

Julia Fischer

Die simulierte Professorin

»Guten Tag! Herzlich willkommen an der Universität von Simstadt. Bitte wählen Sie Ihre Spielfigur aus! Danke! Sie wünschen eine angehende Professorin? Mit welchen Eigenschaften möchten Sie Ihre Figur ausstatten? Publikationswut? Lebensfreude? Managementqualitäten?« Nicht nur im Spiel, auch im echten Leben tauchen solche Fragen auf, insbesondere, wenn seit einigen Tagen ein Ruf an eine deutsche Universität auf dem Schreibtisch liegt. Also schon fast Professorin, aber noch nicht ganz, da die Ernennung noch aussteht. Die Zeit dehnt sich noch einmal, bevor das nervenzehrende Hazard-Spiel endlich zu Ende geht. Eine gute Gelegenheit, den bisherigen Verlauf zu analysieren, die Regeln zu eruieren, die das Geschehen auf dem Spielfeld bestimmen, und mich zu fragen, wie ich – afrikaerprobte Affenforscherin mit heftigem Interesse an der Evolution der menschlichen Sprache – das Spiel auf der nächsten Ebene gestalten möchte. Die Berufung ist für mich auch Anlass, die Personen Revue passieren zu lassen, die mich im Laufe meines Werdegangs beeindruckt und inspiriert haben.

In der Diskussion um die Reform des deutschen Hochschulwesens geht es immer wieder darum, die ›besten Köpfe‹ zu gewinnen. Wodurch zeichnen sich die Besten aus? Der wissenschaftliche Betrieb ist eine komplexe Angelegenheit, in der aufklärerischer Geist, Bürokratie, Idealismus und Starkult aufeinander treffen; immer mächtiger wird er auch durch marktwirtschaftliche Ideologie geprägt, die paradoxerweise planwirtschaftliche Exzesse gebiert. Wer macht in einem solchen System Karriere? Welche Eigenschaften werden belohnt? Auf die minimalen Voraussetzungen, die handwerklichen Fähigkeiten gewissermaßen, will ich hier gar nicht eingehen, also analytischer Verstand, Ideenreichtum, experimentelles Geschick und ein gerüttelt Maß an Frustrationstoleranz. Aber was soll man sonst noch mitbringen?

Karriereförderliches

Die Spieler auf dem Feld blicken prüfend auf ihr Geburtsdatum, denn jung sollen sie sein, das schallt ihnen allenthalben entgegen. Kommen sie noch infrage für die Förderprogramme und Nachwuchsstellen, die mit rigiden Altersgrenzen ausgeschrieben werden? Das Alter bei der Erstberufung solle gesenkt werden, hören sie, und fragen sich, warum dann Berufungsverfahren in Deutschland im Durchschnitt zwei Jahre dauern müssen. Die bunten und schillernden Figuren im Spiel, die Berufserfahrung gesammelt, vielleicht ein zweites Studium absolviert oder unter widrigen Umständen Feldforschung in Papua-Neuguinea betrieben haben, scheinen bei der Fixierung auf das Lebensalter immer seltener zu werden. Zu bemerken ist aber auch, dass viele mit der dauernden Ungewissheit über die eigene Perspektive im Betrieb Wissenschaft nicht fertig werden und das Feld räumen. Übrig bleiben die Nervenstarken und die Unbekümmerten. Als sie noch jünger war, wünschte sich unsere Spielfigur, auf ein Tenure-Track-Feld springen zu dürfen, also die Gelegenheit zu erhalten, sich im Job zu bewähren. Nun muss sie feststellen, dass sie die Ochsentour der Habilitation hinter sich gebracht hat und dennoch auf einer Professur auf Zeit gelandet ist, so dass also weitere vier oder fünf Jahre ins Land gehen, bis sie endlich ein längerfristiges Forschungsprogramm entwickeln kann – oder auch nicht.

