tut und auch gern tut, in zwei Jahren möglicherweise nicht mehr tun zu können, und in der Zeit zum Lesen, Forschen, Schreiben, Lehren nicht die absolute Ausnahme ist. Wir brauchen unbefristete Stellen jenseits der Professur, einen Abbau der feudalen Abhängigkeitsstrukturen und einen sensiblen Umgang mit Prozessen der Entgrenzung: Es ist wünschenswert, dass, und schön, wenn Erwerbsarbeit und persönliche Selbstentfaltung zusammenfallen, aber das birgt bekanntlich Gefahren – individuelle wie gesamtgesellschaftliche. Entgrenzung zieht die Notwendigkeit neuer Grenzsetzungen nach sich, nicht nur in der Arbeitszeit, sondern auch in der Intensität und in Prozessen der Identitätsbildung – das ist ein nicht nur in Burn-Out-Kliniken erlernbares Wissen. Auch lassen sich im Bewusstsein, dass das, was man tut, auch Lohnarbeit ist und damit potentiell auch ein Ort der (Selbst-)Ausbeutung, wesentlich leichter gemeinsam mit Anderen politische Forderungen entwickeln. Vielleicht wäre eine kurze Vollzeit sinnvoll, wie sie auch für andere Arbeitsbereiche diskutiert wird! Müsste in der Wissenschaft doch auch möglich sein. Würde auch heißen: mehr Zeit für Sorgearbeit, für politische Arbeit und für das gute Leben. Und schließlich: Wir wollen kollektive Arbeits- und Forschungszusammenhänge, die auch als solche anerkannt und gefördert werden. Für all das gilt es weiter zu kämpfen. Ganz sicher – und auch das ist schon oft gesagt worden – würden die Lehre und die Betreuung von Studierenden, die Texte und Forschungen unter solchen Bedingungen besser werden. Und an den Unis würden zweifelsohne auch zunehmend mehr Menschen arbeiten, die weniger Privilegien in die Wiege gelegt bekommen haben.

## Endnoten

- [1] Im Rahmen dieses Textes rekurren wir außerdem auf Zitate aus Interviews mit Expert\_innen, die Annekathrin Müller im Zuge ihrer Masterarbeit mit Privatdozent\_innen durchgeführt hat.

## Autor\_innen

Annekathrin Müller ist Sozialwissenschaftlerin, Geschlechterforscherin und Politologin. Derzeit beschäftigt sie sich mit (digitaler) Arbeit, Prekarisierung, Diskriminierung und Wissenschaftskultur.  
annekathrinm@gmail.com

Sarah Speck ist Soziologin und Kulturwissenschaftlerin. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind Geschlechterforschung, Paar- und Familiensoziologie, soziale Ungleichheit und Milieus, der Wandel der Erwerbswelt sowie die Soziologie der Intimität.  
s.speck@em.uni-frankfurt.de

## Literatur

Barthes, Roland (2000): Der Tod des Autors. In: Fotis Jannidis / Gerhard Lauer / Mathias Martinez / Simone Winko (Hg.): Texte zur Theorie der Autorschaft. Stuttgart: Reclam, 185-193.

