



Christiane Fellbaum

Klimavergleich Deutschland – USA

oder Die unerträgliche Leichtigkeit des akademischen Lebens

Nach 33 Jahren in den USA kehrte ich durch einen ungeplanten Glückstreffer in Form des großzügig dotierten Wolfgang-Paul-Preises wieder nach Deutschland zurück. Meine vergleichenden und sicher oft naiven Bemerkungen zum akademisch-sozialen Klimavergleich kommen aus meiner Rip-van-Winkle-Perspektive, wo wenig noch vertraut und vieles fremd ist.

In Deutschland ist es zurzeit ›in‹, angeblich erfolgreiche amerikanische Institutionen nachzuahmen. Im akademischen Bereich werden damit verbundene Konzepte oft neu interpretiert bzw. der deutschen Situation so angepasst, dass merk- und fragwürdige Hybriden entstehen; man denke an Eliteuniversitäten und Juniorprofessuren, die hauptsächlich den Namen mit ihrem US-Pendant teilen. Die Zeit des Umbruchs in Deutschland wäre eine gute Gelegenheit, sowohl das US- als auch das deutsche Modell grundlegend zu prüfen. Mein Fokus sind nicht die universitären Institutionen, sondern Aspekte des gesellschaftlichen akademischen Lebens – betrachtet aus ganz persönlicher Sicht. Und meine bescheidene Empfehlung für den USA-Import ist der Slogan, den man häufig als Autoaufkleber sieht: Question Authority!

Homo academicus

Als Kinder in der nachkriegsdeutschen Schule sahen wir den Lehrer zwar als Autoritätsfigur, aber eigentlich nicht als richtige Person an. Es war irgendwie unvorstellbar, dass er oder sie banalen Tätigkeiten wie Geschirrabwaschen oder Biertrinken nachging. Den Lehrer gar im Schwimmbad (in der Badehose oder mit Taucherbrille) zu erspähen war ein Ereignis, das unsere Fantasie lange beschäftigte und zu ausgiebigen Schulhofspekulationen führte.

Die Abgrenzung war aber keineswegs einseitig. Unsere junge Sportlehrerin errötete, als sie uns ›gestand‹, sie sei schwanger und müsse mit dem Unterricht aufhören; ebenso war es der Deutschlehrerin schrecklich peinlich,

uns mitzuteilen, dass sie jetzt anders hieße, weil sie geheiratet hatte. So wuchs man mit dem Eindruck auf, dass Lehrer halt nur Lehrer und keine richtigen Menschen sind.

Wenn meine deutschen Kollegen auch diesem kindlichen Glauben längst entwachsen sind, so scheint es mir manchmal dennoch, dass die glaub- und ehrwürdige akademische Person immer noch die Rolle eines nicht-warmblütigen Roboters zu spielen versucht; und dass die Trennung von Mensch und Mitarbeiter noch anerzogen und praktiziert wird. Die meisten Kollegen erzählen nichts oder nur auf Befragung von ihrem Privatleben. Gesellschaftlicher Verkehr findet hauptsächlich innerhalb von Gruppen statt, die sich auf der akademisch-sozialen Leiter definieren und abgrenzen. Anregungen zum gemeinsamen Mittagessen oder Kaffeetrinken kommen eigentlich immer nur ›horizontal‹ oder ›von oben‹, und im letzteren Fall hofft der Einladende, dass sie nicht als ›Befehle‹ interpretiert und ›befolgt‹ werden.

Gefangenementalität?

Die Grenze zwischen Wissenschaftler und Privatmensch fängt am Feierabend an (übrigens ein Wort, das es im Englischen nicht gibt). Privatzeit wird streng von der Arbeit getrennt und der Feierabend meist pünktlich eingehalten. Am Wochenende fühle ich mich verpflichtet, dem Portier entschuldigend zu erklären, dass ich mein (mir selbst gesetztes) Pensum nicht geschafft habe. Wenn ich zum Mittagessen das Gebäude verlasse, fragt er routinemäßig, ob ich denn noch einmal zurückkäme.

Die strenge Trennung von Arbeitszeit und ›persönlicher‹ Zeit mag zum Teil anerzogen sein, vielleicht durch die mit dieser Trennung verbundene Bürokratie. Meine Mitarbeiter legen mir komplizierte graue Formulare mit detaillierten Urlaubsbeantragungen vor (manchmal nur für einen einzigen Tag), die ich widerwillig unterschreibe – nicht, weil ich den Urlaub nicht genehmigen möchte,

sondern weil es mir scheint, dass Urlaub nicht mit Erlaubnis von anderen, sondern mit Sich-selbst-Genehmigen verbunden werden sollte.

