

Wer kommt an die Spitze?

Klassismus in Academia

| TANJA GABRIELE BAUDSON | RICCARDO ALTIERI |

Wie Rassismus und Sexismus bezeichnet auch Klassismus eine Form der Diskriminierung, nämlich eine Stigmatisierung bestimmter Lebensumstände durch Angehörige der Mittel- und Oberschicht. Beeinflusst das Chancen – auch an Hochschulen?

Klassismus: Is it a thing?

Mit Beginn der Ära Kohl setzte eine soziale Schließung der Hochschulen ein. 1982 hatten gemäß der 19. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks 17 Prozent aller Studierenden einen „hohen“ sozialen Herkunftsstatus (Hochschulabschluss beider Eltern.)* 2016 waren es 24 Prozent. Bei den Studierenden, deren Eltern gar keinen akademischen Abschluss vorweisen konnten, sank die Zahl von 23 Prozent (1982) auf zwölf Prozent (2016). Diese Entwicklung zeigt Tendenzen auf, die sich auch künftig fortschreiben werden.

Angehörige aus Familien mit nicht-akademischem Hintergrund erreichen also seltener „höhere“ Bildungsabschlüsse. Der „Bildungstrichter“ zeigt: Von 100 Grundschulkindern, deren El-

tern beide studiert haben, besuchen 74 die Hochschule. 63 erwerben einen Bachelor-, 45 einen Masterabschluss, und 10 erlangen die Doktorwürde. Bei 100 Kindern aus nicht-akademischen Haushalten gelangen nur 21 an die Hochschulen, 15 schaffen den Bachelor, acht den Master, und nur eine Person wird promoviert. Das hat weitreichende Folgen für den akademischen Alltag bis hin zur Besetzungspolitik für Lehrstühle.

Auch der Status der Professur ist mit der sozialen Herkunft verbunden. Von 698 befragten C4- bzw. W3-Professorinnen und Professoren stammten 34 Prozent aus dem Spektrum mit „hoher sozialer Herkunft“, nur elf Prozent aus der Gruppe mit „niedriger sozialer Herkunft“. Bei 431 befragten C3- und W2-Professorinnen und -professoren verhielt es sich nahezu analog. Lediglich 119 außerplanmäßige Professuren ohne entsprechende finanzielle und personelle Ausstattung waren etwas durchlässiger für Angehörige der beiden mittleren Gruppen („mittel“ = 28 Prozent, „gehoben“ = 31 Prozent). Besonders eklatant war damals der soziale Unterschied bei den 42 befragten Juniorprofessorinnen und -professoren: Während nur je sieben Prozent eine „niedrige“ oder „mittlere soziale Herkunft“ besaßen, konnten 62 Prozent derjenigen mit „hoher sozialer Herkunft“ einen solchen Posten erlangen. Einige Fächer sind besonders selektiv: In den Rechtswissenschaften stammen beispielsweise 79 Prozent, in der Humanmedizin 72 Prozent aller Professorinnen und Pro-

fessoren aus der „gehobenen“ oder „hohen“ Herkunftsgruppe. Am anderen Ende der Skala finden sich die Sozial- und Politikwissenschaften (56 Prozent), die Psychologie, Erziehungswissenschaften bzw. Sonderpädagogik (54 Prozent) und schließlich die Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften mit lediglich 40 Prozent Professorinnen und Professoren aus diesen beiden Herkunftsgruppen.

Ein „Aufstieg durch Bildung“ wird von weiteren Faktoren beeinflusst. El-Mafaalani sieht für Akademikerinnen und Akademiker mit „niedrigem“ sozialem Herkunftsstatus, die gleichzeitig Migrationshintergrund besitzen, zwei Herausforderungen: Zum einen findet sich dort die für Klassismus spezifische „Oben-Unten-Differenz“, zum zweiten jedoch auch eine für migrantische Familien häufige „Innen-Außen-Differenz“. Das bedeutet, Loyalitätserwartungen gegenüber der Familie und Erwartungshaltungen an die Bildungsaspirantinnen und -aspiranten können ungleich stärker ins Gewicht fallen.