- Beaufaÿs, Sandra (2003): Wie werden Wissenschaftler gemacht? Beobachtungen zur wechselseitigen Konstitution von Geschlecht und Wissenschaft. Bielefeld: Transkript.
- Beaufaÿs, Sandra (2015): Die Freiheit arbeiten zu dürfen. Akademische Laufbahn und legitime Lebenspraxis. In: Beiträge zur Hochschulforschung 3/2015, 40-55.
- Beaufaÿs, Sandra / Kraiss, Beate (2005): Doing science – doing gender. Die Produktion von WissenschaftlerInnen und die Reproduktion von Machtverhältnissen im wissenschaftlichen Feld. In: Feministische Studien 1/5, 82-99.
- Bourdieu, Pierre (1992): Homo academicus. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Brugger, Pia / Threin, Marco / Wolters, Miriam (2013): Hochschulen auf einen Blick – Ausgabe 2013. [https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bildung-ForschungKultur/Hochschulen/BroschuereHochschulenBlick0110010137004.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bildung-ForschungKultur/Hochschulen/BroschuereHochschulenBlick0110010137004.pdf?__blob=publicationFile) (letzter Zugriff am 10.08.2016).
- CEWS (Center for Excellence and Women Studies) (2016): Statistiken. <http://www.gesis.org/cews/unser-angebot/informationsangebote/statistiken/> (letzter Zugriff am 10.08.2016).
- Engler, Steffani (2001): In Einsamkeit und Freiheit? Zur Konstruktion der wissenschaftlichen Persönlichkeit auf dem Weg zur Professur. Konstanz: UVK.
- Enquete-Kommission (2011): Dritter Zwischenbericht der Enquete-Kommission Internet und digitale Gesellschaft. Urheberrecht. [http://www.bibliotheksverband.de/fileadmin/user\\_upload/DBV/themen/2011\\_Dritter\\_Zwischenbericht.pdf](http://www.bibliotheksverband.de/fileadmin/user_upload/DBV/themen/2011_Dritter_Zwischenbericht.pdf) (letzter Zugriff am 28.07.2016).
- Foucault, Michel (2000): Was ist ein Autor?. In: Fotis Jannidis / Gerhard Lauer / Mathias Martinez / Simone Winko (Hg.): Texte zur Theorie der Autorschaft. Stuttgart: Reclam, 198-229.
- Gebhardt, Miriam (2016): Eine Frage der Lehre. Privatdozenten werden von den Universitäten nicht bezahlt. Dagegen klagt jetzt ein Philosophieprofessor aus Regensburg. <http://www.zeit.de/2016/33/privatdozenten-regensburg-professor-gehalt-universitaeten-klage> (letzter Zugriff am 30.08.2016).
- IEKE (Internationale Expertenkommission zur Evaluation der Exzellenzinitiative) (2016): Endbericht. [https://www.bmbf.de/files/Endbericht\\_Internationale\\_Expertenkommission\\_Exzellenzinitiative.pdf](https://www.bmbf.de/files/Endbericht_Internationale_Expertenkommission_Exzellenzinitiative.pdf) (letzter Zugriff am 15.08.2016).
- Jannidis, Fotis / Lauer, Gerhard / Martinez, Mathias / Winko, Simone (Hg.) (2000): Texte zur Theorie der Autorschaft. Stuttgart: Reclam.
- Jongmanns, Georg (2011): Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG). Gesetzesevaluation im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. [http://www.dzhw.eu/pdf/pub\\_fh/fh-201104.pdf](http://www.dzhw.eu/pdf/pub_fh/fh-201104.pdf) (letzter Zugriff am 20.08.2016).
- Kuria, Emily Ngubia (2015): Eingeschrieben: Zeichen setzen gegen Rassismus an deutschen Hochschulen. Berlin: w\_orten & meer.
- Lind, Inken (2004): Aufstieg oder Ausstieg? Karrierewege von Wissenschaftlerinnen: ein Forschungsüberblick. Bielefeld: Kleine.
- Lind, Inken (2006): Kurzexpertise zum Themenfeld Frauen in Wissenschaft und Forschung. <http://www.bosch-stiftung.de/content/language1/downloads/Publikation.pdf> (letzter Zugriff am 10.04.2015).
- Lind, Inken / Löther, Andrea (2008): Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund. <http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/download/cews-publik12.pdf> (letzter Zugriff am 10.10.2013).
- Münch, Richard (2011): Akademischer Kapitalismus: Über die politische Ökonomie der Hochschulreform. Berlin: Suhrkamp.
- Statistisches Bundesamt (2016): Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen. Vorläufige Ergebnisse vom 1. Dezember 2015. [https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/PersonalVorbericht5213402158004.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/PersonalVorbericht5213402158004.pdf?__blob=publicationFile), abgelesen am 8.09.2016 (letzter Zugriff am 15.08.2016).
- Steinweg, Nina / Pawlak, Natalie / Brodesser, David (2014): Es muss gehandelt werden - wo liegt der Schlüssel zur Erhöhung des Frauenanteils an Professuren? Forschung & Lehre 21/6: 466-467.
- Ullrich, Peter (2016): Prekäre Wissensarbeit im akademischen Kapitalismus. Strukturen, Subjektivitäten und Organisationsansätze in Mittelbau und Fachgesellschaften. <https://undercurrentsforum.com/2016/07/21/peter-ullrich-prekaere-wissensarbeit-im-akademischen-kapitalismus-strukturen-subjektivitaeten-und-organisationsansaeetze-in-mittelbau-und-fachgesellschaften/> (letzter Zugriff am 10.08.2016).

