

**AKADEMISCHER KLATSCH:  
ÜBER ANERKENNUNGSMANGEL UND RESSOURCEN-  
KNAPPHEIT IN DER WISSENSCHAFT, DIE VER-  
FAHRENSMÄSSIGE UNTERBESTIMMTHEIT DER  
UNIVERSITÄT ALS INSTITUTION, SCHWACHE  
KOLLEGIALITÄTSVERPFLICHTUNGEN UND DIE ÜBLE  
NACHREDE DER KOLLEGEN**

An den Universitäten existiert ein spezifisches Misstrauen gegenüber Kolleginnen und Kollegen, da sie immer auch an Entscheidungen mitbeteiligt sind, in denen es um Stellen, Ressourcen und Anerkennung geht. Die Funktionen, die hier wahrgenommen werden können, sind vielfältig: Man kann zum Mitglied einer Berufungskommission, als Gutachter von Forschungsanträgen und Zeitschriftenartikeln angefragt, oder zum Evaluations- oder Akkreditierungsbeauftragten von Instituten, Fachbereichen und Studiengängen ernannt werden. Zudem gilt, dass alles, was vorgetragen und veröffentlicht wurde, von anderen gelobt oder kritisiert werden kann: Der eigene Ansatz wird als »produktiv« oder »veraltet« angesehen, man hat etwas »übersehen« oder ist »anschlussfähig.« Trifft man Kollegen auf geselligen Anlässen von Tagungen, dann kann es schon vorkommen, dass »abendfüllend Geschichten über Cliques, Seilschaften, Intrigen sowie über Lieb- und andere Machenschaften« kolportiert werden, ohne dass dabei irgendwelche Skrupel aufkommen.<sup>1</sup> Die folgenden Seiten handeln von den Hintergründen und Folgen jener Form von akademischem Klatsch, der immer auch die Institution selbst und ihre Verfahrensweisen mitmeint. Der auf die Lieb- und Machenschaften der Leidtragenden bezogene, personale Klatsch ist dagegen nur am Rande von Interesse.

Ein Kollege A. erzählt beispielsweise folgende Geschichte: Er nimmt als Kandidat an einem Anhörungsverfahren teil. Den Probenvortrag hat er hinter sich gebracht, und ein paar Tage spä-

ter trifft er den befreundeten Mitkonkurrenten B., der Insiderinformationen über den Verfahrensstand besitzt. Dieser teilt nun mit, der Kandidat C. sei auf den ersten Platz gelangt, und ob man wisse, dass in der Berufungskommission zwei Habilitationsgutachter des Kandidaten C. sassen. Es entsteht Verärgerung, die nicht so recht weiss, an wen sie sich wenden soll. An den Mitkonkurrenten B., der möglicherweise irrt? Oder vielmehr an den ganzen Betrieb? Doch wo wäre überhaupt eine Ansprechstelle für die Abklärung des Vorgangs? Die Quälerei hat kein Ende: Ist das alles nur Unfug? Oder sind es wirklich »Beziehungen«, die immer und überall mitspielen? Ohne »networks« sollte man dann gleich den Koffer packen, und sich schleunigst ein anderes Betätigungsfeld suchen. Dann recherchiert der Kollege einmal richtig, was der unter Hausberufungsverdacht und später ohne externe Gutachten schlussendlich berufene Kandidat veröffentlicht und sonst noch gemacht hat. »Immerhin einiges« lautet das Resultat der Recherchebemühungen, und schliesslich legt er den Vorfall zu den Akten – bis mit einer neuen Episode dieser Art wieder alles von vorne beginnt. Geschichten dieser Art, geprägt durch ein hohes Misstrauen gegenüber den Mitgliedern der Universität, werden immer wieder erzählt. Es handelt sich um Klatsch, um akademischen Klatsch, eine Spielart jener Form »diskreter Indiskretion«, wie Jörg R. Bergmann diese soziale Form nannte.<sup>2</sup>

Geklatscht wird an vielen Orten der Welt,<sup>3</sup> aber an den Universitäten sind es offenbar drei Strukturen, die den Klatsch zum ständigen Begleiter werden lassen. Erstens gilt, dass Ressourcen wie Lebenszeitstellen, Geld für Forschung und auch Anerkennung knapp sind. Viele wollen als Wissenschaftler arbeiten und eine Position als Hochschullehrer erlangen, aber nur wenige erhalten den begehrten Lehrstuhl oder eine dauerhafte und angemessen dotierte Anstellung in der Forschung. Notorischer Mangel findet sich auch dort, wo es um Anerkennung geht: Universitäten stellen sich oft als eine Szenerie dar, in der sich

alle berufen fühlen, aber eben nur wenige ausgewählt werden. Kopfschüttelnd sagt dann ein älterer Kollege, er begreife nicht, warum alle in die Universität wollen, es sei doch eine »verrückte Institution.« Und immer ist irgendwo ein Fachkollege, der neben auflagenstarken Büchern noch Fernsehauftritte hat und als Hauptredner von Tagungen fungiert, während man selbst lange Jahre gewissenhaft und handwerklich solide ein Thema bearbeitete, das mit Blick auf das Rampenlicht der Öffentlichkeit und die wissenschaftliche Konjunkturlage offenbar nicht der Renner war.

Wo Ressourcenknappheit und Anerkennungsmangel herrschen, lässt sich das Gerede darüber, ob alles auch mit rechten Dingen zugeht, nicht abstellen: War bei dieser Berufung wieder ein »old boys network« im Spiel? Und warum geht die Ehrung an jene akademische Wanderniere, die ständig ein Flugzeug besteigt, um in Los Angeles oder Paris irgendwelchen dieser zahllosen Paradigmenwechseln auf den Fersen zu sein?

