

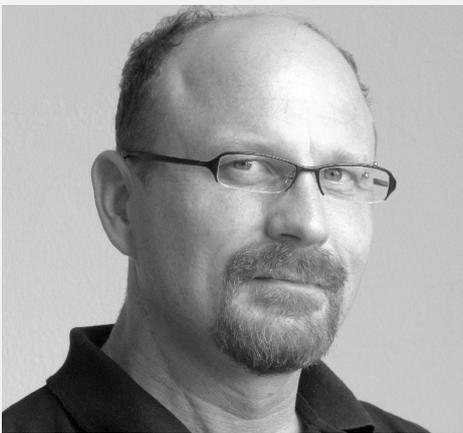
DIE ZEIT

CHANCEN Brief

HOCHSCHULE WISSENSCHAFT SCIENTIFIC COMMUNITY



Dr. acad. Sommer



„Ich habe eine Frage zu Hierarchie und Etikette. Und zwar bin ich als Promovendin vor ein paar Monaten in eine Arbeitsgruppe gekommen, in der zwei andere schon Dr. sind. Der eine verhält sich so, als ob wir alle auf einer Stufe stehen, ist kollegial und offen. Wenn es nicht an seinem Türschild stehen würde, würde ich gar nicht merken, dass er schon Dr. ist. Die andere scheint viel Respekt von mir zu fordern, kommandiert mich herum, meidet private Themen. Ich habe fast das Gefühl, dass ich sie besser Siezen sollte. Wer hat denn nun Recht, und wie verhalte ich mich richtig?“ fragt eine Promovendin.

Sehr geehrte X,

Hierarchie und Etikette im Wissenschaftsbereich haben Jahrhunderte alte Wurzeln: Ehrerbietungen wie etwa die Anreden „Magnifizenz“ (Rektor/-in) und „Spectabilität“ (Dekan/-in) sind lebende Zeugen dieser Epochen – und hier und da weiterhin im Gebrauch. An anderen Orten ist derlei Etikette nachgerade als Pomp verpönt – da werden selbst Professorinnen und Professoren als „Lieber Herr X“ und „liebe Frau Y“ angesprochen, Privatdozenten und -dozentinnen, Doktorinnen und Doktoren ebenso. Zudem gibt es unterschiedliche Erwartungen und Gepflogenheiten je nach Fachdisziplin, Region, Altersgruppe und individuellem Selbstverständnis. Was tun bei soviel Durcheinander?

- Sie und die beiden Dres. befinden sich „eigentlich“ innerhalb derselben Statusgruppe (dem „Mittelbau“). Der Statusunterschied zwischen Ihnen ist somit deutlich kleiner als jener zwischen Ihnen und dem Professorium einerseits sowie den Studierenden andererseits. Erlauben Sie sich, entsprechend „ähnlichrangig“ aufzutreten: Sie und die anderen leisten zusammen wesentliche Beiträge zu Forschung und Lehre. Gemeinsam.
- Typischerweise ist keiner der beiden Promovierten, sondern jemand anderes in der disziplinarischen Leitungsfunktion. Wenn es allzu schwierig und verworren für Sie wird, fragen Sie freundlich, aber bestimmt nach, wer Ihnen welche Aufträge zu erteilen hat und wer nicht und wie sich die Leitung die Zusammenarbeit vorstellt. Sie haben ein Anrecht auf geklärte Verhältnisse!
- Fragen Sie sich: Was könnte eigentlich schlimmstenfalls passieren, wenn Sie sich gegenüber der Kollegin „ungebührlich“ verhalten oder sich allzu sehr auf die angebotene Kollegialität einlassen? Sind formelle oder informelle Leitungs- und Betreuungsrelationen im Spiel? Und wie stehen die beiden eigentlich zueinander?
- Nehmen Sie die Situation als Anlass für eine Selbstverortung: An wem von beiden wollen Sie sich orientieren, wer ist Ihr Vorbild für Kollegialität und Zusammenarbeit? Wie werden Sie sich verhalten, wenn eines Tages ein „Dr.“ auch vor Ihrem Namen prangt? Und welche Haltung werden Sie sich dann von den nachrückenden Promovierenden erhoffen? Versuchen Sie, genau diese Haltung jetzt schon zu leben!
- Bedenken Sie: Doktorinnen und Doktoren befinden sich in einer fragilen Karrierephase: „Eigentlich“ haben Sie es geschafft, und in vielen anderen Branchen oder Ländern wären sie jetzt „reif“ für eine Leitungs- oder Dauerstelle oder sogar Professur. Nicht so hier: Sie bleiben zunächst gefangen in befristeten, abhängigen, nicht allzu hoch angesehenen Beschäftigungsverhältnissen. Kein Wunder, wenn daraus Rollenunsicherheit oder Frust entsteht, der sich bei einigen in widersprüchlichem Kommunikationsverhalten bemerkbar macht. Erweisen Sie sich als wenig attraktive Angriffsfläche und warten Sie ab, bis der Frust vorüber ist – er hat so viele Ursachen, die nichts mit Ihnen zu tun haben!

Dr. Boris Schmidt, Berlin, arbeitet seit 2001 als Coach, Berater und Mediator mit den Schwerpunkten Hochschule und öffentlicher Dienst. Er schreibt für das Coachingnetz Wissenschaft als „Dr. acad. Sommer“.