

An die wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen  
an meinem Arbeitsbereich  
Theorie und Didaktik der Geschichte

Theorie und Didaktik der Geschichte  
**Prof. Dr. Johannes Meyer-Hamme**

Warburger Str. 100 (Gebäude N)  
33098 Paderborn  
Raum N4.311  
Fon 0 52 51 – 60 – 2931 / 2446  
E-Mail meyer.hamme@upb.de

## **Zusammenarbeit und Rahmensetzung**

### **Warum schreibe ich diese Zeilen?**

Seit ich Professor geworden bin, erlebe ich die unterschiedlichen Facetten der Führungsrollen, die damit verbunden sind. Ich habe viel Positives in der Zusammenarbeit erlebt aber auch (untergründige) Konflikte, die dazu geführt haben, mich mit dem Thema Zusammenarbeit und Rahmensetzungen auseinanderzusetzen. Ich habe in Paderborn (zurzeit) die Möglichkeit, mehrere Stellen zu vergeben. Dies gibt mir Macht. Ich versuche, damit verantwortungsbewusst umzugehen. Ich habe die Aufgabe, diesen Arbeitsbereich zu leiten, eine Aufgabe, in die ich hineinwachsen musste und bei der ich notgedrungen auch wieder hinter Ansprüche zurückfalle – es ist eben als solches eine Entwicklungsaufgabe. So erlebe ich, wie die MitarbeiterInnen sehr unterschiedlich sind und sich je spezifisch am Arbeitsbereich einbringen. Dazu kommen noch Unterschiede entlang des Qualifikationsstandes. Aus meiner Sicht ist es hilfreich, wenn ich meine Zielvorstellungen und Erwartungen an alle Beteiligten so klar wie möglich offenlege, damit du direkt darauf reagieren kannst und nicht deine Fantasie bemühen musst, dir auszudenken, was ich wohl erwarten könnte und wir unnötige Energie mit Kopfkino verplempern. Ich setze einen Rahmen, innerhalb dessen geschichtsdidaktische Forschung und Lehre stattfindet und sich die Beteiligten entwickeln können. Dazu gehört auch der Umgang mit studentischen Mitarbeiter:innen, also Führungsaufgaben. Ihr habt als wiss. Mitarbeiter\*innen eine wichtige Brückenfunktion, denn nicht nur durch meine Funktion als Professor und Leiter der Arbeitsgruppe, sondern auch durch den wachsenden Altersunterschied entferne ich mich von den Studierenden, ihr seid da näher dran.

Dafür habe ich eine Reihe an Konzepten erstellt:

- Das vorliegende Konzept zur Zusammenarbeit und Rahmensetzung
- Das Lehrkonzept
- Das Betreuungskonzept für DoktorandInnen
- Das Konzept für unser Kolloquium
- Zusammenarbeit mit studentischen Mitarbeitenden

- Das Betreuungskonzept für die KandidatInnen, die ihre Abschlussarbeiten bei mir schreiben (zur Kenntnis, bzw. an die MitgutachterInnen als Arbeitsgrundlage)

Darin lege ich meine Sicht offen, die als Grundlage für die Zusammenarbeit auf unterschiedlichen Feldern gilt – es sei denn, dass wir zusammen andere Verabredungen treffen. Ich möchte vermeiden, dass wir in Konflikte geraten, wenn dieser Rahmen verletzt wird.

### **Was sind die übergeordneten Ziele meiner Arbeit?**

Das übergeordnete Ziel meiner Arbeit ist es, durch einen reflektierten Umgang mit Geschichte, zu einer friedlicheren Welt beizutragen. Das mag pathetisch und idealistisch klingen, aber letztlich zielen doch alle Versuche darauf, Geschichtsdidaktik im Kontext pluraler Gesellschaften zu betreiben, in denen Identitäten und Orientierungen im Widerspruch zueinander stehen, die zu Ausgrenzungen bis hin zu gewaltsamen Konflikten führen können. Im Kern verstehe ich meine Arbeit auch als eine gesellschaftspolitische.