Jung sollen die erfolgreichen Spielfiguren also sein und nervenstark, und dann brauchen sie natürlich die Fähigkeit zu networken, das heißt, bei den richtigen Leuten zu landen und die entsprechenden Kontakte zu pflegen. Ein Blick auf die Biografien von Mitgliedern der Jungen Akademie – der Nachwuchsorganisation der BBAW und der Leopoldina – verrät beispielsweise, dass viele die Schützlinge von ›großen Namen‹ sind. Ob es sich hier um eine Korrelation oder eine Kausalbeziehung handelt? Erkennen die besten Wissenschaftler als Erstes die besten



Studierenden, oder umgekehrt? Oder sind es vielleicht nicht immer die besten jungen Leute, die sich bei den großen Meistern der Zunft einfinden, sondern diejenigen, welche die besten Projektionsflächen des Mentors darstellen? Oder die, die das Netzwerken am besten beherrschen? In jedem Fall ist der Wert der Kontakte unbestritten, und Jungforscher in den renommierten Arbeitsgruppen profitieren schon früh von guten Verbindungen. Es geht aber auch anders: Meine Netzwerke lagen zum Beispiel alle in den USA, und ich bin dann doch auf dem deutschen Markt untergekommen.

Für ein zügiges Fortkommen auf dem Spielfeld scheint Durchsetzungsfähigkeit von Vorteil zu sein. Leider ist Erfolg nicht notwendigerweise daran geknüpft, ein netter Mensch zu sein. Wo Engagement aufhört und Kaltschnäuzigkeit anfängt, ist nicht immer einfach zu entscheiden. Natürlich steht nirgendwo geschrieben, dass man sich einen schlechten Charakter zulegen soll. Trotzdem scheint Anständigkeit derzeit nicht besonders hoch im Kurs zu stehen. Menschliche Defizite sind das eine; das andere ist die Frage, wie genau es die Leute noch mit der guten wissenschaftlichen Praxis nehmen. Ein Jan Henrik Schön ist nur die Spitze des Eisberges: Der ungeheure Druck, der auf vielen lastet, der Zwang, schnell spektakuläre Ergebnisse vorlegen zu können, verlangt ein Maß an Selbstdisziplin und Berufsethos, das anscheinend nicht jeder aufbringen kann. Darunter leiden dann nicht nur Probanden in medizinischen Versuchen, sondern auch Studenten, die den Glauben an die Sinnfälligkeit ihres Tuns verlieren, und Fachkollegen, die sich mit der Aufklärung von Fälschungen aufhalten müssen. Ein schmaler Grat: Ist der Druck zu niedrig, fallen zahlreiche Teilnehmer in eine beamtenrechtlich abgesicherte Winterstarre, ist er aber zu hoch, wächst die Versuchung, nicht ganz sauber zu arbeiten.

Auch ein gewisses Sendungsbewusstsein kann der erfolgreichen Spielfigur nicht schaden, eine tiefe Überzeugung von der Wichtigkeit des eigenen Treibens. Meine Erfahrung mit Naturwissenschaftlern hat mich gelehrt, dass implizit ein Glaubensbekenntnis gefordert wird: Man hat sich der Entdeckung der Wahrheit verschrieben, WAHRHEIT in großen Buchstaben natürlich, was auch immer das sein mag. Wie aber passt dies damit zusammen, dass Forscher eigentlich von Berufs wegen Zweifler und Skeptiker sein sollten? Gilt das Recht zu hinterfragen nur innerhalb eines festgesetzten Rahmens? Es hat lange gedauert, bis ich den Kontakt zu Wissenschaftlern

fand, die sich wirklich kritisch mit ihrer eigenen Forschung auseinandersetzen. Eine gespaltene Welt: Als Studentin wurde mir vermittelt, ich solle mich gefälligst auf meine Arbeit konzentrieren und möglichst nicht rechts noch links schauen. Seit ich in die Junge Akademie aufgenommen wurde, erlebe ich, dass die Eliten durchaus den transdisziplinären Diskurs pflegen, insbesondere, wenn er an den schönen Orten dieser Welt stattfindet. Ich war wirklich verblüfft, als ich entdeckte, dass es nicht nur schäbige Seminarräume, sondern auch fein renovierte Tagungshäuser mit Blick auf den See gibt, in die man sich in den besseren Akademikerkreisen gerne zurückzieht, um interdisziplinär und kritisch zu disputieren.

