

Victoria Hegner

Die Gleichzeitigkeit des Ungleichzeitigen Wissenschaft und Kinderkriegen im 21. Jahrhundert

Davon hatten wir immer geträumt! Eine große Familie mit vielen Kindern. Und wir wollten sie jetzt! Es war uns egal, ob Kinder *jetzt* „passten“ oder nicht, dass ich noch am Anfang meiner Dissertation war, dass ich „nur“ ein Zweijahres-Promotionsstipendium dafür hatte und dass mein Partner auch nicht genau wusste, wie es für ihn beruflich und auch finanziell weitergehen würde. Für uns zwei schien alles möglich. Und so bekamen wir ein, zwei, drei Kinder. So „groß“ sind wir dann also gar nicht geworden, gleichwohl groß genug für heutige statistische Familienverhältnisse und es ist für uns zudem ein *großes* und unglaubliches Glück, gleich drei so unterschiedliche Menschen aufwachsen zu sehen, sich um sie zu kümmern und mit ihnen älter zu werden.

In der Wissenschaft jedoch, so musste ich erleben und so hatte ich es nicht erwartet, gelten Kinder, und hier vor allem die Kinder von Wissenschaftlerinnen, nach wie vor als ein großes und unglaubliches Hindernis, als „Karrierebremse“ oder – euphemistisch formuliert – als „bewundernswürdige Herausforderung“.

Luzie, unsere Große, bekam ich, als ich von meiner Vergleichsstudie zur russisch-jüdischen Einwanderung in Chicago und Berlin gerade den „Chicagoteil“ fertig geschrieben hatte. Unsere Zwillinge, Julian und Leo, wurden drei Jahre später geboren. Sie haben sich bis zehn Tage nach der Abgabe der Dissertation Zeit gelassen. Das haben sie gut gemacht! Als sie ein Jahr alt wurden, fand ich Zeit, mich auf die Disputation vorzubereiten. Es hat mit dem Promotionsabschluss also gedauert. Wir, meine Familie, ich und die Gutachter/innen hatten einen langen Atem.

Während dieser Zeit und danach habe ich eines mit besonderer Intensität erfahren, nämlich *die Gleichzeitigkeit des Ungleichzeitigen*. Mit dieser Beschreibung greife ich eine Begrifflichkeit auf, die von dem Philosophen ERNST BLOCH bereits mit Beginn der 1930er-Jahre entwickelt wurde und mit der er die Krise

jener Zeit zu analysieren versuchte.¹ Er meinte damit die gleichzeitige Anwesenheit von Phänomenen mit ungleichen historischen Wertigkeiten. „Nicht alle sind im selben Jetzt da“, führt er aus. „Sie sind es nur äußerlich, dadurch, dass sie heute zu sehen sind. Damit aber leben sie noch nicht mit den anderen zugleich. Sie tragen vielmehr Früheres mit, das mischt sich ein“ (zit. nach BAUSINGER 1989, 268). Er geht also davon aus, dass Lebensstile, Ideologien und Überzeugungen, die auf „Altes/Vergangenes“ rekurrieren – „Früheres“ mit sich „tragen“ –, zeitgleich neben jenen in der Gegenwart zu finden sind, die als „neu“, „alternativ“, „modern“ gelten bzw. so bewertet werden.

BLOCH charakterisierte damit eine politisch-ökonomische Notzeit, die sich schlussendlich in den Handlungsweisen und den ideologischen Mustern des Nationalsozialismus verdichtete. Ich bin weit davon entfernt, mit der Idee von der *Gleichzeitigkeit des Ungleichzeitigen* eine grundlegende und katastrophale gesellschaftliche Krise zu diagnostizieren. Abgeschwächt soll damit vielmehr eine spezifische Geschlechterproblematik der Gegenwart gedeutet werden. Diese katalysiert sich, wenn frau versucht, wissenschaftliche Arbeit und Familienleben zusammenzubringen und letztlich an der Universität Fuß zu fassen. Zugespitzt gesagt: Eine Mutter, die sich in der Akademie berufstätig bewegt, ist die Verkörperung der Ungleichzeitigkeit schlechthin.

Postmodern und traditionell – unkonventionell und konservativ

Fangen wir zunächst bei dem von mir und meinem Partner praktizierten Familienmodell an. Für uns war klar, dass wir beide gleichermaßen stets erwerbstätig sein werden. Traditionelle Rollenverteilungen, wie sie in der Bundesrepublik immer noch virulent sind und bei der die Frau, wenn überhaupt, höchstens die „Dazuverdienerin“ ist und sich größtenteils um die Kinder zu kümmern hat, kamen für uns nie in Frage.² Ob Feldforschung, Lesen und Schreiben in aller Ruhe, Konferenzen oder mein nunmehr arbeitsbedingtes Pendeln zwischen Berlin und Göttingen – mein Partner hielt und hält mir rühmig den Rücken frei, kümmert sich um Haus und Hof und geht „nebenher“ voll arbeiten. Er ist

1 Siehe hierzu ausführlich: BLOCH 1985, insbesondere das abgedruckte Vorwort zur Ausgabe von 1935 (15–20) sowie beispielhaft den Abschnitt: „Amusement Co., Grauen, Drittes Reich“ (ebd., 61–69).