Mechanismen klassistischer Diskriminierung

Wie kommt es zu solch selektiven Benachteiligungen? Idealerweise sollte es doch so aussehen: Wer die notwendige Begabung mitbringt und bereit ist, sich anzustrengen, dem sollte im akademischen System auch der Erfolg beschieden sein. Die Realität straft die angebliche Meritokratie indes Lügen: Den „Mythos von den Leistungseliten“, dass nur diejenigen an die „Spitze“ kämen, die es tatsächlich verdienten, hat Hartmann schon 2002 im Titel seines gleichnamigen Werks demaskiert. Erfolg ist im Wesentlichen eine Frage der Passung zwischen persönlichen Charakteristika und Systemanforderungen – und

AUTOREN



Tanja Gabriele Baudson ist Professorin für Differentielle Psychologie und psychologische Begabungsforschung an der Hochschule Fresenius Heidelberg.



Dr. Riccardo Altieri ist Historiker und arbeitet für das Johanna-Stahl-Zentrum für jüdische Geschichte und Kultur in Unterfranken.

als Mensch mit akademischer Sozialisierung kann man eher mit Passung rechnen als ein Arbeiterkind ohne studierte Vorbilder in der Familie, da im ersten Fall die Systemanforderungen von Menschen definiert werden, die einem ähnlich sind.

„Das System“ – das sind unter anderem die Anreiz- und Belohnungsstrukturen. Das Los aller Erfolgsmetriken ist, dass sie irgendwann zum Selbstzweck werden. Für die Psychologie haben Abele-Brehm und Bühner untersucht, woran Berufungskommissionen ihre Entscheidung festmachen. Ganz vorn stehen die thematische Passung mit den wissenschaftlichen Aktivitäten des aus-schreibenden Instituts, die Menge der (möglichst peer-reviewten) Publikationen, Qualität des Forschungsvortrags sowie erfolgreiche Akquise möglichst großer Drittmittelsummen. Ersteres lässt sich psychologisch nachvollziehen – gemeinsam erreicht man mehr, und lokale Profile ziehen wiederum Menschen an, die der betreffende Bereich besonders interessiert. Die bloße Menge der (peer-reviewten) Publikationen ist indes als Indikator wissenschaftlicher Qualität unzureichend – und auch das dadurch gewonnene Prestige ist primär ein systeminternes. Wer will, dass seine Forschungsergebnisse in der Gesellschaft ankommen, erreicht, überspitzt gesagt, mit der Springer-Presse deutlich mehr Impact als über den gleichnamigen Wissenschaftsverlag.

Bei Drittmitteln (ein Begriff, mit dem außerhalb des akademischen Betriebs kaum jemand etwas anfangen kann) zählt übrigens nicht nur die Menge. Dass nicht jeder Euro gleich ist, sondern dass seine Herkunft mehr zählt als das, was man damit erreicht, ist denjenigen schwer zu vermitteln, für die es nicht einmal selbstverständlich ist, überhaupt Geld zu haben. Der „Wettbewerbsgedanke“ an sich hat auch weniger mit wissenschaftlicher als vielmehr mit wirtschaftlicher Qualität zu tun. Letzten Endes ist er darwinistisch: *Survival of the fittest* – das ist das Überleben derer, die am besten ins bestehende System passen. Erfolgreich im Wettbewerb sind vor allem Ideen, die hohe Erfolgsaussichten bergen. Risikofreude und Innovation fördert man mit derlei Sicherheitsdenken gewiss nicht.