Ist nicht eine Grundvoraussetzung für das akademische Berufsleben die Annahme, dass Wissenschaftler ihre Arbeit mit Engagement, Freude und Verantwortung ausführen und anders als der gelangweilte Fließbandarbeiter ihren Feierabend und Urlaub – ebenso wie ihren Arbeitstag – zumindest teilweise nach diesen Kriterien selbst bestimmen? Ein Gesuch um Urlaub scheint nicht nur entmündigend und unnötig hierarchiefördernd, sondern impliziert, dass der Wissenschaftler die Freiheit, selbst seine Urlaubszeit zu bestimmen, missbrauchen würde, wenn er nicht irgendwie kontrolliert wird. Diese Gefangenentalität mutet im akademischen Leben etwas merkwürdig an.

»My job is a jail« ist eine bekannte amerikanische Phrase. Diese Metapher bezieht sich nicht nur auf den Entzug der Freiheit und Freizeit, sondern auch auf Strafaspekte wie Eingeschlossenheit und Isolation. Die vielen totenstillen Korridore, hinter deren geschlossenen Türen sich zweifellos interessante Kollegen verbergen, erwecken Neugier, denn in den USA ist eine geschlossene Tür suspekt, und dahinter vermutet man – von einem Privatgespräch abgesehen – eine Aktivität, von der die Öffentlichkeit nichts wissen darf.

Doch die geschlossenen Türen stimmen auch melancholisch, denn sie vermitteln den Eindruck einer Institution, wo jeder seine Zeit mehr oder weniger einsam absitzt. Die meisten Gesichter kenne ich nur aus kurzen Begegnungen im Korridor, die mit einem Besuch der Toiletten verbunden sind. Und da möchte man fast lieber aneinander vorbeischaun, als sich bekannt machen. Namensschilder an den Türen sind so klein, dass man dicht herantreten muss, um sie zu entziffern. Soll das den Leser abschrecken, Kollegen zumindest dem Namen nach kennen zu lernen (er könnte ja die Tür vor die Nase bekommen), oder im Gegenteil zum Nähertreten auffordern?

An den mir bekannten amerikanischen Institutionen spielt sich ein großer Teil des wissenschaftlich-gesellschaftlichen Lebens im Büro der Kollegen oder an »öffentlichen« Orten ab. Man steckt seine Nase unangemeldet in die Tür der Kollegen, trinkt auf dem Korridor oder im Kaffeeraum (meist schlechten) Kaffee und diskutiert einfach immer da, wo man gerade aufeinander stößt. An vielen Korridorwänden sind Tafeln angebracht, die zum

Stehenbleiben und Diskutieren einladen. Manche Institute haben regelmäßige Lunch Meetings oder Happy Hours (die natürlich nicht unbedingt immer happy sind), wo Kollegen, die sonst nichts miteinander zu tun haben, sich kennen lernen und diskutieren können.

Ist Leichtigkeit schwer?

Das gesellige Zusammenleben am Arbeitsplatz (was natürlich einsame Stunden im eigenen Büro nicht ausschließt) verwischt vielleicht einerseits die künstliche Grenze zwischen Mensch und Kollegen/Mitgefangenen/Roboter und erleichtert andererseits das berufliche Miteinander-Umgehen. Es erstaunt mich manchmal, wie wenig selbstverständlich es zu sein scheint, nicht persönlich bekannte Kollegen anzumailen oder anzurufen, auf Tagungen anzusprechen oder nach einem Vortrag herauszufordern. (Die Befragung von Sprechern erfolgt – nach einigen Augenblicken allgemeiner Befangenheit im Saal – nach mir noch nicht ganz entschlüsselten Regeln, die auf der Hierarchie der anwesenden Zuhörer beruhen.) Ich habe nicht nur einmal stundenlang in Gremien und auf Konferenzen am selben Tisch mit Kollegen gesessen, die sich nicht vorgestellt hatten. Und sicher war das keine Unhöflichkeit, sondern eine Art Scheu.

Die Zurückhaltung, die ich oft fühle, mag mit der Selbsteinschätzung und dem Bewusstsein von seinem Platz in der Hierarchie zu tun haben. Als jüngerer Mensch ist man vorsichtig, weil man sich noch beweisen muss und jeglichen Fehler vermeiden möchte. Als Autoritätsfigur läuft man Gefahr, an Autorität zu verlieren, wenn man andere zu nahe an sich heranlässt. Aber ist dieser vermeintliche Verlust an Ansehen und Autorität die strenge Trennung von Arbeitspersona und Privatmensch wert?