Was ergibt nun die Zwischenbilanz? Welche Attribute gehören zum Erfolgsmodell? Ein zartes Alter, aber unerschütterlich, von sich selbst überzeugt und mit der ganzen Welt vernetzt. Ginge es nach dem Willen der Innovationsapostel, sollte man auch noch unaufhörlich darüber nachdenken, wie die eigenen Forschungsergebnisse in marktreife Produkte umzusetzen sind. Aber ernsthaft: Wirklich wichtig ist eine gehörige Portion Glück. Es gibt viel mehr hoch qualifizierte Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen als Stellen, und wer letzten Endes den Zuschlag erhält, muss deswegen nicht unbedingt besser als die anderen gewesen sein. Und was ist überhaupt mit all denen, die nicht zu den ›Besten‹ gehören, per definitionem ja die Mehrheit der Leute? Das scheint im ganzen Elitendiskurs doch ein bisschen unter den Tisch zu fallen.

Dies wäre meine kleine Sammlung von ›Normen und Werten‹, die angeblich als karriereförderlich gelten. Wie aber waren die Leute, die mich im Laufe meines Werdegangs beeindruckt und geprägt haben, die meine role models geworden sind? Es waren sicherlich keine hochgezüchteten Wissenschaftsmaschinen. Zunächst muss ich an Walter Heiligenberg denken, Neurobiologe und Verhaltensforscher, Professor an der Scripps Institution of Oceanography in San Diego und leider, für viele unfassbar, bei einem Flugzeugabsturz ums Leben gekommen. Ich besuchte ihn und seine Arbeitsgruppe, als ich versuchte auszuloten, ob die Biologie vielleicht etwas für mich sein könnte. Nur mit einer telefonischen Empfehlung eines Freundes ausgestattet, kreuzte ich in San Diego auf. Er holte mich vom Flughafen ab, blinzelte mich mit seinen braunen Augen freundlich an und lud mich in sein altes goldenes Volvo-Coupé ein. Seine Fami-

lie nahm mich ebenso großzügig in ihr Haus wie die Arbeitsgruppe in das Labor auf. Ich war damals wirklich eine junge Göre, aber alle waren ausnehmend freundlich und geduldig und versuchten, auch auf etwas abwegige Fragen noch eine Antwort zu geben. Mich beeindruckte der egalitäre Stil, die vielfachen sozialen Aktivitäten, die von einem Grillfest auf der Terrasse bis zu einem gemeinsamen Konzert reichten. Es schien sich um eine fröhliche und lebhaftere Lebens- und Arbeitsgemeinschaft zu handeln. Mich hat diese Woche in San Diego zutiefst beeindruckt, und es tut mir heute noch Leid, dass ich meiner Dankbarkeit nicht wirklich Ausdruck verleihen konnte. Ich frage mich immer wieder, ob ich in dieser Woche vielleicht eine Art frühwissenschaftliche Prägung erfahren habe, da ich mich nach einigen Umwegen heute mit sehr ähnlichen Themen beschäftige, die wir damals schon diskutierten: Kommunikation, Lernen und die Frage, ob ein Gehirn sich selbst verstehen kann.