Die zweite Struktureigentümlichkeit von Universitäten, die Klatsch chronifiziert, besteht darin, dass wenige Verfahrensregeln existieren. Während die Forschungsberichte, Monographien und Zeitschriftenaufsätze methodische Raffinessen aller Art enthalten, und hier die Beteiligten von Regeln und Verfahrensweisen gerne umstellt sind, bleiben Regeln, die den Umgang mit Kollegen und die Beziehungen zwischen ihnen betreffen, rar. Es sind wenige Prozeduren vorhanden, die regulieren, wie sich Berufungen vollziehen, wie Forschungsgelder zugesprochen werden, und wie Begutachtungen auszusehen haben. Die verfahrensmässige Unterstrukturiertheit der deutschen Universität lässt sich gut an der späten Durchsetzung des »Berufungsverfahrens« verdeutlichen. Das heutige *Procedere*, so wie wir es kennen, ist ein »Verfahren«: Öffentliche Stellenausschreibung, Einreichen der Bewerbungen, Bestätigung des Eingangs der Bewerbung, nach etwa vier Wochen evtl. Aufforderung zur Einreichung von Schriften, evtl. spätere Einladung zu einem

Probenvortrag vor einer Berufungskommission, Entscheidung der Kommission, externe Begutachtung, Eingabe einer Dreierliste an das Kultusministerium resp. die Erziehungsdirektion, Ernennung der Person. Es wurde aber erst Ende der 1950er Jahre in der »Frankfurter Allgemeinen Zeitung« vorgeschlagen, die »überkommene« Berufung durch dies uns jetzt vertraute Verfahren des »Ausschreibens der Stellen und also das Sichbewerben« zu ersetzen.<sup>4</sup>

Zuvor wurden verschiedene Varianten der Kooptation praktiziert. Als in den 1960er Jahren am »Institut für Soziologie und sozio-ökonomische Entwicklungsfragen« der Universität Bern Richard Behrendt als Lehrstuhlinhaber zurücktrat, vollzog sich die Ernennung des Nachfolgers Kurt Mayer so, dass der bisherige Lehrstuhlinhaber der juristischen Fakultät die Kandidatur von Mayer nahe legte, und vier Monate später wurde aufgrund dieser Wahlempfehlung der Betroffene von der Erziehungsdirektion zum neuen Ordinarius ernannt. Erst für die Lehrstuhlbesetzungen nach dem Rücktritt von Mayer, also ab etwa 1970, wurde diese Kooptationsart durch das mittlerweile übliche Verfahren des Sichbewerbens ersetzt.<sup>5</sup> Es wäre gesondert zu untersuchen, wie sich die bis in die 1960er Jahre hinein haltende, alte »Berufung« von dem jetzt üblichen Verfahren unterscheidet, und zwar käme es darauf an, das *Procedere* vor dem Erstellen des Dreiervorschlags an das Kultusministerium in seinen verschiedenen Varianten zu beschreiben. Das ältere Berufungs*procedere*, und das ist entscheidend, kennt keine Beteiligung der potentiellen Kandidatinnen und Kandidaten am Auswahlprozess selbst. Man wurde also »berufen« ohne Bewerbung und ohne Einreichung von Schriften. In der alten Form der Kooptation war der wissenschaftliche Nachwuchs nicht in das Verfahren selbst eingebunden und verstrickt, und insofern war auch keine Legimitation durch das Verfahren garantiert. Erst das heutige Berufungsverfahren beinhaltet eine Einbindung und Verstrickung der Betroffenen in das Verfahren,

und es führt zu einer Entscheidungsakzeptanz auch dort, wo die Gerechtigkeit im Besetzungsverfahren möglicherweise verfehlt wurde. Auch diese Struktureigentümlichkeit von Universitäten lässt Klatsch zum ständigen Begleiter werden: Insofern es nicht einfach ist, die Betroffenen in die verschiedenen Verfahren der Ressourcenzuteilung und Anerkennungszusprechung einzubinden und zu verstricken, entsteht ein Mangel an Verfahrenslegitimation, der nun andernorts über Klatsch klein gearbeitet werden muss.

Die neue Bewerbungsform ist ebenso wie die alte »Berufung« eine Art Zuwahl durch ausgewählte Mitglieder der Gemeinschaft, sie ist auch eine Form der Kooptation,<sup>6</sup> und möglicherweise waren die Ende des 19. Jahrhunderts an die Fakultäten weitergegebenen Zuwahlempfehlungen abtretender Lehrstuhlinhaber und anderer Grössen des Faches genauso »gerecht« wie die Dreierlisten heutiger Berufungskommissionen. Die Errungenschaft der neuen Form der Bewerbung auf eine freigewordene Professur besteht nicht darin, mehr substantielle Gerechtigkeit sicherzustellen als vorher. Für die Betroffenen schafft sie jedoch das wichtige Gefühl, an einem fairen Verfahren teilgenommen zu haben, es ist eine Legitimation durch Verfahren hergestellt, die vorher so nicht existierte.<sup>7</sup>

Die Frage ist, ob der sozialpsychologischen Seite des Problems soviel Gewicht beigemessen werden sollte, wie dies gerade bei der Nachzeichnung der historisch sehr spät sich herausbildenden »Verfahrensförmigkeit« bei der Besetzung neuer Professorenstellen geschehen ist. Sind die Befindlichkeiten des wissenschaftlichen Nachwuchses nicht vernachlässigbar, da die verfahrensmässige Unterstrukturiertheit von Universitäten letztlich funktional darauf zurückzuführen ist, dass es eben keine bürokratischen Organisationen sind, sondern Stätten der Forschung? Innovation kann immer nur gewährleistet werden, wenn eine verfahrensmässige Unterstrukturiertheit beibehalten wird, die offen für Unvorhergesehenes ist. Dieses Argument

hat etwas für sich, ihm ist jedoch eine weitergehende Problematisierung hinzuzufügen, wenn es schon um den »research imperative«<sup>8</sup> geht, der an den deutschen Universitäten zu Beginn des 19. Jahrhunderts zur Geltung gebracht wurde.