Zugleich sehe ich ein Ziel darin, dass die MitarbeiterInnen, die nach dem Studium ja meist Qualifikationsstellen haben, sich im Kontext der Geschichtsdidaktik entwickeln können und ihren Weg finden. Dies kann zu einer Karriere in der Schule und zweiten Phase der LehrerInnenbildung (als FachleiterIn), in der Wissenschaft (zur Zeit ist die Zahl der promovierten GeschichtsdidaktikerInnen mit Schulpraxis und weiteren Qualifikationen überschaubar; ich sehe hier Chancen), aber auch etwa im Bereich der Bildungsmedienproduktion führen. Ich erhoffe mir, dass ihr in all diesen Feldern einen engen Bezug zwischen Wissenschaft und Praxis haltet. Wichtig ist mir, dass ihr euch in die Geschichtsdidaktik hinein sozialisiert (über Tagungen, Projekte, Publikationen), ohne die wichtigsten Projekte (Dissertationen!) zu vernachlässigen. Wichtig ist mir darüber hinaus, dass ihr daran mitwirkt, diese Disziplin und das Geschichtslernen (im Sinne der oben beschriebenen Ziele) zu beeinflussen. All dies berührt natürlich große Fragen, aber wenn du bei mir promovierst oder als MitarbeiterIn arbeitest ergibt sich daraus die Frage, wie du dazu stehst.

### **1. Kommunikation, Rollen und Rollenklarheit**

Ich duze mich mit meinen MitarbeiterInnen, ich verbringe Freizeit mit Euch, ich lade nach Grünholz ein. Ich schätze die Offenheit, die dadurch entsteht, ich habe den Eindruck, dass wissenschaftliche Debatten eher auf Augenhöhe geführt werden können. Zugleich hat dies auch seine Fallstricke, da ich in anderen Situationen Aufgaben verbindlich verteilen oder über Stellenverlängerungen und Noten entscheiden muss. Wir füllen im Kontakt miteinander also verschiedene Rollen aus, die ganz Unterschiedliches mit sich bringen. Aus meiner Sicht haben wir u.a. mit folgenden Rollen zu tun:

- als MitarbeiterIn und Chef
- als DozentIn nichtfreier/freier Lehre und als Lehrstuhlinhaber
- als DoktorandIn und Betreuer bzw. Begutachter
- aber auch gemeinsam als MensagängerInnen, KneipenbesucherInnen, PolitikdiskutiererInnen, FußballguckerInnen, ...

Ganz praktisch werden diese Rollen und Rollenwechsel, wenn wir gemeinsam in die Mensa gehen, ich vorher noch einen Urlaubsantrag unterschreibe, eine Frage zur Lehre stelle und wir dann vom Wochenende erzählen. Zugleich bringen diese Rollen vermeintliche Selbstverständlichkeiten mit sich, so etwa die Erwartung, dass der Chef von sich aus sagen soll, ob die Stelle in einem Jahr verlängert wird (was für den Chef zu diesem Zeitpunkt vielleicht noch gar nicht dringend ist) oder dass die MitarbeiterInnen Aufgaben erledigen, die der Chef nebenbei verteilt hat (die aber als vager Vorschlag verstanden werden). Beides ist sowohl eine Frage der Kommunikation als auch der Rollenklarheit. Ich bemühe mich um Klarheit. Zögere nicht, mich bei Unklarheiten anzusprechen. Die Mitarbeitergespräche (siehe unten) dienen dazu, die Erfahrungen zu reflektieren und die gegenseitigen Erwartungen zu klären.

Zu meinen Erwartungen gehört u.a., dass

- du deinem (Dissertations-)Projekt einen hohen Stellenwert zumisst und dies in Eigenverantwortung mit eigenem Zeitmanagement bearbeitest,
- ich in der Arbeitsgestaltung viel Freiheit lasse, dass ich aber wenn ich es brauche, Unterstützung bekomme,
- die von mir verteilten Aufgaben in einem gemeinsam verabredeten Zeitraum erledigt werden, und ich darüber informiert werde,
- wir gemeinsam eine Lehr- und Prüfungskultur pflegen (siehe Lehrkonzept),
- wir im Kolloquium (sowohl an der Uni als auch in Grünholz) konstruktiv an den Projekten arbeiten,
- du mich drauf ansprichst, wenn meine Kommentare oder Verhalten demotivierend oder verletzend sind,
- die Verabredungen aus den MitarbeiterInnengesprächen (siehe unten) gelten,
- wir über Zukunftsentscheidungen, die uns beide betreffen (z.B. wenn du die Uni verlassen willst), frühzeitig in einen Austausch kommen,
- du Mitarbeitergespräche mit studentischen Mitarbeiter\*innen führst, wenn Dir ein\*e solche\*r zugeordnet ist (z.B. als Unterstützung für die Lehre, im Rahmen von Drittmittelprojekten).