Eine weitere zentrale Person ist Meredith Small, Evolutionsbiologin und Professorin an der Cornell University. Inzwischen hat sie sich der Vermittlung wissenschaftlicher Erkenntnis verschrieben und ist Autorin zahlreicher Bücher und Artikel in populärwissenschaftlichen Magazinen. Gleichzeitig hat sie etliche Preise für ihre Lehrtätigkeit erhalten. Von Meredith habe ich nicht nur gelernt, wie man ordentlich Verhaltensdaten aufnimmt, sondern auch, wo man den besten Lippenstift kaufen kann. Sie war für mich die erste Biologie-Professorin, die ich wirklich lustig fand, und die mit großer Ernsthaftigkeit, aber auch einer gehörigen Portion Selbstironie an die Sache ging. Im Handumdrehen fegte sie meine Vorstellung beiseite, man müsse entweder ein Backfisch oder ein Eisschrank sein, um sich als Frau in der Wissenschaft einen Platz erobern zu können. Apropos Image-Probleme: In den USA wurde kürzlich eine Umfrage unter Kindern durchgeführt, wie sie sich denn einen typischen Forscher vorstellten. Die Kinder, deren Vorstellung von Wissenschaftlern durch die in den Medien gängigen Klischees geprägt wurden (»seltsam, besessen, zurückgezogen, von sich selbst eingenommen und nicht selten verrückt«), konnten sich anscheinend kaum vorstellen, dass die Frauen und Männer, die die Untersuchung durchführten, selbst Wissenschaftler waren. Sie fanden die Leute »zu normal« oder zu gut aussehend, um als Forscher durchzugehen.

Aber zurück zu Meredith Small, die für mich auch eine wichtige Quelle des so genannten impliziten Wis-

sens war. Sie gab mir einige entscheidende Hinweise, wie man Kontakte zu Kollegen knüpft und solche Beziehungen pflegt. Als ich gerade die Doktorarbeit abgeschlossen hatte, riet sie mir zum Beispiel, meine damals vorliegenden (zugegebenermaßen bescheidenen) Veröffentlichungen an das berühmte Forscherpaar zu senden, das mich nach meinem Vortrag auf einer Konferenz angesprochen hatte. Die beiden luden mich daraufhin zu einem Vortrag ein und boten mir später eine Stelle an. Mich machte auf der Konferenz allein die Vorstellung nervös, dass einer der beiden im Raum sein könnte. Niemals wäre ich auf den Gedanken gekommen, ihnen meine Publikationen zu schicken. Merediths Rat hat mich zu einem folgenreichen Schritt ermutigt.

Ebendiese beiden Wissenschaftler, Robert Seyfarth und Dorothy Cheney, vervollständigen mein persönliches Koryphäenkabinett. In ihrer Arbeitsgruppe waren wir damals nur zwei Postdocs und zwei Doktoranden, aus vier Nationen übrigens. Die beiden betrachteten die Arbeitsgruppe als eine Erweiterung ihrer Familie, mit gemeinsamem Mittagessen am Freitag und regelmäßigen Einladungen in ihr Haus zu ausgedehnten Dinnerpartys. Hier war es ungeschriebenes Gesetz, das Thema Arbeit zu vermeiden, dafür aber den Abend mit kuriosen Geschichten über Begegnungen mit Löwen, Schlangen oder marodierende Banden zu bereichern. Bemerkenswert war auch das Understatement, das die beiden in Bezug auf ihren Arbeitseinsatz pflegten. Richtig cool war man nur, wenn man trotz maßvollen Zeitaufwandes sehr produktiv war. Oder vielleicht gerade deswegen? Jedenfalls sind die beiden in meinem Feld immer wieder diejenigen, die mit den besten experimentellen Designs aufwarten und die Forschung entscheidend voranbringen. Darüber hinaus verfügen sie über die seltene Fähigkeit, frühere eigene Studien kritisch gegen den Strich zu bürsten und auch mal einzuräumen, dass bestimmte Schlussfolgerungen so nicht mehr zu halten sind. Es hat mich sehr erleichtert, dass es zumindest phasenweise möglich ist, sich nicht zu Tode zu schuften und trotzdem vorne mitzuschwimmen.

Was eint diese Leute? Sie alle betreiben die Wissenschaft mit großer Ernsthaftigkeit, aber daneben gibt es noch ein Leben außerhalb der Forschung. Auch wenn sie mit großem Enthusiasmus an die Sache gehen, so bleibt immer auch Raum für Kritik und Selbstkritik. Und sie sind freundlich, umgänglich und allesamt in den USA tätig – Letzteres mag Zufall sein. Vielleicht liegt es aber auch an



der Struktur der deutschen Hochschulen, die vielerorts behäbige Kolosse geworden sind, in denen wichtigstes Gebot ist, den Dienstweg einzuhalten. Es gibt hier zu wenig Raum für Eigeninitiative und Experimente, dafür zu viel Kleingeisterei und Neid. Die Stimmung ist schlecht, es wird gemault und gemosert, oft auch zurecht. Aber vielleicht würde alles etwas mehr Spaß machen, wenn diese Energie darauf verwendet würde, sich um bessere Lösungen zu bemühen.