Klatsch berührt Fragen der Kollegialität direkt, also die Verpflichtung, herablassende Äusserungen und unsachliche Kritik zu unterlassen. Wenn also die vollumfängliche Geltung der Kollegialitätsnorm durch besondere Umstände erschwert ist, wäre eine weitere Eigentümlichkeit benannt, die Klatsch zum ständigen Begleiter der Professorinnen und Professoren werden lässt. Damit sind wir endlich bei der dritten klatscherzeugenden Struktur gelangt: Es wird allgemein angenommen, dass die Durchsetzung einer Forschungsorientierung mit Tendenzen zur Individualisierung und Autonomisierung der einzelnen Hochschullehrer verbunden ist, und dass dies zu einer Auflösung von Kollegialität führt. Schon der neuhumanistische Auftakt war ambivalent, da die Universitätsreformer davon ausgingen, »that the scientist worked as an isolated individual and not as a member of a unit.«<sup>9</sup> Daran hat sich wenig geändert. Ähnlich wie für die amerikanischen Universitäten gesagt wird, dass ein einheitliches Wertesystem der Campuskultur zerfallen ist, wies Wolfgang Schluchter darauf hin, dass einem Trend zur Rationalisierung und Bürokratisierung der Universitäten ein Trend zur Individualisierung und Autonomisierung der einzelnen Wissenschaftler entspricht. Sowohl die organisationsinterne formelle Kontrolle über das einzelne Mitglied nehme »ständig ab«, wie »auch die informelle Kontrolle durch die Kollegen in der Organisation.«<sup>10</sup>

Dies aber bedeutet, dass von Beginn an nur von einer schwach ausgebildeten Kollegialität unter den Professoren gesprochen werden kann, und entsprechend fallen denn auch die Einschätzungen aus: Der früheste, neuhumanistische Beleg zum Professor als Individuum statt Kollege stammt von Wilhelm von Humboldt selbst, der im Mai 1810 an seine Frau be-

richtete: »Die Gelehrten sind die unbändigste und am schwersten zu befriedigende Menschenklasse«, getrieben von »ewig sich kreuzenden Interessen, ihrem Neid, ihrer Lust zu regieren, ihren einseitigen Ansichten, wo jeder meint, dass nur sein Fach Unterstützung und Beförderung verdiene.«<sup>11</sup> Humboldt gab sein Amt eineinhalb Jahre später auf, noch bevor die Berliner Neugründung offiziell eröffnet wurde.

Ein zweiter Beleg zur Kollegialität datiert vom Ende des 19. Jahrhunderts, er findet sich in einem Brief, den der Historiker Theodor Mommsen an seinen altphilologischen Schwager Ulrich von Wilamowitz-Moellendorff richtete: »Die grosse Menge der Kollegen ist gemein und gering, und das Geschäft dazu angetan, diese Eigenschaften in schöner Blüte zu entwickeln. Wer mit idealen Vorstellungen da hineintritt, kann schwer den Ekel und Hass bezwingen, und muss sich doch dazu verstehen, denn die Truppe wirkt oder scheint zu wirken, nicht der einzelne Mann. Dabei sind diese unsere tolerierten Mitspieler natürlich vor allem unsere Gegner. Das Niedertreten eben dieser Verbündeten, der Krieg ad internicionem, ist die eigentliche Triebfeder unseres Tuns und Seins; und das alles in erträglicher Weise zu vereinigen ist wohl mit die schwerste Aufgabe, die der Mensch sich stellen kann.«<sup>12</sup> Diese Passage entstammt einem längeren Brief, in dem Mommsen seinen Schwager dahingehend kritisiert, dass er in der gelehrten Auseinandersetzung seinen »Empfindungen einen Ausdruck gibt, wie er gegen Mitspieler nicht gestattet« ist, und dass er sich auf »Polemik mit geringen Leuten einlässt«. Mommsens Beschwörungen der Kollegialität wollen jedoch nicht so recht gelingen, »tolerierete Mitspieler« sind »Gegner« und es geht um das »Niedertreten der Verbündeten«. So behält die eigentliche Triebfeder des Tuns, die den »vernichtenden Krieg« will, doch die Oberhand, denn es wird nur eine Kollegialität anempfohlen, die so tut als ob. Und konnte dabei mehr herauskommen, wenn schon von Beginn an die

grosse Menge der Kollegen als »gemein und gering« eingestuft worden war?

Für die jetzigen Verhältnisse sind es die eingangs erwähnten Geschichten über Cliques, Seilschaften und Intrigen, die den Gradmesser dafür abgeben, dass es auch heute um die Kollegialität nicht besser bestellt ist als vorher. Das Problem dieser Form des akademischen Klatsches ist, dass diesen Geschichten auf Schritt und Tritt zu begegnen ist, ohne dass irgendeinem der Beteiligten irgendwelche Skrupel kommen, dass es faktisch doch ein Unding ist, was hier über andere Kolleginnen und Kollegen, Verfahrensweisen und die Institution in Umlauf gesetzt wurde.

Wer die angeführten Belege nur als Dokumente betrachten will, die vom »Menschlichen, Allzumenschlichen« an den Universitäten handeln, verfehlt die anvisierte Problemebene. Es geht nicht darum, dass es an den Universitäten ebenso »menschelt« wie in anderen Grossorganisationen, etwa den »Schweizerischen Bundesbahnen«. Die entscheidende Frage ist, ob es sich bei der misstrauischen Sicht auf die Kollegen, die heute in der Form der Geschichten über Machenschaften, Cliques und Intrigen existiert, um ein Phänomen handelt, das Konsequenzen hat, oder ob es sich einfach um bedeutungs- und folgenloses Geschwätz handelt, dem keine weitere Aufmerksamkeit geschenkt werden muss. In der Soziologie legt eine analytische Perspektive die Annahme einer Konsequenzenhaftigkeit nahe, nämlich das sogenannte Thomas-Theorem: »If men define situations as real, they are real in their consequences.«<sup>13</sup> Exemplifizierungen des Theorems finden sich wenige, meist erfolgt nur der Hinweis darauf, dass etwa das falsche Gerücht, eine Bank sei pleite, eine reale Pleite schnell herbeiführen kann, wenn alle daraufhin zur Bank gehen, um ihr gespartes Geld abzuheben. Was aber geschieht an Universitäten, wenn sich die nicht objektive Interpretation der Situation verbreitet und verallgemeinert, es gehe manchmal nicht mit rechten Dingen zu?