Über die Erwartungen hinaus wünsche ich mir, dass

- wir die Arbeitsgruppentradition fortführen und als Team an einem guten und wertschätzenden Arbeitsklima arbeiten und wir auch informell ins Gespräch kommen (z.B. nach Gastvorträgen),
- Schwierigkeiten und/oder Zweifel bei der Erstellung von Dissertationen oder anderen Projekten nicht verschleiert werden, sondern wir darüber frühzeitig ins Gespräch kommen,
- die (Dissertations)Projekte zu Ende geführt werden und
- alle MitarbeiterInnen, ob sie nun promovieren oder nicht, mit zum Grünholzkolloquium fahren.

Wenn es mit den Erwartungen oder Wünschen Unsicherheiten, Schwierigkeiten oder Ärger gibt, sprich mich bitte frühzeitig an.

## **2. Forschung: Promotion und weitere Projekte, Kolloquium**

Geschichtsdidaktische Forschung ist der Kern unserer Arbeit. Dies gilt besonders für diejenigen, die sich in Qualifikationsphasen befinden. Am Ende der Zeit sollte die

Dissertation fertig sein. Zugleich bietet das Wissenschaftssystem viele Verlockungen (z.B. Publikationen und Vorträge einzeln oder im Team), sich von den eigentlichen Aufgaben zu entfernen. Gerne kannst du diesen in begrenztem Maße nachgehen. Ich bitte aber, sich dies bewusst zu machen und im Gespräch mit mir die eigenen Ziele und Aktivitäten zu diskutieren.

Im Bereich Forschung spielt das Kolloquium an der Universität und das Grünholzkolloquium eine besondere Rolle. Für mich ist es der Ort, an dem wir gemeinsam offene Fragen diskutieren und uns weiter qualifizieren. Dafür brauchen wir eine wertschätzende Diskussionskultur, gerade bei sehr unterschiedlich gelagerten Promotionsprojekten. Dazu aktiv beizutragen ist eine Aufgabe für uns alle.

### **3. Lehre und Lehrkonzept**

Lehre gehört ebenfalls zu den zentralen Aufgaben aller universitären wissenschaftlichen MitarbeiterInnen. Manchen fällt die Lehre von Anfang an leicht, andere müssen hineinwachsen, manchmal treten Rollenunklarheiten und Unsicherheiten auf (insb. bei den Prüfungen). Zum Teil wird die Lehre auch als Belastung empfunden und löst Ängste aus (die u.a. mit sehr ausführlichen Vor- und Nachbereitungen kompensiert werden). Die damit verbundenen hochschuldidaktischen Fragen sind keine Selbstverständlichkeiten; zögere nicht, nachzufragen und das, was dich in diesem Zusammenhang beschäftigt oder belastet, zum Thema zu machen. Ich biete dazu gerne auch Beratung an.

Ich habe mehrere und teils widersprüchliche Ansprüche an die Lehre in meinem Arbeitsbereich. Einerseits möchte ich, dass wir den Studierenden ein kohärentes Lehrangebot machen. Andererseits wünsche ich mir, dass die MitarbeiterInnen ihre eigenen Lehrpersönlichkeiten entwickeln und von ihrem Lehrangebot überzeugt sind. Das heißt also, dass wir keineswegs alle dieselben Positionen vertreten (das wäre unwissenschaftlich und ideologisch), wohl aber, dass wir innerhalb eines geklärten Rahmens lehren und eine gemeinsame Lehr- und Prüfungskultur pflegen. Darunter verstehe ich, dass wir uns über Lehr- und Prüfungsfragen austauschen, gern auch in den Veranstaltungen deutlich machen, welche Positionen andere Mitarbeiter am Arbeitsbereich vertreten, und vor allem wertschätzend mit den anderen Positionen umgehen. Um meine Position damit transparent zu machen, habe ich als Minimalkonsens das Lehrkonzept geschrieben. Ich erhoffe mir, dass wir diesen weiterentwickeln. Bringe Dich gerne in diese Weiterentwicklung ein.