Das gewisse Etwas

So lebe ich im Moment in zwei verschiedenen Welten: auf der einen Seite gefördert und anerkannt im Honigtopf Junge Akademie, deren Mitglieder voller Esprit und Engagement sind, mit fabelhaften Ressourcen ausgestattet, und der Gelegenheit, auch unkonventionelle Projekte durchführen zu können. Auf der anderen Seite sehe ich den Apparat Universität, eine höchst schwerfällige Institution, in der viel Energie auf Besitzstandswahrung verschwendet wird, anstatt sich zu überlegen, wie man gemeinsam schneller und auch angenehmer rudern kann. Glücklicherweise bietet sich gerade in der Jungen Akademie ein gutes Forum, um zu diskutieren, wie diese Strukturen aufgebrochen werden können. Ich hoffe sehr, dass der Schwung einer neuen Generation höchst motivierter Jungforscherinnen und -forscher nicht durch Kosten-Leistung-Rechnungen und Evaluationen von Evaluationen abgewürgt wird. Auch tun sich an den Universitäten schon hie und da Inseln auf, auf denen es anders zu laufen scheint. Was macht das gewisse Etwas dort aus? Neben fachlicher Exzellenz der Kollegen scheinen ein gutes Arbeitsklima und eine kollegiale Atmosphäre besonders wichtig zu sein. Nun wird immer wieder darüber diskutiert, wie die deutschen Hochschulen verbessert werden könnten. Vielleicht setzt sich ja doch irgendwann die Erkenntnis durch, dass produktiver gearbeitet wird, wenn man gerne arbeitet, auch mit anderen zusammen. Wenn ich so herumfrage, unter welchen Umständen sich Studenten wohl fühlen, dann höre ich oft, dass sie sich ›fair behandelt fühlen‹ wollen und sich transparente Entscheidungen in ihrer Arbeitsgruppe wünschen. All dies kann man wahrscheinlich auf einer Weiterbildung ›Das kleine ABC der Führungskraft‹ lernen, aber ob rigide Altersgrenzen, eine Elitförderung, die die mittleren Begabungen desinteressiert verkommen lässt, und die Schnellläufer-Ideologie dies befördern, wage ich zu bezweifeln.

Was möchte ich also meinen zukünftigen Studenten und Studentinnen gerne mitgeben? Vor allem sollen sie geschicht denken lernen, das ist das Wichtigste, damit erwerben sie hervorragende Qualifikation für alle anderen Arbeitsfelder. Sie sollen gesicherte Erkenntnisse hinterfragen und bessere Erklärungen entwickeln. Das geht nicht mit Duckmäusern oder Leuten, denen gleich im ersten Semester der Schneid abgekauft wird. Die Kunst wird für mich darin bestehen, im richtigen Moment zur Unterstützung da zu sein, im Übrigen aber zur Selbstständigkeit zu ermuntern. Und ich hoffe, dass sie sich von den Vorzügen kooperativen Verhaltens überzeugen lassen.

Mir fällt auf, dass mich vieles davon an die zentralen Ziele des Kinderladens erinnert, den ich als Sprössling von oft zu Unrecht verschrienen 68er-Eltern besuchte. Wir sollten Verantwortung füreinander entwickeln, zusammenhalten und uns durch autoritäre Strukturen nicht einschüchtern lassen. Und natürlich neugierig und fröhlich sein. »Warum?«, das war die wichtigste Frage damals, und sie ist es heute noch. Wir durften schon als Kinder forschen und experimentieren und entdeckten früh, dass dies eine ebenso ernsthafte wie lustvolle Betätigung darstellt. Das ist doch ein ganz gutes Programm. Ich werde mein Bestes tun.