All das funktioniert aufgrund der künstlichen Verknappung der Ressourcen: der Professuren, die seit der faktischen Abschaffung des akademischen Mittelbaus mehr oder weniger die ein-



Foto: mauritius-images

zige Möglichkeit sind, im Wissenschaftsbetrieb zu bleiben. Mit steigenden Studierendenzahlen ging nicht etwa ein vergleichbarer Anstieg der Professuren einher. Der daraus resultierende Druck wird nach unten an die vulnerabelsten Mitglieder des akademischen Betriebs weitergereicht: die auf den Qualifikationsstellen – die Initiative #IchbinHanna legt davon eindrucksvoll Zeugnis ab. Wer in diesem Wettbewerb bestehen will, darf sich keine Fehler leisten, sondern sollte möglichst von Anfang an die Regeln kennen und nach ihnen spielen. Wer schafft das? Kleiner Tipp: Die Arbeiterkinder sind es in der Regel nicht; und dass Einzelnen die Karriere manchmal dann doch gelingt, widerlegt nicht die Existenz des Problems. Es gibt wohl eine Art „kritische Unähnlichkeit“, ab der man die Grenzen der zulässigen Diversität des Systems nicht mehr auslotet, sondern sich aus selbigem herauskatapultiert. Reibung erzeugt keine Nestwärme, sondern kann für die eigene Karriere dann durchaus brandgefährlich werden.

Mit zunehmendem Karriereverlauf zählt nicht mehr Leistung allein – von den „Professorablen“ ist wohl niemand wirklich leistungsschwach –, sondern zunehmend der Habitus. Genießt man in der Promotionszeit noch die Freiheit der totalen Irrelevanz, so ändert sich dies spätestens dann, wenn das Hauen und Stechen um die Professuren beginnt und diejenigen, zu denen man strebt, bei so manchem Arbeiterkind pikiert die Nase rümpfen, weil der „Stallgeruch“ nicht stimmt – im Zweifel wählen diese dann doch die Person, die ihnen ähnlicher ist, so schön sie Diversität vielleicht grundsätzlich fänden.

Was akzeptabel ist, definieren also zunächst diejenigen, die die entsprechenden Positionen bereits innehaben und darüber entscheiden, wer würdig

ist, mit ihnen gleichzuziehen. Hat man diesen formalen Status jedoch einmal inne, prägt man Bourdieu zufolge durch sein eigenes Verhalten den Habitus der Position, die man bekleidet – *Prof is as Prof does*. Professorin bzw. Professor zu werden ist hingegen wohl eine umso größere Herausforderung an die Identitätsentwicklung, je weiter Start und Ziel auseinanderliegen. Befunde aus den USA zeigen, dass hierbei vor allem die Art der Selbstkonstruktion eine Rolle spielt. Wer „independent“ ist, erlebt sich als unabhängig und agentisch und schätzt die Möglichkeiten der Selbstverwirklichung. „Interdependenz“ am anderen Ende des Kontinuums ist durch das Bewusstsein einer wechselseitigen Abhängigkeit charakterisiert; wer hoch interdependent ist, schätzt Verbundenheit und Möglichkeiten, durch sein eigenes Tun in der Gemeinschaft etwas zu bewirken. (Von der Schutzwirkung der kulturellen Identität profitieren indes nur diejenigen, die sich mit ihrer Herkunft identifizieren.)

William Stern (1871–1938), der wohl wichtigste deutsche Begabungsforscher, schrieb schon 1916, Begabung sei kein Verdienst, sondern eine Verpflichtung. In seiner Begabungsethik kommt der Gesellschaft im Gegenzug die Verantwortung zu, die Rahmenbedingungen zu schaffen, damit die Entfaltung von Potenzialen nicht länger vom elterlichen Geldbeutel, sondern von Begabung und Fleiß abhängt (dass Intelligenz und Gewissenhaftigkeit tatsächlich den Erfolg vorhersagen, ist gut belegt). Wer egoistisch an der eigenen Karriere zimmert, ohne auf den Gedanken zu kommen, der Gesellschaft für das Privileg der Bildungsmöglichkeiten etwas zurückzugeben, würde bei Stern wohl eher durchfallen. Paradoxiertweise sind es gerade die „Independenten“, die am stärksten das Gefühl haben, ihr Erfolg sei selbst