2 Das Modell der „Dazuverdienerin“ wird in der Familienforschung auch „Vereinbarkeitsmodell der männlichen Versorgerehe“ genannt. Zur Dominanz von letzterem in Deutschland siehe den instruktiven Artikel von MÜHLING u. a. 2006. Eine überaus instruktive, multidisziplinär angelegte und mithin grundlegende Veröffentlichung zu Diskursen bzw. Praxen von Elternschaft in Deutschland (historisch wie gegenwärtig) ist VILLA 2009.

immer da und wartet – „gut domestiziert“ – mit dem warmen Essen, wenn ich aus Göttingen komme. In gewisser Weise haben sich unsere Geschlechterrollen hier verkehrt. Er übernimmt die Funktion, die nach überkommenen Vorstellungen immer noch die Frau in der Familie inne hat. Wir sind eben gern ein wenig postmodern und versuchsweise unkonventionell: Selbstüberschätzend probieren wir neue Geschlechteridentitäten aus.

Zugleich aber führen wir zwei eine überaus traditionelle Beziehung, was meint, wir folgen den überkommenen Familienmustern heterosexueller Paare mit Kindern. Allein statistisch erfüllen wir hierfür im Moment grundlegende Kriterien. So bin ich halbtags beschäftigt, er arbeitet Vollzeit. Er ist der Hauptverdiener, ich verdiene – bei aller versuchten Gleichberechtigung – dann doch „nur“ „dazu“. Anders würden wir unser Familienleben zurzeit nicht organisiert bekommen und auch nicht wollen. Sobald ich von Göttingen wieder in Berlin bin, übernehme ich den Großteil der Haushalts- und Familienpflichten. Wir versuchen zwar eine Balance herzustellen, aber auch hier ist es nicht einfach, lang etablierten Rollenmustern zu entfliehen. Sicher, er kocht am Wochenende. Er erledigt die Einkäufe, sitzt allein in den Elternversammlungen und saugt Staub. Er liest abends Gute-Nacht-Geschichten und sorgt sich um das Auto. Er pflegt unseren Schrebergarten und übernimmt den Kinder-Zahnarzt-Besuch. Ich putze, wasche, kümmere mich um den Müll. Kurzum, ich übernehme im Vergleich zu ihm größtenteils die Aufgaben – und dies entspricht zutiefst der konventionellen Arbeitsteilung im Haushalt –, die wenig prestigebehaftet und viel alltäglicher sind. Wer kommt schon ins Bad und ruft euphorisiert: „Oh, wie wunderschön sauber!“ Das Sonntagsgesicht hingegen geht durch den Magen und wird gern gelobt. Der Zahnarztbesuch war ein Erlebnis, weil der riesige Flat-Screen-Monitor über dem Behandlungsstuhl „voll krasse“ Trickfilme zeigt.

Ich hole zudem die Kinder nachmittags aus dem Hort und der Kita ab, koordiniere die organisatorischen Belange und spiele mit den dreien auf dem Hof hinter dem Haus. Oft bereite ich das Abendbrot vor und warte damit – ebenfalls „gut domestiziert“ – bis „mein Mann“ von der Arbeit nach Hause kommt. Während meine Kinder in der Kita und Schule sind, sitze ich beharrlich am Schreibtisch und versuche zu arbeiten. Abends, wenn alles „getan ist“, fällt das schwer. Einmal ist mir eine volle Stelle angeboten worden, allerdings nicht in Berlin, sodass ich hätte pendeln oder mit Kind und Kegel umziehen müssen. Gewissenhaft lehnte ich ab (und stand lange wieder erwerbslos da). Im Zeitalter des flexiblen Menschen bin ich bzw. sind wir zutiefst unflexibel. Wir sind konservativ. Selbst unsere Eltern – pflichtbewusste, ehemalige DDR-Bürger/innen – waren „revolutionärer“: Mein Lebensgefährte hat seine ersten Lebensjahre vor allem in der Wochenkrippe verbracht. Für uns und unsere Familie ist das unvorstellbar. Wir möchten viel Zeit miteinander und mit unseren Kindern verbringen, abge-

sehen davon, dass ob der fehlenden Betreuungsangebote das Familienleben, das unsere Eltern für uns bereithielten, heute gar nicht umsetzbar wäre.

