

Durch Befristung motiviert?

Ein klarer Fall: Professor Gunter G. bekam trotz guter Führung mitsamt seiner Sekretärin lebenslänglich. Gegen Frau Doktor Lydia F. ergingen wegen Beihilfe zur Lehre drei Jahre auf Bewährung. Die wissenschaftlichen Mitarbeiter Mario S. und Leon M. erhielten 18 bzw. 24 Monate. Lehrbeauftragte Gabi C. bekam die Auflage, sich halbjährlich erneut vorzustellen, blieb jedoch ansonsten frei, ebenso wie Stipendiatin Rosemarie J., die ohnehin nur noch drei Monate wegen versuchter Promotion abzusetzen hatte.

Nein, natürlich kein Bericht aus deutschen Gerichtssälen. Vielmehr ein Blick in die Personalpolitik deutscher Hochschulen. Einzigartige juristische Konstruktionen ermöglichen in der Wissenschaft – und sonst nirgendwo – die Dauerbefristung des akademischen Personals. Über 100.000 Promovierende und Promovierte befinden sich demnach ständig in der zeitlich begrenzten Qualifikationsphase zum Beruf „Wissenschaftler/-in“ – und stehen in regelmäßigen Abständen vor dem vertraglichen Nichts. Ist dieses Wechselbad womöglich ein Teil ihrer Ausbildung?

Wechselbäder als Teil der wissenschaftlichen Ausbildung

Befristungsregeln werden getroffen, um Personal für zeitlich vorübergehende Aufgaben passgenau einzusetzen. Oder um Personen, über deren Eignung man sich zunächst noch unsicher ist,

vor einer etwaigen dauerhaften Übernahme die Gelegenheit zur Bewährung zu geben. Im Falle der Hochschulen sollen Befristungsregelungen Mobilität sichern und zeitliche Obergrenzen einhalten helfen. Und dazu beitragen, dass die Motivation zur Qualifikation nicht etwa nachlässt, sondern im Idealfall sogar noch ansteigt, je näher das motivierende Moment in Form des Auslaufens des Vertrages oder des Stipendiums rückt.

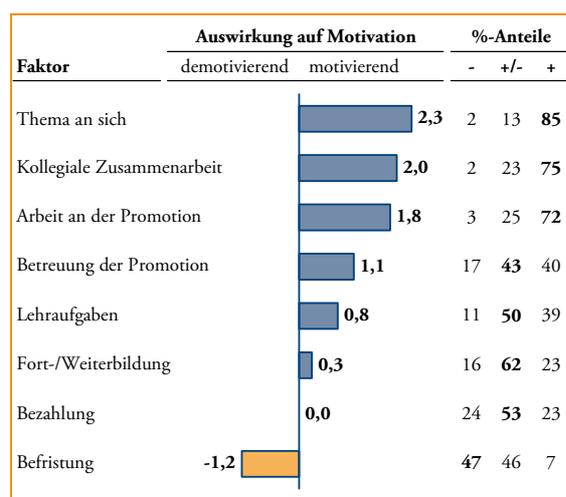
Eine schöne Idee – aber geht die Rechnung auf?

Aber geht diese Rechnung auf? Über die Motivation des wissenschaftlichen Personals an deutschen Hochschulen ist bislang wenig bekannt. Eine von der Gewerkschaft ver.di initiierte Studie nahm kürzlich den „Arbeitsplatz Hochschule“ unter die Lupe. Insgesamt 931 Promovierende und Promovierte wurden zu ihrer Arbeits- und Promotionsituation, zu ihren „gefühlten Zukunftsaussichten“ und zu ihrer Motivation befragt. Zu einer Reihe von Faktoren gaben sie an, als wie motivierend (positive Werte bis +3) oder aber demotivierend (negative Werte bis -3) sie den jeweiligen Aspekt empfinden.

Resultat: Das Thema an sich fasziniert und begeistert die allermeisten. Die kollegiale Zusammenarbeit und die konkrete Arbeit an der Promotion (bzw. Habilitation) werden ebenfalls als starke Motivationsquellen erlebt.

Mittelmäßige Motivation geht aus von der Betreuung der Promotion, von den über-

nommenen Lehraufgaben, dem internen Fort- und Weiterbildungsangebot der jeweiligen Hochschule und sogar von der Bezahlung: Die Mehrheit der Befragten ist mit der Höhe der Entlohnung ihrer Beiträge zu Forschung, Lehre und Hochschulmanagement zumindest einigermaßen einverstanden.