Drei Möglichkeiten einer Antwort zur Wirkung von akademischem Klatsch bieten sich an: Eine These wäre, der Klatsch dient der moralischen Integration (1), die andere These wäre die entgegen gesetzte Radikalposition, dass der Klatsch letztlich Delinquenz erzeugt (2). Und eine die Überzogenheiten beider Positionen vermeidende These wäre diejenige, die auf latent desintegrierende Folgen von Klatsch unter den heutigen Rahmenbedingungen der Halböffentlichkeit des Geschehens abhebt (3).

(1) Einer älteren Theorie zufolge verstärkt Klatsch die Geltung moralischer Normen, er fungiert als Mittel der sozialen Kontrolle.<sup>14</sup> In diesem Sinn lässt sich das eingangs erwähnte Klatschexempel über die Mitwirkung von Habilitationsgutachtern in einem Berufungsverfahren selbstverständlich als eine Missbilligung von Fehlverhalten lesen, um eine gruppenspezifische Wertvorstellung zur Geltung zu bringen: In einem Berufungsverfahren sollten nicht ehemalige Lehrer der betroffenen Person Einsitz in die Kommission nehmen, weil sonst die Möglichkeit der Begünstigung des »eigenen Schülers« besteht. Diese These über die Funktion von Klatsch als Verstärkung der Geltung von Normen und Werten hat etwas für sich, wenn es sich etwa um Klatsch über Nachbarn dreht, und dabei der Ehemann einer Nachbarin und seine Haltung zu ausserehelichen Beziehungen zum Gesprächsthema wird, womit es um die Bekräftigung moralischer Vorstellungen geht. Auch was den akademischen Klatsch angeht, so stimmt es insgesamt, dass es letztlich keinen Anlass gäbe, Skandalgeschichten aller Art preiszugeben, wenn dahinter nicht eine Missbilligung der offenkundigen oder vermeintlichen Verletzung von Verfahrensregeln und Verhaltensnormen stünde. Dieser immer mitlaufende moralische Gesprächsanlass bleibt jedoch in der Regel im Hintergrund, keiner der Beteiligten beschwört dabei, dass man einmal anders handeln wird, oder sich in diesem Fall ernsthaft überlegen müsse, ob nicht eine irgendwie geartete Abklärung des Vorgangs

durch eine Ethik-Kommission oder den Rechtsbeistand des Hochschulverbandes in Erwägung zu ziehen wäre.

Die Bestandssicherung berufsmoralischer Regeln kann die Primärfunktion dieser Form des Geschehens nicht sein. Klatsch beinhaltet doch gerade, dass hinter dem Rücken der Betroffenen getratscht, und insofern auch nicht die offene Auseinandersetzung gesucht wird. Sicher gilt, dass die direkte Konfrontation mit Kolleginnen und Kollegen unangenehm ist, und insofern ist Klatsch der einfachere Weg. Aber um was soll es denn gehen? Um Recht und Gerechtigkeit oder nur um eine »Hintenherummoralbegründung« der eigenen »Truppe« oder »Schule« gegen jene, die wieder einmal gezeigt haben, was von ihnen zu halten ist? Schliesslich fehlt eben in aller Regel der Wille zur Sachverhaltsabklärung: Statt in der Runde zu problematisieren, ob denn die Interpretation der Situation durch den Erzähler wirklich objektiv ist, wird dessen subjektive Wahrnehmung der Situation hingenommen, und nach der Rückkehr von der Tagung heisst es dann gegenüber dem daheim gebliebenen Kollegen D. bereits: »Hast Du schon gehört...«, womit dann weitere Meinungen über Tatsachen statt Tatsachen kolportiert werden. Es mag vorkommen, dass bei bestimmten Anlässen des akademischen Klatschs alle Beteiligten zu einer »richtig schönen Entüstungsgemeinschaft« zusammen rücken, das Problem dieses älteren funktionalistischen, abstrakt-halbwahren Arguments ist jedoch, »dass Klatsch als Gattung der moralischen Kommunikation seine Funktion als Mittel der informellen sozialen Kontrolle weitgehend eingebüsst hat.«<sup>15</sup>

(2) Entgegengesetzt zur These von der moralverstärkenden Funktion des akademischen Klatsches wäre eine simple Übersetzung des Thomas-Theorems. Statt auf die Funktion wird nun auf die Folgen geschaut: Wenn durch Klatsch das Bild verbreitet wird, dass man von »Lumpen« und »Schuften« umgeben ist, dann ist es nur noch eine Frage der Zeit, bis die Tendenz entsteht, selbst wie ein »Lump« und »Schuft« zu handeln. Dem

zunächst nur verbal »zerschlagenen Fenster« folgen wirkliche »broken windows«. Auch die These, dass Klatsch Delinquenz erzeugt, ist in dieser Form überzogen. Wenn die Wahrnehmung weit verbreitet ist, dass die anderen »Lumpe« und »Schufte« sind, wird das nicht automatisch die Folge haben, dass irgendwann alle genauso handeln, da neben der immer brüchigen Geltung von professionsinternen Normen eben auch noch andere Instanzen existieren, die Verhalten regulieren, wie etwa das Strafgesetzbuch. Eine starke Hemmung entsprechender Handlungstendenzen ist demnach offenkundig, sie betrifft alles illegitime Handeln im genuinen Sinn, welches Straftatbestandscharakter trägt. Auch hier gilt möglicherweise eine Einschränkung. Berufskollegen werden nur ungern bei entsprechenden Anlässen das Strafgesetzbuch deutlich sichtbar auf den Schreibtisch legen wollen, wenn der delinquente Kollege zu Besuch kommt. Es gilt aber auch: Wenn der Institution wirklich sichtbarer Schaden droht, dann wird gehandelt.