Wir leben, wie gesagt, postmodern und traditionell, unkonventionell und konservativ zugleich. Wir versuchen dabei neue Handlungsweisen zu formulieren und diskutieren oft heftig um Grenzsetzungen und Kompromisse. Konfliktscheu sind mein Partner und ich gewiss nicht. Das ist aufregend und anstrengend. Doch die Gleichzeitigkeit von Ungleichzeitigem in unserer Beziehung bzw. Familie – so individuell dies auch gelebt und erlebt wird – reflektiert letztlich (und das ist kulturanalytisch ja auch nichts Neues) die übergeordneten sozialen Strukturen, genauer das soziale Feld, in dem wir uns bewegen und in dem die gleichzeitige Anwesenheit von *Ungleichzeitigem*, gerade was Familienmodelle betrifft, dominiert.

Flexibel und starr. Feministisch und patriarchal

Um dies plastisch werden zu lassen, möchte ich in den folgenden Beschreibungen den Fokus etwas schärfer stellen und meine Erfahrungen während und vor allem nach der Promotion im sozialen Feld der Universität, also meiner momentanen Arbeitgeberin, und noch konkreter im sozialen Feld unseres Faches schildern. Dies sind persönliche Impressionen, keine verallgemeinerbaren Analysen.

Es ist festzuhalten, mit drei Kindern eine Promotion zum Abschluss zu bringen, ist sicherlich eine Herausforderung und immer noch nicht alltäglich – aber so schwer ist es nun auch wieder nicht. Gerade in unserem Fach wird große Offenheit gegenüber verschiedenen Lebensentwürfen und dabei politische Korrektheit gepflegt. Die dekonstruktivistischen Genderdebatten und der Eingang feministischer Theorien ins kognitive Selbstverständnis des Vielnamenfaches haben daran erheblichen Anteil. Platt formuliert: Einer Frau mit Kindern werden gewiss dieselben „Aufstiegschancen“ versucht einzuräumen wie „Anderen“ auch. Dabei spielen feministische Vorreiterinnen (mitunter auch Vorreiter) der 1970er- und 1980er-Jahre und einzelne Frauen, die selbst Kinder haben und langsam, v. a. mit Beginn der 2000er-Jahre in „oberste Positionen“ gelangt sind und gelangen, eine wichtige Rolle.

So wurden auch mir unbürokratisch nach der Geburt Luzies und der Zwillinge – als eine Art „Wiedereinstieg“ – bezahlte Lehraufträge am Berliner Institut erteilt. Terminliche Verschiebungen durch Kinderkrankheiten waren unproblematisch und verständlich. Ich erhielt gelegentlich Anrufe aus dem Institut mit Angeboten für Arbeiten auf Honorarbasis. Gewiss, es handelte sich bei den Vorschlägen stets um Formen – um es neudeutsch zu formulieren – „prekärer“, befristeter, freiberuflicher Erwerbstätigkeit, aber immerhin. Man kennt das ja auch ohne

Kind. Ich blieb zumindest im akademischen Netzwerk. Dabei herrschte eine feine und zugleich schwierig auszuhandelnde Balance zwischen dem Eingehen auf eine irgendwie „besondere Situation“ und der „unterschiedslosen“ fachlichen Anerkennung, Forderung und Förderung. Die „unterschiedslose“ Anerkennung ist deshalb so schwierig, weil die Maßstäbe für die fachliche Kompetenz *männliche* sind, das heißt, sie wurden anhand vor allem männlicher (wissenschaftlicher) Lebensläufe geprägt: kontinuierliche und viele Publikationen, eine Menge Konferenzteilnahmen und -organisationen, wenn möglich exklusive Auslandsaufenthalte, eingeworbene Drittmittel und bitte keine Lücken (zumindest sollten sie gut wegretuschiert sein). Mit Kindern kann es schwer werden „mitzuhalten“, insbesondere wenn man sie vergleichsweise „zahlreich“ und in der akademisch „heißen“, sprich profilierenden Phase während Promotion und Habilitation bekommt. Sicher, man kann Abstriche an der Länge der Publikationsliste machen (und die Deutsche Forschungsgesellschaft (DFG) macht dies), an Auslandsaufenthalten, an der Zahl gewichtiger Konferenzbeiträge und -organisationen und man kann Altersgrenzen grundsätzlich und mit Blick auf jede universitäre Position aufheben – aber was bleibt von den Maßstäben fachlicher Qualifikation? Woran ließe sie sich noch messen (an der Lehre? an *einem* hervorragenden Forschungsprojekt)? Inwiefern könnte nicht auch realisierte Elternschaft qualifizieren – die Fähigkeit zum Multitasking, die sich darin offenbart, oder die Kompetenz, in einer Situation, wo alle bis auf das Äußerste etwas anderes wollen, Ruhe zu bewahren, pragmatisch zu entscheiden und Kompromisse durchzusetzen? Aber macht man damit nicht auch die Mutter- und Vaterschaft zu einer abrechenbaren Leistung? Kinder zu einer Qualifizierungsmaßnahme? Zudem ist diese Perspektive stark heteronormativ **informiert** und letztlich sexistisch. ?