erarbeitet, und darüber vernachlässigen, wie viel sie anderen Menschen, dem Quäntchen Glück oder schlicht ihren Privilegien verdanken – die Illusion der Unabhängigkeit muss man sich auch erstmal leisten können. Solche externen Faktoren berichten dann wiederum eher die Interdependenten – Frauen, Menschen mit Migrationshintergrund, Behinderungen oder eben auch Erstakademikerinnen und -akademiker, die in besonderem Maße die Erfahrung machen, wie wenig planbar akademische Karrieren sind. Das Ziel „Professur“ ist zu Beginn der akademischen Laufbahn für viele von ihnen so weit weg, dass sie schrittweise „auf Sicht“ planen und über den nächsten Schritt erst dann entscheiden, wenn der vorangegangene schon zumindest größtenteils vollzogen ist. Das Panorama der Optionen liegt also nicht von Anfang an vor ihnen, sondern erschließt sich erst sukzessive – und bei eingeschränkter Sicht mit Vollgas auf ein nicht erkennbares Ziel zuzurasen, ist vielleicht nicht die beste Idee.

Der Weg bis zur Professur ist steinig. Und die damit oft einhergehende Prekarität muss man sich erstmal leisten können. Das beginnt schon im Studium: Wenn man als wissenschaftliche Hilfskraft anderthalb mal so lange arbeiten muss wie in geringer qualifizierten, aber besser bezahlten Jobs, um am Ende auf denselben Lohn zu kommen, reduziert das die Zeit, die zum Lernen zur Verfügung steht. Mit besseren Karrierechancen in der Zukunft kann man sich in der Gegenwart kein Mittagessen kaufen. BAföG allein deckt insbesondere in den Großstädten schon lange nicht mehr die explodierenden Mieten.

Individuelle Wahlfreiheit – die Arbeiterkinder müssten sich doch nur für das Richtige entscheiden! – wird also durch strukturelle Gegebenheiten begrenzt. Wer strukturelle Probleme auf das Individuum abwälzt, macht sich in bester neoliberaler Manier einen schlanken Fuß. Die wenigen Erstakademikerinnen und Erstakademiker, die es bis zur Professur schaffen, tun das nicht wegen, sondern trotz dieser Beschränkungen. Perfiderweise begünstigt die Individualisierung struktureller Probleme Entsolidarisierung, sowohl unter den von herkunftsbezogener Diskriminierung Betroffenen (die jegliche Unterstützung gut brauchen könnten!) als

auch gesamtgesellschaftlich. Dadurch gehen gerade diejenigen wichtiger sozialer Ressourcen verlustig, die sie gut brauchen könnten.

Ein mächtiger stabilisierender Mechanismus ist die herkunftsbezogene Beschämung. Diese erzeugt bei den weniger Privilegierten ein anhaltendes Gefühl der Minderwertigkeit, dessen Bewältigung wiederum Ressourcen zieht, die dann anderweitig nicht mehr zur Verfügung stehen. Ferner trägt die erlebte Wertigkeitsdiskrepanz zwischen den Milieus auch bei den Bildungspionierinnen und -pionieren selbst dazu bei, dass sie ihrem Herkunftsmilieu gegenüber eine ambivalente oder gar oppositionelle Haltung entwickeln und sich so weiterer stützender Bindungen berauben. Wer Klassengrenzen durchbricht, tut das selten ungestraft.