(3) Die dritte These, die hier vertreten wird, geht davon aus, dass dem akademischen Klatsch tendenziell eine desintegrierende Wirkung zukommen kann, wenn er sich zu stark verbreitet: Bis zu Beginn des 20. Jahrhunderts war abschätziges Reden über Kollegen ein auf den privaten Kreis beschränktes Phänomen, da ein der Universität eigentlich fremder Verhaltenskodex des Verbindungswesens entsprechende Zurückhaltung auferlegte. Heute jedoch ist eine problematische Kollegenwahrnehmung in Gestalt unbedachten Redens über andere zu einer halböffentlichen Angelegenheit geworden.

Ein grosser Teil der deutschen Professoren gehörte dem Verbindungswesen an und war insofern der Verhaltenszumutung ausgesetzt, dass für wirkliche oder vermeintliche Beleidigungen anderer standesgleicher Personen Genugtuung (Satisfaktion) durch die Austragung eines Duells eingefordert werden konnte. In einem solchen Klima lassen sich leichtsinnige Äusserungen über andere Kollegen im halböffentlichen oder öffentlichen

Raum schwer vorstellen, da jede Bezeichnung eines anderen Professors als »geringer Kollege X« sofort die Möglichkeit einer Duellforderung beinhaltet. Die mit der Möglichkeit der Duellforderung einhergehende Gefährdung der eigenen physischen Unversehrtheit hielt die Gefühle in Schach, es war Zurückhaltung bei möglicherweise unbedachten Äusserungen über andere Kollegen geboten. Jenes Sprechen über Kollegen und Kolleginnen, wie es im heutigen akademischen Klatsch praktiziert wird, ist in dieser Atmosphäre undenkbar, auch wenn die oberflächliche Betrachtung von gelehrten Streitigkeiten im wilhelminischen Deutschland einen manifest gegenläufigen Eindruck erwecken kann, wenn nicht berücksichtigt wird, dass es sich um extrem ritualisierte Formen der herausfordernden Beleidigung handelt. Mit dem Beginn des Ersten Weltkriegs wurden Duellforderungen bedeutungslos, und die »Kastenkonventionen« des Couleurwesens verschwanden.<sup>16</sup> Bedeutsam für unseren Zusammenhang ist nur, dass ein in diesem Sinne universitätsfremder Verhaltenskodex in die Hochschulen hineinragte, der für einige Jahrzehnte eine ambivalente Kollegenwahrnehmung auf den privatesten Kreis zurückdrängte, während der akademische Klatsch heute halböffentlichen Charakter trägt. Eine Art Rehabilitation des Verbindungswesens oder die Anempfehlung von Duellen zur Sicherstellung von Kollegialität ist nicht beabsichtigt.

Aus der ehemaligen Privatmeinung, dass die »grosse Menge der Kollegen gemein und gering« sei, wird – wenngleich noch unter halb vorgehaltener Hand – die mittlerweile wenig aufregende Feststellung, dass etliche »gemein« sind. Jeder neue Klatsch bestätigt schliesslich das, was man schon immer vermutete, nämlich, dass es nicht immer mit rechten Dingen zugeht. Damit entsteht jedoch im Umgang miteinander möglicherweise eine Verschiebung der Grenze dessen, was alles erlaubt ist. Allgemein verbreiteter akademischer Klatsch produziert weder ausschliesslich eine Verstärkung von Kollegialitätsnormen,

noch löst er sie lediglich einfach von heute auf morgen auf, aber er ermöglicht, an die Grenze des gerade noch Möglichen zu gehen: Es ist einigermassen erlaubt.

Bei der näheren Bestimmung dessen, was erlaubt ist, muss man das Feld des akademischen Klatsches gar nicht verlassen, sondern sich lediglich dem Problemfeld des instrumentalisierten Klatsches zuwenden. In der Nähe der mangelnden Verfahrenslegitimität angesiedelt ist ein weiteres Problem von Berufsfragen, welches Helmut Plessner 1974 mit folgendem Anspruch auf den Punkt brachte: »Jedem Gutachten lässt sich ein Gegengutachten konfrontieren, ergo entscheidet letztlich Irrationales.«<sup>17</sup> Man kann das auch so formulieren, dass sich in der Universität die sachlichen und personellen Qualitätsfeststellungsurteile innerhalb einer grossen Breite von vertretbaren Entscheidungen bewegen. Wenn aber bei personellen Entscheidungsfindungen Qualitäts- und Selektivitätsentscheidungen in der Universität weitestgehend interpretierbar sind, dann blüht der instrumentalisierte Klatsch, weil er nun das Zünglein an der Waage bei der definitiven Entscheidung sein kann. Hochschullehrer sind zum einen intelligent genug, um mit dem Klatschinstrumentarium bewusst und vorsätzlich umzugehen, und zum anderen ist es so, dass dieser Klatsch genau deshalb verfängt, weil es Ermessensspielräume bei personellen Selektionsentscheidungen gibt. Ab einem bestimmten Selektionslevel werden die fachlich-sachlichen Differenzen unter den auszuwählenden KandidatInnen minim, und bei dieser Qual der Wahl kann es dann doch hilfreich werden, dass das Berufungskommissionsmitglied E. die anderen Beisitzer vertraulich darüber unterrichtet, dass über den in die engere Auswahl genommenen Kollegen F. neben der ansehnlichen Publikationsliste auch noch ein moralisches Dossier existiere. »Ob man denn wisse, dass F. ...« Was immer der genaue Inhalt der Mitteilung gewesen sein mag, fest steht nun bei den anderen, dass mit Kollege F. aller Wahr-

scheinlichkeit nicht friedlich am Institut zusammen zu leben wäre.