Wichtig ist sicher in einem ersten Schritt, die Flexibilität von Strukturen zu probieren. Und das ist für den universitären Betrieb eine große Herausforderung. Eine sehr große! In unserem Fach gelingt dies ... teilweise. So habe ich meinen späten „richtigen“ Berufseinstieg – mit Sozialversicherungsausweis, Jahresurlaub und Rentenbeiträgen (endlich) – eben auch und gerade dem Versuch jener Flexibilität zu verdanken. Und vielleicht ist ja die Universität und unser Fach so etwas wie ein soziales Laboratorium dafür.¹

¹ Es ist anzumerken, dass sich zwar immer mehr Unternehmen zu einer „größeren Familienfreundlichkeit“ verpflichten, aber diese kaum praktizieren. Insofern kann die Universität tatsächlich als ein soziales Laboratorium fungieren, wo die Möglichkeit besteht, Neues zu probieren. Siehe hierzu den Artikel „Papa außer Betrieb. Familienfreundlichkeit wird zur Pflicht, wenn Firmen konkurrenzfähig bleiben wollen“ (Der Togesspiegel, 28. 8. 2011). Der Artikel stützt sich auf soziologische Studien. Dort heißt es: „Familienforscher, die sich Unternehmen in Deutschland anschauen, sprechen von ‚wenigen Leuchttürmen‘, wenn es um familiengerechtes Arbeiten geht. Daran ändert auch nichts, dass sich viele Unternehmen zu mehr Familienfreundlichkeit verpflichten oder in Netzwerken aktiv sind. Zu oft ist das bisher nur Placebo“ (ebd., 5).

Dabei sind es vor allem Einzelpersonen mit ihren jeweiligen persönlichen wie politischen Lebenserfahrungen und hier ganz konkret und beispielhaft die Göttinger Professorinnen – Brigitta Schmidt-Lauber (damals noch), Regina Bendix und Carola Lipp –, die den Mut und die Macht haben, sich auf neue Arbeitsweisen einzulassen und feministisch inspirierte Solidarität zu üben. So wurde bei meinem Antritt der Stelle als Lehrkraft für besondere Aufgaben die Präsenzpflcht von vornherein stark reduziert. Eine drei- bzw. mehrtägige Anwesenheit und ein Pendeln, wenn überhaupt, nur am Wochenende, wären für mich und meine Familie nie in Frage gekommen. Wie gesagt, wir sind da konservativ. Wir wollen viel Zeit miteinander verbringen. Zudem ist mein Partner mit einer unbefristeten vollen Stelle der Hauptverdiener. Darauf lässt sich nicht verzichten und von der Ausübung seines Berufes will er verständlicherweise auch nicht absehen, was bei einem kurzfristigen Umzug, um das Pendeln zu vermeiden, sicherlich der Fall wäre.

Dabei ist freilich zu betonen, dass sich geübte Flexibilität stets an die Reputation einer Stelle bindet, und die Stelle als „Lehrkraft für besondere Aufgaben“ hat bekanntlich keine sehr große. Das Lehrdeputat ist gewaltig, die zugestandene Zeit zur Forschung minimal. In der Universitätshierarchie stehen die „LfbA“ sehr weit unten und niemand, bis hin zur Professor/innenschaft, ist mit dieser Stelle und ihrem besonderen Profil zufrieden. Viele Bewerber/innen hat man auf eine solche Position nicht, und Flexibilität ist ein Weg, die Attraktivität einer solchen zu steigern. Wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen gegenüber ist man weit weniger offen, regelmäßiges Pendeln ist nicht gern gesehen, ja unerwünscht. Das ist ein Stück weit sogar verständlich, denn sie sind der wissenschaftliche Nachwuchs, der ein Institut fachlich wie sozial mit Formen und *verwalten* soll, und eben nicht die „LfbA“. Kontinuierliche – leibhaftige – Anwesenheit ist angesichts der (überbordenden) Fülle und Signifikanz der Aufgaben ganz zentral.