»Der Weg bis zur Professur ist steinig. Und die damit oft einhergehende Prekarität muss man sich erstmal leisten können.«

Was sich ändern muss

Der Eintritt in die Hochschule ist schon einer der späteren Schritte einer akademischen Laufbahn. Natürlich kann die Hochschule (sprich: die Menschen, die an ihr arbeiten) das umfassende Versagen des Bildungssystems in puncto Chancengerechtigkeit nicht wettmachen; aber sie kann dazu beitragen, dass immerhin diejenigen, die es bis dahin geschafft haben, weniger aufgrund ihrer Herkunft beschämt werden. Öffentliche Hochschulen sind für alle da, und Bildung ist ein Recht – kein Privileg, das einem noch Privilegiertere zugestehen.

So wenig, wie strukturelle Probleme auf seiten der Betroffenen individualisiert werden sollen, soll dies auch auf der Gegenseite geschehen. Die wenigsten akademischen Entscheidungsträgerinnen und -träger werden sich morgens vor dem Gang in die Berufungskommission vornehmen: „Heute verhindere ich mal die Karriere eines Arbeiterkindes!“ Es würde aber schon helfen, wenn sie ihre eigenen Befangenheiten (selbst-)kritisch reflektierten: Was genau stört mich an Bewerber bzw. Bewerberin X' Habitus, und was sagt das über mich selbst aus? Genügt unser Vorgehen in der Kommission den Qualitätsstandards, die man an gute Personalauswahl anlegen sollte, oder rationali-

sieren wir gerade persönliche Befindlichkeiten, Wünsche und Ängste? Ehrlichkeit gegenüber sich selbst erfordert Selbst(er)kenntnis und emotionale Reife. Wir mutmaßen, dass die Entwicklung dieser Qualitäten im Laufe des Aufstiegs im akademischen System nicht unbedingt im Vordergrund steht und dass insbesondere diejenigen, denen das konfliktarm gelang, wenig Notwendigkeit erfahren haben, sie zu entwickeln.

Evolutionär begünstigt Varianz bekanntlich das Überleben: Unter sich ändernden Umständen erhöht sie die Chance, eine passende Nische zu finden. Insofern wäre vor allem in Zeiten des Wandels mehr Diversität dem Überleben der Spezies „Homo academicus“ durchaus zuträglich. Gerade „Arbeiterkinder“ mit ihrer doppelten Sozialisation sind unschätzbare Binde-

glieder im Dialog zwischen Academia und der Gesellschaft insgesamt. Möglicherweise können sie gar die Demokratie stabilisieren: Wie zu „abgehobene“ Eliten jene gefährden, hat Hart-

mann 2018 dargelegt. Darüber hinaus kann ihr potenziell kritischer Blick auf das System dazu beitragen, Missstände zu identifizieren und zu ändern. Wer von der meritokratischen Illusion profitiert (u.U., ohne sich dessen bewusst zu sein), im Zweifelsfall gar Pfründe abgeben müsste, wird hierzu wohl weniger motiviert sein als jemand, der viel gewinnen kann.

Aber Veränderung geht nur gemeinsam. Insofern gilt es, der Entsolidarisierung aktiv entgegenzuwirken. Sich den Schuh der herkunftsbedingten Beschämung nicht anzuziehen, sondern im Gegenteil stolz zu sein auf das, was man gegen Widerstände erreicht hat. Als Arbeiterkind, das es geschafft hat, sich nicht mit denen gemein zu machen, die anderen den „Aufstieg“ erschweren, sondern sich zu solidarisieren. Schon dem akademischen Nachwuchs, insbesondere dem aus Nichtakademikerfamilien, zu zeigen: Wir sind viele – und gemeinsam können wir Academia zu einem besseren, inklusiveren Ort machen, an dem Vielfalt mehr als nur ein Lippenbekenntnis ist.

** Wir setzen Sozialvertikalismen wie „hoch“ oder „niedrig“ in distanzierende Anführungszeichen, weil ihnen die Sichtweise inne wohnt, „oben“ sei „gut“ und „unten“ „schlecht“, welche wir nicht teilen.*

Die ausführliche Fassung des Beitrags mit Literaturangaben kann bei der Redaktion von Forschung & Lehre angefordert werden.