Die bisherigen Ausführungen werden den enttäuschen, der die Behandlung anderer Klatschgeschichten erwartet hat.<sup>18</sup> Auch Geschichten über Lieb- und Machenschaften diverser Art gehören zur Universität, wobei Erzählungen darüber, dass der Kollege G. nun ein Verhältnis mit H. habe, noch relativ harmlosen Charakters sind. Prekärer ist es schon, wenn unvermutet in einem Gespräch mit einem fernerem, älteren Kollegen über Kollege I. die unvermittelte Behauptung auftaucht, dass dieser doch ein »Alkoholiker« sei, was einen nun ganz ratlos zurücklässt, da man doch meint, die betroffene Person gut zu kennen, und sich auch entsprechend informiert glaubt, was den Symptomkatalog des Krankheitsbildes anbelangt. Eine junge Kollegin berichtet über ein anderes Gespräch, in dem Kollege J. sie mit der vordergründig in Frageform auftauchenden Feststellung überrascht, ob Kollege K. »einen Nervenzusammenbruch« gehabt habe, und ob sie »schon wieder in der Klinik« sei? Die mit dieser Form unaufgeforderter und entgrenzter Vertraulichkeit konfrontierte jüngere Kollegin L. kennt die so diffamiierte Kollegin K. seit mehreren Jahren von Angesicht zu Angesicht, ein wie immer geartetes Indiz für diese Unterstellung ist nicht existent. Auch solcher Klatsch könnte gesondert betrachtet und analysiert werden, die Frage ist nur, wer das wirklich näher wissen will. Das wäre direkt auf die Herabsetzung von Personen zielender Klatsch.

Dieser Essay hat sich mehr auf eine Art akademischen Klatsch bezogen, der neben Personen immer auch gleichzeitig Verfahrensweisen und die Institution selbst mitmeint. Die üble Nachrede, die hier im Zentrum des Interesses stand, mag vordergründig noch Namensbenennungen mitführen, letztlich sind diese doch aber nebensächlich geworden. Es sind immer nur Bruchstücke von Interna, die aus der »black box« Universität nach aussen dringen. Alle warten begierig auf die Nachricht-

ten aus dem Innenleben, auch wenn die Güte des Dargebotenen zweifelhaft ist, und nur Material durch Hörensagen vorliegt, also Klatsch. Nun kommen die drängenden Probleme von Ressourcenknappheit, Anerkennungsmangel, mangelnder Verfahrenslegitimität und schwacher Kollegialitätsverpflichtung hinzu: M. hat mich hier, N. dort herabgesetzt. O. hat die Stelle nur bekommen, weil eine Seilschaft im Spiel war. Dreissig Jahre habe ich geschuftet, hier in der Provinz bin ich gelandet, aber der Konfusionär P. darf in der Bundeshauptstadt dozieren. Dass Q. mit diesem schludrigen Forschungsantrag durchkam, aber ich selbst nicht – es ist nun doch schwer zu glauben. Diese Zutaten noch hinzugefügt, ist alles angerichtet: Im Laufe eines Hochschullebens ist zunächst eine Art »gemeines« Kollegenkonstrukt entstanden, und dies steuert nun das weitere Verhalten, die eigene »Gemeinheit« tritt sukzessive als neue Qualität hinzu. So schliesst sich der Kreis bei Kollege R., dann bei Kollegin S., sodann bei T. Wie im Domino-Spiel, bei dem die Steine hochkant aufgestellt werden, kommt nach dem Umkippen des ersten Steins Schwung in die Sache. Und was machen U., V., W., X., Y. und Z.? Es kommt immer wieder vor, dass ein paar Steine nicht ordentlich aufgestellt wurden: Nicht alle wollen mit dem Ganzen wirklich etwas zu tun haben. Es sind dies jene Unverwüstlichen, denen die aus den Strukturproblemen herauswachsende Mischung aus Ekel, Hass und Verbitterung nicht dauerhaft aufs Gemüt schlägt. Entweder »bezwingen« sie sich, es gelingt, alles »auszuhalten«, oder sie praktizieren die innere Migration, sie werden also nicht kommun.

Mit diesen Überlegungen ist keine »Verfallsdiagnose« der Universität intendiert, weder im Sinne der Behauptung, die deutschen Universitäten seien schon seit 150 Jahren »verrottet«, noch dahingehend, dass nun eine wie auch immer geartete »Verrohung« demnächst eintreten wird. Die Ausführungen verdichten einige subjektive Eindrücke, Erfahrungen und Zugetragenes aus einer Art Aussenperspektive heraus, und setzen

sie in Beziehung zu aus der Literatur bekannten Problemlagen. Die erwähnten Strukturprobleme haben offenbar schon früh das gemeine Unglück der »unbändigen« Professoren erzeugt, den später Eintretenden ergeht es nicht besser. Wer auch auf den »output« in Gestalt von Veröffentlichungen etc. schaut, hat keinen Zweifel, die Universität funktioniert. Auf der personalen Ebene jedoch ist der Eindruck der, dass es ein andauerndes aufder-Kippe-Stehen ist, auch mal ein »kippen«. Die Dauerprobleme wachsen sich zu einem vielstimmigen anomischen Impulsgeber aus, der viele ins Schwanken bringt.

Wir haben das schillernde (Des-)Integrationsphänomen des akademischen Klatsches in Essayform abgehandelt, etwas anderes wäre es, in Folgeanalysen abzuklären, inwieweit sich der Privatklatz von damals zur halböffentlichen Kalamität umwandelte, wie »abendfüllend« das Dargebotene ist, und wer wie darauf anspricht. Um das Gesagte nochmals auf den Punkt zu bringen: Unsicherheiten in der Kollegenwahrnehmung verunsichern zeitweise stark, es werden Feldwechsel erwogen, und nicht zuletzt hält es einen manchmal – altmodisch ausgedrückt – von der Arbeit ab. Bei der jeden Nachwuchswissenschaftler einmal beschäftigenden Frage danach, ob er Chancen auf eine Professur hat, ist die Antwort selten: »Arbeiten Sie einfach wie bisher mit Sorgfalt weiter, legen Sie wie anhin schon methodisch solide Arbeiten vor, engagieren Sie sich für eine gute Lehre, und seien Sie hin und wieder auf Tagungen präsent, dann wird es schon gelingen. Um den Klatsch brauchen Sie sich nicht zu kümmern.« Was zu hören ist, geht einmal in Richtung Nihilismus, was ein älterer Kollege in die Worte fasst: »Früher hat man noch gewusst, wer jetzt dran ist, heute ist das nicht mehr so.« Ein anderer Kollege sagt: »Man muss in die Sektion X, um Professor zu werden«, was eine Art metaphysisches Beziehungsdenken ist. Und ein gleichaltriger Kollege gibt aus Anlass der Mitteilung, dass ein Probevortrag bevorsteht, eine andere Empfehlung, das wäre die handfeste Variante: Wichtig sei zu