Nun ist es sicher ein Zufall, dass die LfbA-Stellen in Göttingen ausgerechnet zwei Mütter inne haben – die bis vor kurzem Einzigen des Göttinger Mittelbaus am Institut für Kulturanthropologie. Aber so ganz von ungefähr kommt es dann doch nicht. Die Flexibilität besitzt größere Priorität als fachlich notwendige Profilierung.¹ Die Stelle, so problematisch sie ist und so sehr ihr akademisches Pres-

¹ Eine berufliche Laufbahn, in deren Verlauf Frauen Stellen annehmen, die ihnen Flexibilität bieten, allerdings unter Verzicht auf beruflich weitere Profilierung, wird in der feministischen, wirtschaftssoziologischen Literatur auch als „Mama-Schiene“ bezeichnet. Das Modell geht auf die feministische Schriftstellerin und Feuilletonistin Felice Schwartz zurück. Um hochqualifizierte Mütter im Beruf zu halten, schlug sie 1987 Firmen vor, Stellen zu schaffen, die „nicht in erster Linie karriereorientiert“ (HOCHSCHILD 2006, 112) sind, aber hohe Flexibilität bieten. Das Modell geriet unter Feministinnen in die Kritik, da Schwartz solche Stellen als dauerhafte individuelle Lösung dachte. Wie jedoch in Studien nachgewiesen wurde, sind hochqualifizierte Mütter eher „Langsamstarterinnen“, die am Ende „dieselben hohen Karrierestufen erreichen“ können wie „Schnellstarterinnen“, deren Karriere am Anfang schnell nach oben geht, dann aber abflacht. Vgl. HOCHSCHILD 2006, 112.

tige versagt bleibt, bietet eine Chance, Ungleichzeitigkeiten – Elternschaft und universitäres Arbeiten – miteinander zu verbinden. Doch diese Chance könnte ich nicht nutzen, hätte ich nicht einen Partner, der gut verdient. Denn nur hierdurch können wir uns die gebotene Flexibilität – sprich das Pendeln – auch leisten.

Wie gesagt: Professor/innen wissen um die Problematik der LfBA und haben einen starken Unmut gegenüber den großen Lehrdeputaten. In Göttingen hat man sich dementsprechend, und über Gremienwiderstand hinweg, dafür eingesetzt einen „Qualifizierungsanteil“ in die Stelle „einzuschreiben“. Dieser gab mir die Zeit, einen Antrag für ein Drittmittelprojekt zu schreiben. Und auch dieses Projekt zeugt von flexibel gedachten und genutzten Strukturen: So ist die Forschung in Berlin angesiedelt, institutionell aber an Göttingen gebunden. All diese „Maßnahmen“ und ermöglichten beruflichen Wege sind geschlechtersensibel ausgehandelt, feministisch inspiriert und dabei in sich geradezu postmodern konstituiert.

Doch auch in unserem Fach ist die *Gleichzeitigkeit des Ungleichzeitigen* klar treten. Strukturen werden nicht allein flexibel, sondern auch äußerst unflexibel gehandhabt. Neben neuen, feministisch geprägten Geschlechtervorstellungen werden überkommene, patriarchale (Geschlechter)Modelle mit klaren Rollenzuweisungen für „Mann“ vs. „Frau“, „Vater“ vs. „Mutter“ unreflektiert praktiziert, wenngleich sehr subtil. Aber das macht die Situation umso problematischer, weil sie analytisch schwerer „greifbar“ bzw. „erkennbar“ und somit anklagbar ist. Gewiss, konservativ (im Sinne von traditionell) erscheinende Praxen von Geschlechteridentitäten treten zunehmend – um mit FOUCAULT zu sprechen – aus dem „Sagbaren“, insbesondere in Situationen wie Berufungen oder Konferenzen.¹ Aber dort, wo sie dann im wahrsten Sinne des Wortes doch „sagbar“ und also praktiziert werden, trifft es eine/n mit besonderer Wucht.

So wurde ich tatsächlich während eines Bewerbungsgesprächs im Fach gefragt, wie ich das mit meiner „Work-and-Life-Balance“ machen würde, wo ich doch drei Kinder hätte, die zudem noch so klein seien. Was war die Botschaft dieser Frage? Dass ich überlastet sei? Dass ich die Aufgaben, die sich mit der Stelle verbanden, nicht erfüllen könnte, weil ich, die Mutti, schon so viel zu tun habe? Was würde die Antwort über meine fachliche Qualifikation verraten? Wie sollte ich reagieren? Die Anmerkungen kritisieren? Auf das Antidiskriminierungsge-

¹ In der „Ordnung des Diskurses“ stellt FOUCAULT dar (1974), wie beispielsweise durch „Verbote“ reguliert wird, was „sagbar“ und „nicht-sagbar“ ist, was mithin sich in der Gesellschaft, in der „Wahrheit“ befindet oder nicht befindet, also diskursbestimmend wird. Bereits in seiner Studie „Die Geburt der Klinik. Eine Archäologie des ärztlichen Blicks“ (1973) wird darauf verwiesen, wie sehr Sprache, das was „tatsächlich“ gesagt wird oder was „sagbar“ ist, Vorstellungen, Praxen, Körper prägt/produziert. Der ärztliche Blick, so wird gezeigt, bestimmt bei einer Krankheit das Verhältnis von „Sichtbarem“ und „Sagbarem“.

setz verweisen und damit auf die Illegitimität der Frage? Dafür waren die Macht- bzw. Abhängigkeitsverhältnisse im Gespräch zu klar verteilt. Ich wollte die Stelle, der fragende Mann hatte die Macht, mit darüber zu entscheiden. Zu provozieren lag mir also fern.