Ich bin ein fester Anhänger des Glaubens, dass Lachen Menschen (und sogar Kollegen) verbindet. Besonders wirkungsvoll ist gesunde Selbstironie und das Über-sich-selbst-Lachen, das ich hier manchmal vermissem.

Vor ein paar Jahren nahm ich an einer großen internationalen Konferenz in Südeuropa teil. Beim Festessen holte der Organisator eine Hand voll der eingeladenen Sprecher von ihren Tischen und ließ sie – zur Überraschung aller – die griechische Sage vom Raub der Europa aus dem Stegreif vorspielen. So ritt ich als Europa auf dem Rücken eines Kollegen (hier nur Zeus genannt) zur Belustigung von Hunderten von Teilnehmern über die Ter-



rasse des Hotels. Während ich mich an Zeus klammerte, kam mir natürlich der Gedanke, dass ich mich vielleicht lächerlich machen und meine professionelle Würde verlieren könnte. Aber nach Ende des Schauspiels (bei dem ein unfreiwilliger Komödiant in den Hotelpool fiel) kamen zahlreiche Kollegen auf uns zu und machten uns Komplimente für unsere thespischen Talente. Unter Gelächter wurden neue Bekanntschaften geschlossen.

Meine sicher lächerliche Vorstellung hat meinem beruflichen Ansehen – soweit ich weiß – keinen Schaden bereitet. Sich in Situationen zu begeben, in denen man Schwächen zeigen könnte, oder Schwächen tatsächlich zu zeigen wird viel zu oft als gefährlich angesehen; man hat Angst, dass es ›nach hinten losgeht‹. Dies beruht auf dem natürlich irrsinnigen Glauben, unter dem wir alle zumindest zeitweise leiden, dass nur man selbst Schwächen hat und der andere nicht.

›Question Authority‹ bedeutet nicht nur die Infragestellung der vorgegebenen Autoritäten und Hierarchien, sondern auch die Frage nach der eigenen Autorität und der Selbstdarstellung. Wäre es nicht an der Zeit, die Autorität, die auf Status, Alter, Prestige und Geschlecht basiert, durch eine Autorität, die nur auf Talent und Leistung beruht, zu ersetzen? Letztere ist nicht mit bestimmten Verhaltensmustern verbunden und steht nicht im Widerspruch zu einer Verschmelzung von Wissenschaftler und Mensch.

Diese Autorität bedeutet nicht nur, dass die jüngste Studentin im Saal dem berühmten Professor die erste Frage nach dem Vortrag stellen kann, sondern auch, dass der Professor zugibt, wenn er die Antwort nicht weiß, anstatt die Frage von der Hand zu weisen. Wie angenehm ist es doch, mit Menschen zu arbeiten, die weder Angst davor haben, die Autorität herauszufordern, noch davor, sich bloßzustellen, und die es einfach in Kauf nehmen, dass sie manchmal den Mund zu schnell aufmachen oder Unrecht haben.

Ich habe Bemerkungen überhört, in denen amerikanische Kollegen als ›forsch‹ und ›selbstbewusst‹ charakterisiert wurden; mir selbst wurde nach einem Vortrag in Deutschland ›Aggressivität‹ vorgeworfen. Von allen diesen Prädikaten würde ich mindestens eins, nämlich das Wörtchen ›selbstbewusst‹, positiv bewerten.

Für Frauen bedeutet dieses Selbstbewusstsein oft, einiges von ihren männlichen Kollegen zu lernen, was sie eigentlich gar nicht lernen wollen. Etwas mehr Aggressi-

vität (im positiven Sinne) und weniger Selbstzweifel (was ja nur ein Zeichen von Intelligenz und mangelnder Arroganz ist). Und das Bewusstsein, auch schon als ganz junge Wissenschaftlerin voll- und gleichwertig zu sein. Und: das Recht zu haben, als voll- und gleichwertig angesehen und behandelt zu werden.

Das System Amerika ist aufgebaut auf vielen Generationen von mutigen und talentierten Einwanderern, die es schafften, sich in einer fremden Welt zu behaupten. Es gab keine fertigen Institutionen und keine angewiesenen Plätze und folglich kaum Hierarchien. Auch heutige Einwanderer können nur selten auf fertig geformte Lebensbahnen einschlagen und sich in existierenden Strukturen einnisten. Vielleicht erklärt dies das ›forsche‹ Verhalten vieler Amerikaner sowie ihre scheinbare Naivität und ihren mangelnden Respekt gegenüber Autoritäten. Auch Einwanderern in die Welt der Wissenschaft wird nichts geschenkt außer der Chance, sich selbst zu behaupten und ihr Können zu beweisen.