wissen, wer in der Kommission Einsitz habe, dann folge die Heranziehung der Schriften der Verfahrensbeteiligten, und in Vortrag und Diskussion könne schliesslich wohlwollend darauf Bezug genommen werden. Dieser Ratschlag erheitert den nun mit pragmatischen Empfehlungen Ausgestatteten zunächst für einige Zeit, doch irgendwann fängt er doch das Grübeln an, und überhaupt: Statt am Schreibtisch eine Sache auszuarbeiten, wäre es nicht doch angebrachter, auf dieser Tagung den Ansatz einer Kollegin zu würdigen, beim nächsten Kongress zu den Ausführungen von jenem freundlich »interessant« zu sagen, und beim nächsten Sektionstreffen die Ideen von A. willkommen zu heissen? Damit habe ich nun die Fangfrage an die Leserinnen und Leser gestellt, die Frage nach der Kollegenwahrnehmung und Kollegialitätsvorstellung, die sie oder er hat. Überprüfen Sie einfach, ob Sie zu Beginn beim Ratschlag einfach weiterzuarbeiten oder am Ende des Absatzes bei den handfesten Bewerbungsratschlägen lachend den Kopf geschüttelt haben, aber nehmen Sie es mit Humor.

### **Methodische Nachschrift**

Die Beschäftigung mit akademischem Klatsch konfrontiert mit einem besonderen Eigensinn des Materials. Auf einer N=1-Basis zu schreiben ist unbefriedigend, aber das scheint nicht das Hauptproblem zu sein, da sich alles durch Zugetragenes ergänzen lässt, und auch die Möglichkeit besteht, »Insider« zu befragen, was im vorliegenden Fall ausgiebig geschah. Für manche Formen des Klatsches und Tratsches andernorts mag es möglich sein, sie mittels verdeckter Tonbandaufzeichnungen zu protokollieren,<sup>19</sup> jedoch sind heimliche Tonbandaufnahmen akademischen Klatsches berufsethisch nicht vertretbar, man könnte aber ebenso gut nüchtern auf die Folgen eines solchen Vorgehens verweisen: Wer würde dann noch mit einem reden? So hat der akademische Klatsch letztlich eine besondere Qualität für den Forscher, er ist »elusive«, also flüchtig und schwer zu erfassen.

sen. Wie bei aller teilnehmenden Beobachtung ist das eine Problem, ob man richtig erinnert hat. Die andere Schwierigkeit resultiert aus einer Art autoethnographischen Gemengelage, man beobachtet ja nicht etwas Fremdes, sondern ist selbst dem Berufsmilieu zugehörig, über das etwas gesagt werden soll. Die Frage danach, ob man die Geschichten richtig wiedergibt, ist sofort von der Sorge begleitet, ob man sie verzerrt wahrnimmt und unrealistisch gewichtet. Bei akademischem Klatsch als Untersuchungsgegenstand rücken Beobachter und Beobachtungsobjekt näher zusammen, was man auf die Frage zuspitzen kann: Wieso sollte der untersuchende Forscher nicht auch den existentiellen Interessenverstrickungen ausgesetzt sein, die das gelehrte Berufsmilieu nun einmal beherrschen, und färbt das nicht auch auf die Interpretation ab?

Von Robert K. Merton und Elinor Barber stammt der wichtige Hinweis, dass Klienten den Professionellen sowohl eine nicht angemessene Hochschätzung wie auch manchmal ein unangemessenes Misstrauen und Feindseligkeit entgegenbringen können.<sup>20</sup> Professionen sind ausgeprägtes Objekt starker Ambivalenz, was damit zusammenhängt, dass bei Klienten einiges auf dem Spiel steht, wenn sie »Professionals« aufsuchen müssen. Man denke nur an den Ausgang einer Rechtsstreitigkeit oder eine ernsthafte Erkrankung. Es ist die affektive Verwicklung des Klienten in das Problem in Verbindung mit der immer auch bestehenden Unsicherheit über den Behandlungsausgang, die dann das eine Mal dazu führt, dass man den Arzt als »Halbgott in Weiss« erlebt, und das andere Mal felsenfest der Überzeugung ist, dass es doch eh nur um eine hohe Rechnung ging, alles nur akademische Schaumschlägerei war, und die ganzen Akademiker nichts anderes als eine Verschwörung gegen die Laien sind. So wie bei Klienten ein existentiell herbeigewünschtes Behandlungsergebnis die Ambivalenz hervorbringt, existiert auch bei Professoren eine affektive Verwicklung besonderer Art, die durch die zwei Strukturen Anerkennungs- und