Dass ich hier nicht allein als „Kulturanthropologin“ sondern auch in der Rolle als dreifache Mutter von der Berufungskommission wahrgenommen wurde, deutete sich bereits während des davor öffentlich stattfindenden Probevortrages an. Dieser wurde damit eingeleitet, dass man nicht verschweigen möchte, dass ich eine fünfköpfige Familie hätte und sich nur so erschließen könnte, was ich akademisch „wirklich“ leiste. Eine Kollegin meinte flüsternd zu mir: „Ob dir das jetzt zum Vorteil gereicht?“ Diese Bemerkung brachte die Ambivalenz, die Mutterschaft in diesem Kontext zu erwähnen, auf den Punkt. Ja, es ist eine große Leistung und größere Belastung: Man arbeitet akademisch *und* hat Familie, eine für heutige Maßstäbe sogar ziemlich große. Ich bin darauf auch mächtig stolz, dass ich es bisher geschafft habe. Ich möchte unbedingt, dass das wahrgenommen wird. Aber zugleich ist Familie ja nicht nur eine Belastung, wie solche Verweise in erster Linie suggerieren, sondern geradezu ein akademisches Potenzial. Wie sehr beispielsweise meine Kinder in meine Feldforschung involviert wurden, hierdurch dem neuen Projekt klare Konturen gaben und sich methodisch neuartige Fragestellungen damit eröffneten, wäre ein anderer und lohnenswerter Aufsatz. So ist in meiner Untersuchung zur neuheidnischen Hexenreligion in der Großstadt, für die Hexen vor Ort bedeutsam, dass ich unter anderem eine Tochter habe. Zu bestimmten (Übergangs)Ritualen wird sie dezidiert mit eingeladen und involviert. Luzie ist begeistert und hat zentrale Praktiken moderner Hexen übernommen, wie das Gestalten eines eigenen Altars, der seine Dekoration entsprechend der Jahreszeiten ändert und wo liebgewordene Dinge und Fotos von (verstorbenen) Verwandten ihren Platz finden. Dabei eröffnen sich Aspekte eines teilweise selbstdurchlebten, sogenannten „pagan-parenting“. Die Frage von Nähe und Distanz in der teilnehmenden Beobachtung stellt sich neu.¹

Zudem kann die Wahrnehmung der Mutterschaft im universitären Kontext jedoch sehr schnell „kippen“ und man, genauer frau, wird *nur* noch oder hauptsächlich als „Familie“ gesehen. Und dies ist für erwerbstätige/akademische Frauen entsprechend überkommener Geschlechterverständnisse nur nachteilig, weil davon ausgegangen wird, dass sie es sind, die sich hauptsächlich um die Kinder und den Partner bzw. um den gemeinschaftlichen Haushalt kümmern. Hätte der Herr Kulturwissenschaftler auch einem Mann diese Frage gestellt? Wohl kaum.

Es muss angemerkt werden, dass mittlerweile in allen Bewerbungsgesprächen Gleichstellungsbeauftragte sitzen. Und das ist, um die Worte eines allzu bekann-

1 Siehe hierzu ebenfalls den in diesem Band abgedruckten Artikel von Sandra Eckardt: „Es passt eigentlich nie – Es passt immer? Wissenschaftliches Arbeiten und Familiengründung“.

ten Berliner Politikers zu gebrauchen, auch gut so. In meinem Bewerbungsgespräch saß auch eine Gleichstellungsbeauftragte und sie hat sich selbstverständlich über die Frage entrüstet. Allerdings beschränkte sich ihre Intervention auf ein heftiges Kopfschütteln. Sie war „gefangen“ in *festen* Strukturen, in den starren akademischen Hierarchien und eingeübten Geschlechterrollen. Anders formuliert: Wer getraut sich schon einem Professor zu widersprechen und die „Stirn“ zu bieten – eine Doktorandin, und das war sie, jedenfalls nicht. Letztlich gab ich geflissentlich Antwort, indem ich ironisch anmerkte, dass er diese Frage meinem Mann stellen müsse, wie der das alles zu schaffen gedenke. Aber ein schaler Nachgeschmack blieb.