Motivationale Wirkung ausgewählter Faktoren am „Arbeitsplatz Hochschule“ (Mittelwerte und %-Anteile zusammengefasster Antwortkategorien; Quelle: Grünh, D., Hecht, H., Rubelt, J. & Schmidt, B., 2009: Der wissenschaftliche 'Mittelbau' an deutschen Hochschulen Zwischen Karriereaussichten und Abbruchtendenzen? Berlin: ver.di, S. 40.)

Die Befristung hingegen fällt als einziger Aspekt ganz eindeutig in den kritischen Bereich: Nur sieben Prozent der Befragten empfinden ihre Befristung als motivierend. 47 Prozent sehen es völlig anders und fühlen sich durch das jederzeit näher heranrückende Ende der laufenden Finanzierung eingeschränkt, bedroht, nicht gewertschätzt: **Demoviert eben.**

Der ständige Wechsel zwischen Hoffen und Bangen raubt Motivation

Tieferegehende Analysen zeigen: **Je näher das Auslaufen rückt, desto mehr drückt der Schuh.** Kein Wunder, wen würde es schon begeistern,

sich regelmäßig den Behörden als „vielleicht bald arbeitssuchend“ vorzustellen oder finanziell von glücklichen Fügungen, von im rechten Moment sprudelnden Drittmittelquellen oder vom Ermessen einzelner Personen abhängig zu sein?

Nicht dass keine Hoffnung bestände. Viele rechnen damit, durch einen weiteren befristeten Vertrag eine Verlängerung zu erreichen. Oder sie stehen so kurz vor dem Abschluss ihrer Promotion, dass es sie nicht mehr stört, wenn ihre Hochschulstelle oder das Stipendium auslaufen. Weil sie ohnehin als nächstes eine Tätigkeit außerhalb der Hochschule planen und hierfür vielleicht sogar schon den neuen – nach kurzer Probezeit selbstverständlich unbefristeten – Vertrag in der Tasche haben.

So bleibt die Befristung eines der großen Mysterien der deutschen Hochschule, deren Nutzen sich nicht einmal denjenigen erschließt, die schon mehrfach das Wechselbad zwischen Vertragsende, Verlängerung und neuerlicher Befristung erlebt haben.

Fazit: Nicht verzweifeln, sondern aus der Not eine Tugend machen

Tipps für Nachwuchswissenschaftler/-innen: Sie sind in bester Gesellschaft. Rund 100.000 Personen geht es genau so wie Ihnen. Jetzt, vor ein paar Monaten oder in ein paar Monaten. Stehen Sie dazu: Befristete Verträge in der Wissenschaft sind ein Massenphänomen. Und ein Ärgernis, grausam, ungerecht, meistens viel zu kurz und praktisch nie zu Ihrem Vorteil.

Machen Sie aus der Not trotzdem eine Tugend: Der Zeittakt der Befristung gibt Ihnen einen gewissen Rahmen für Ihre individuelle Planung vor. Teilen Sie sich die Monate ein: Was wollen Sie im ersten Drittel der Laufzeit erreichen, was im zweiten, und was im dritten? Lernen Sie das

Gefühl schätzen, vor dem Abgrund zu stehen - es könnte Sie vor künftigem Größenwahn bewahren. Denken Sie auch an den vielleicht bevorstehenden glücklichen Moment, wenn es in letzter Sekunde doch noch mit dem Stipendium oder der Verlängerung klappt, und lernen Sie, falls er denn tatsächlich kommt, Freude und Dankbarkeit in einer ganz neuen Dimension kennen.

Spüren Sie es am eigenen Leibe: Wechselbäder stärken das Immunsystem. Und bedenken Sie: **Zeitlich befristete Urteile werden deswegen ausgesprochen, weil eine vage Hoffnung auf Besserung besteht.**



Dr. Boris Schmidt, Dipl.-Kfm. & Dipl.-Psych., ist ausgebildeter NLP-Coach und systemischer Berater und arbeitet als Trainer, Berater und Coach für die Menschen in der Hochschule.

Seine Forschungsarbeiten und Publikationen drehen sich um die Frage, was Menschen dazu bewegt, sich in den Elfenbeinturm der Wissenschaft hinein zu wagen, und was die Hochschule an Rückenstärkung bieten kann, damit sie sich dort wohl fühlen, respektvoll miteinander umgehen – und Dinge tun, die auch für das Leben außerhalb der Elfenbeinwelt von Bedeutung sind.

Kontakt: schmidt@thema31.de, www.thema31.de.