Ressourcenknappheit geschaffen wird. Wer hat es in der Universität denn nicht »verdient«, dass seine Aufsätze durchkommen, dass ihm Forschungsgelder zugesprochen werden, und dass er eine angemessen dotierte Stelle erhält? Doch die zuteilende Alma Mater funktioniert in dieser Angelegenheit eben nicht als eine alle gleichermaßen beglückende Instanz, so dass neben Lobreden auf den akademischen Betrieb zugleich immer auch ganz andere Töne über »den Laden« zu hören sind. Wenn Professoren in ihrem Verhältnis zur Universität und ihren KollegInnen strukturgleich zu Patienten in ihrem Verhältnis zu Professionals gesehen werden können, sollte von existenter Ambivalenz eines »Normalkollegen« gegenüber der Universität ausgegangen werden; von den Extremfällen mit anderer Bilanz abgesehen, nämlich der glücklichen Koryphäe und dem vollständig Abgewiesenen, der auf alles überhaupt nicht mehr gut zu sprechen ist. Jeder hat eine Art Buchführung der ungerichten Behandlung durch die Institution respektive Kollegen, auf diesem Konto sind die weniger schönen Erfahrungen in Sachen Anerkennung und Ressourcen aufgelistet. Es dürfte diese Erfahrungsbuchhaltung »unverdienter« Behandlungen sein, die bei der immer wiederkehrenden Konfrontation mit Klatsch dafür sorgt, dass nicht die allgemeine wissenschaftliche Basiskompetenz absolut nüchterner Realitätsprüfung in Aktion tritt, die jede Klatschgeschichte auf ihre Triftigkeit hin prüft und skrupulös hin und herwendet, sondern dass vielmehr das Urteil aufkommt: »Genauso ist es.«

Rückbezogen auf das Problem, wie gefärbt die Interpretation des Verfassers durch seine Zugehörigkeit zum Berufsmilieu ist, lässt sich nur schlussfolgern: Er ist »auch einer«, also wie die anderen, wobei er die Problematik der Verwicklung allenfalls reflektieren kann. Aber auch die Leserinnen und Leser sind verstrickt, und können dies auch nur reflektieren. Die angedeutete Problematik ist also für beide Parteien nicht hintergebar.

- 1 Thomas Steinfeld, *Der grobe Ton. Kleine Logik des gelehrten Anstands*, Frankfurt am Main 1991, S. 40.
- 2 Vgl. Jörg R. Bergmann, *Klatsch. Zur Sozialform der diskreten Indiskretion*, Berlin/New York 1987.
- 3 Vgl. allgemein Bergmann, *Klatsch*, wie Anm. 2. Zum »academic gossip« vgl. F. G. Bailey, *Morality and Expediency. The Folklore of Academic Politics*, Oxford 1977, S. 114–120. Schliesslich auch: Jörg R. Bergmann, »Klatsch in der Wissenschaft – Kleiner Wegweiser zur akademischen Unterbühne«, in: Georgia A. Rakelmann (Hg.), *Bewegung*, Festschrift für Reimer Gronemeyer, Giessen 1999, S. 237–245. Bergmann differenziert zwischen Semesteranfangs-, Instituts-, Konferenz-, Gremien- und Berufungsklatsch. Erst bei Berufungsfragen würde der Wissenschaftsklatsch »seine volle Bedeutung« (S. 244) entfalten, anders als hier wird auf diese Klatschform bei Bergmann jedoch nicht eingegangen.
- 4 Diese Information findet sich bei Ernst Anrich, *Die Idee der deutschen Universität und die Reform der deutschen Universitäten*, Darmstadt 1960, S. 137.
- 5 Helen Stotzer, *Die Geschichte der Soziologie an der Universität Bern von ihren Anfängen bis zur Gegenwart*, Bern 2002, S. 52.
- 6 Mit Blick darauf, dass die endgültige Anstellung durch das Kultusministerium erfolgt, und de jure das Ministerium auch ohne oder gegen den Willen der Fakultät entscheiden kann, was in der Zeit zwischen 1882–1900 bei etwa 16 % der Berufungen der Fall war, kann von »verschleierter« Kooptation gesprochen werden. Vgl. Karl Loewenstein, *Kooptation und Zuwahl. Über die autonome Bildung privilegierter Gruppen*, Frankfurt am Main 1973, S. 141f.
- 7 Vgl. Niklas Luhmann, *Legitimation durch Verfahren*, Frankfurt am Main 1983.
- 8 Vgl. R. Steven Turner, »The Growth of Professorial Research in Prussia 1818–1848. Causes and Context«, in: *Historical Studies in the Physical Sciences* 3, 1971, S. 138–182.
- 9 Joseph Ben-David, *The Scientist's Role in Society*, Englewood Cliffs 1971, S. 119.
- 10 Wolfgang Schluchter, »Auf der Suche nach der verlorenen Einheit. Anmerkungen zum Strukturwandel der deutschen Universität«, in: Hans Albert (Hg.), *Sozialtheorie und soziale Praxis*, Festschrift für Eduard Baumgarten, Meisenheim 1971, S. 257–280, S. 271. Vgl. zu den erwähnten Verhältnissen in den Vereinigten Staaten: Burton R. Clark, *The Higher Education System. Academic Organization in Cross-National Perspective*, Berkeley/Los Angeles/London 1983.
- 11 Zitiert aus Steinfeld, *Ton*, wie Anm. 1, S. 20.
- 12 Theodor Mommsen u. Ulrich von Wilamowitz-Moellendorff, *Mommsen und Wilamowitz: Briefwechsel 1872–1903*, Berlin 1935, S. 41ff.
- 13 William I. Thomas, *Person und Sozialverhalten*, Neuwied am Rhein/Berlin 1965, S. 114.

- 14 Vgl. für eine kritische Darstellung dieser These Bergmann, Klatsch, wie Anm. 2, S. 198ff.
- 15 Bergmann, Klatsch, wie Anm. 2, S. 243, 239.
- 16 Was von den »Kastenkonventionen« zu halten ist, lässt sich bei Max Weber nachlesen: Vgl. ders., »Wahlrecht und Demokratie in Deutschland«, in: ders., Gesammelte politische Schriften, Tübingen 1988, S. 245–291.
- 17 Helmut Plessner, zit. nach Bergmann, Klatsch, wie Anm. 2, S. 244.
- 18 Zu den hier nicht behandelten Formen des universitären Klatsches ist instruktiv: Bergmann, Klatsch, wie Anm. 2.
- 19 Beispiele finden sich in Bergmann, Klatsch, wie Anm. 2.
- 20 Vgl. Robert K. Merton, *Sociological Ambivalence and Other Essays*, New York/London 1976, S. 20ff.