Die institutionalisierte Gleichstellung – Die Gleichzeitigkeit der Ungleichzeitigkeiten als Handlungsvorschlag

Liebe Frau Hegner,

leider muss ich Ihnen die Auskunft geben, dass aus dem Gleichstellungsförderpool der Philosophischen Fakultät Tagungsbeiträge und auch Reisekosten nicht finanziert werden können. Sie haben ganz recht, dass dies ein heikles Thema ist, denn für diese beiden Posten Unterstützung zu bekommen, ist generell sehr schwer.

Ich kann Ihnen lediglich empfehlen, sich an eine Stiftung zu wenden. Verschiedene Träger wie etwa das Center of Excellence Women and Science, die DFG, die Frauenhofer Gesellschaft, die Max-Planck-Gesellschaft oder die Volkswagenstiftung haben Frauenförderprogramme unterschiedlicher Gestaltung. Ich drücke Ihnen die Daumen, dort erfolgreicher zu sein.

Viele Grüße¹

Dies bringt mich zu einem letzten Punkt der *Gleichzeitigkeit des Ungleichzeitigkeiten* und hier zu den Gleichstellungsbeauftragten. Sie sind unverzichtbar und eine große Errungenschaft der Frauenbewegung. So gelang es mir auch letztlich nur durch die Vielzahl von Gleichstellungsprogrammen, meine Dissertation finanziell abgesichert fertigzustellen, sie publizieren zu können und danach durch die Förderung kleinerer Forschungsprojekte nicht aus den akademischen Strukturen „zu fallen“, also am „Ball“ zu bleiben.

Mittlerweile und mit wachsendem Finanzierungsfonds ist die Gleichstellung fest in der Struktur der Universität verankert.² Die Crux dabei ist, dass sie das zwar

¹ Email vom 10. 5. 2011; Antwortschreiben der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten auf die Nachfrage, wie der Antrag zur Finanzierung von einer 200 Euro-Tagungsgebühr beschieden wurde.

² Allerdings wurde in der letzten Sitzung der Struktur- und Haushaltskommission der Philosophischen Fakultät der Universität Göttingen, darüber abgestimmt, die 50 %-Stelle der Gleichstellungsbeauftragten zu streichen. Der Fakultätsrat diskutiert nun über die vorgeschlagene Streichung. [Ich erkundigte mich hier nochmal ob diese Information so gedruckt werden kann].

unbedingt sein muss, um die Kraft zur Durchsetzung zu haben. Zugleich aber bedarf die Gleichstellung überaus flexibler und unkonventioneller Handlungs- und Denkmodi, um eben denjenigen, die nicht oder unzureichend von den bisherigen Strukturen erfasst werden und drohen hindurchzufallen (wie gerade auch alleinstehende Mütter), solidarisch zur Seite zu stehen und diese „weiter zu bringen“. Also gleichzeitig *fest-strukturiert* als auch *flexibel-unorthodox* muss Gleichstellung funktionieren.

Diese *Gleichzeitigkeit des Ungleichzeitigen* ist schwer zu vereinbaren. Es zeigt sich auch: Je fester die Gleichstellung im universitären Bereich institutionalisiert ist, umso „behäbiger“ kommt sie mancher Orts daher und der Geist der einst so subversiv handelnden Frauenbewegung ist nur allzu oft verfliegen. Ganz vereinzelt hat man gar den Eindruck, dass der Gleichstellungsposten (hier der auf Fakultätsebene) etwas geworden ist, was sich gut im Lebenslauf macht (frau hat ihn einige Jahre inne und zeigt sich so „geschlechtersensibel“). Mit feministischem Engagement und Aktivismus hat das nichts mehr zu tun.

Formen der Gleichstellung sind hier zu stark bürokratisiert worden. Sie sind *zu zentral* – von *oben nach unten* – organisiert. Gerade den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten wird – zumindest was die Erfahrungen in Göttingen zeigen – zu wenig eigene (finanzielle) Entscheidungsmöglichkeit gegeben. Für wissenschaftliche Alternativen und „kleinere“ eher unkonventionelle Forschungsprojekte ist man wenig offen. Schnell wird frau auf „höhere Gremien“ und andere Institutionen verwiesen und – insbesondere wenn es um finanzielle Förderungen geht, so gering sie auch sind – auf „Antrags-Ochsentouren“ geschickt, um die wissenschaftliche Idee, die frau hat, in die Tat umzusetzen oder beispielsweise Konferenzteilnahmen zu ermöglichen.

Gleichstellungsbüros müssten deshalb finanziell wesentlich prominenter ausgestattet werden und somit noch etablierter in universitären Strukturen agieren, zugleich aber müssen sie aus den konventionellen Verwaltungs- und Karrierestrukturen entlassen werden, um frei agieren zu können und um wirkliche Alternativen zu formulieren.

Und jetzt? Statt „Aufstiegsleiter“ ein „Karrierelabyrinth“?

All dies gesagt zu haben, bringt mich zu dem Fazit: Mit Kindern eine Dissertation zu schreiben und weiter in der Universität zu arbeiten bedeutet, sich die *Gleichzeitigkeit des Ungleichzeitigen* zunutze zu machen, kreativ und fantasievoll damit eigene Forschungsideen zu realisieren. Einerseits sollte frau sich den überkommenen universitären Strukturen durchaus fügen, spricht sich ihrer unerschrocken bedienen und jedes Gleichstellungsprogramm nutzen, energisch

nachfragen, nicht locker lassen. Andererseits sind die gebotenen Strukturen und akademischen Aufstiegsleitern oft derart unzeitgemäß, dass frau nicht anders kann als sie zu unterwandern und Alternativen zu denken und zu praktizieren. Statt sich an einer „Karriere-Leiter“ zu orientieren, muss frau sich eher durch ein „Karriere-Labyrinth“ wagen. Die Metapher des Labyrinths wurde kürzlich von der US-amerikanischen Psychologin und Professorin ALICE EAGLY vorgeschlagen, um die Situation von Frauen, die in Führungspositionen gelangen wollen, zu beschreiben. Auf Mütter unter ihnen trifft dies wohl im besonderen Maße zu. „Ich habe die Metapher des Labyrinths vorgeschlagen“, schreibt EAGLY,

sie vermittelt das Bild einer komplexen Reise zu einem erstrebenswerten Ziel. Auf dem Weg durch ein Labyrinth sind Beharrlichkeit und die Auflösung rätselhafter Begebenheiten nötig. Labyrinth können vorhersehbare und unvorhergesehene Hindernisse bieten, doch es gibt einen Weg zur Mitte. In diesem Sinne stehen Frauen nicht mehr vor festen Barrieren, sondern vor Hindernissen, die oft durch intelligentes Analysieren und wohlbedachtes Verhandeln überwunden werden können. (EAGLY 2011, B3, dies./Carli 2007, x)

Das ist nicht leicht und braucht Gleichgesinnte. Und das heißt auch, dass akademische Lebensläufe individueller werden, je weiter auch Frauen mit Kindern in der Universitätshierarchie vordringen. Aufstiegswege müssen in ihrem vorgegebenen Format immer weiter aufweichen. Die Vergleichbarkeit geht verloren. Doch das stattet einen auch mit größeren Freiheiten und praktiziertem Mut aus, Neues zu denken, unkonventionell zu sein. Und darauf kommt es in der Wissenschaft an.

Literatur

- BLOCH, ERNST
Erbschaft dieser Zeit. Erweiterte Ausgabe, Frankfurt/M. 1985.
- BAUSINGER, HERMANN
Ungleichzeitigkeiten. Von der Volkskunde zur Empirischen Kulturwissenschaft.
In: BERKING/FABER 1989, 267–285.
- BERKING, HELMUT, und RICHARD FABER (Hg.):
Kultursoziologie – Symptom des Zeitgeistes? Würzburg 1989.
- Der Tagesspiegel
„Papa außer Betrieb. Familienfreundlichkeit wird zur Pflicht, wenn Firmen konkurrenzfähig bleiben wollen“ (28. 8. 2011), 5.
- EAGLY, ALICE
Das Karriere-Labyrinth. Frauen in Führungspositionen bleiben die Ausnahme. Warum eigentlich? In: Der Tagesspiegel (9. 9. 2011), B3.
- EAGLY, ALICE, und LINDA CARLI
Through the Labyrinth. The Truth about how Women Become Leaders. Boston 2007.
- FOUCAULT, MICHEL
Die Geburt der Klinik. Eine Archäologie des ärztlichen Blicks. München 1973.
Die Ordnung des Diskurses. München 1974.
- HOCHSCHILD, ARLIE RUSSEL
Keine Zeit. Wenn die Firma zum Zuhause wird und zu Hause nur Arbeit wartet.
Wiesbaden 2006.
- MÜHLING, TANJA, HARALD ROST, MARINA RUPP UND FLORIAN SCHULZ (Hg.)
Kontinuität trotz Wandel. Die Bedeutung traditioneller Familienleitbilder für die Berufsverläufe von Müttern und Vätern. Weinheim - München 2006.
Von der Hausfrauenehe zum Vereinbarkeitsmodell der männlichen Versorgerehe.
In: Dies. 2006, 29–32.
- VILLA, PAULA-IRENE, und BARBARA THIESSEN (Hg.)
Mütter - Väter. Diskurse, Medien, Praxen. Münster 2009.