Bei aller Offenheit ist allerdings auch zu bedenken, dass ich als Leiter des Arbeitsbereiches am Ende die Verantwortung für die Lehre trage – die Freiheit der Lehre an der Universität gilt nur für diejenigen, die selbstständig lehren, also eine Lehrbefähigung haben (ProfessorInnenen und Habilitierte). Daraus erwächst für mich die Verantwortung den mehrfach genannten Rahmen abzustecken. Wir können unnötige Konflikte vermeiden, wenn der Rahmen geklärt ist.

### **4. Feste Aufgaben von wissenschaftlichen MitarbeiterInnen**

Am Arbeitsbereich fallen unterschiedliche wiederkehrende Aufgaben an, die leichter fallen, wenn die Verantwortlichkeiten geklärt sind, so dass sich Routinen einstellen können. Dazu gehört auch, Anleitungen zu schreiben (z.B. zu Zeitfenstern,

Ansprechpartnern an der Uni, Bibliotheksbestellung) und auf SharePoint hochzuladen, so dass nachfolgende MitarbeiterInnen die Aufgaben problemlos übernehmen können.

Ich vergebe zu folgenden Aufgaben Verantwortlichkeiten:

- IT Themen (Webseite, Rechnerbestellungen, MaxQDA-Sticks): Daniel
- Betreuung von Gästen (Hotel klären, Tisch bestellen, Abrechnung): Fabian
- Geschichtstreff (SHK betreuen, Veranstaltungen betreuen, Werbung): Olaf
- Literatur für die Bibliothek bestellen: Jana
- Organisation der mündlichen Prüfungen im BA Modul: Franziska
- Dokumentation Arbeitssicherheit: Isabel (in Vertretung: Daniel)

Bei der Verteilung von Aufgaben sind die Stellenkategorien (keine Aufgaben für abgeordnete Lehrkräfte), die Lebenssituationen (z.B. in der Schreibphase einer Dissertation) und die jeweiligen Interessen zu berücksichtigen.

## **5. MitarbeiterInnengespräche**

Ich führe am Anfang eines Semesters MitarbeiterInnengespräche. Diese sind vertraulich und anlasslos. Es kann darin alles zur Sprache gebracht werden, was die Arbeit im weitesten Sinne betrifft: Deine Erfahrungen und, wenn du magst, Mutmaßungen, deine Erwartungen und Wünsche. Ich habe ein paar Leitfragen formuliert, die als Grundlage für das Gespräch dienen. Ich bitte dich, dich darauf vorzubereiten. Ich stelle mir die Fragen anders herum, im Gespräch werde ich meine Sicht auf die Punkte einbringen.

Leitfragen

1. Wie geht es Dir in den verschiedenen Rollen (Mitarbeiter\*in, Doktorand\*in, Dozent\*in, Anleiter\*in für studentische Mitarbeiter\*innen usw.) und was beschäftigt dich besonders (z.B. Kooperation und Kommunikation am Arbeitsbereich, Konflikte und/oder Rollenunklarheiten mit mir und anderen, Stress und/oder Ängste)?
2. Was brauchst du, um dich hier wohlfühlen?
3. Rückblick auf die Verabredungen aus dem letzten MitarbeiterInnengespräch: Inwieweit sind sie erledigt und was folgt daraus?
4. Was beschäftigt Dich gerade bei deinem (Dissertations-)Projekt? Inwiefern brauchst du Beratung und welche Verabredungen treffen wir?
5. Inwiefern gibt es weitere Themen, die wir besprechen sollten?
6. Verabredungen bis zum nächsten Mitarbeitergespräch:

Ich freue mich auf die Zusammenarbeit! Ich hoffe, mit diesen Ausarbeitungen die Grundlage für eine gelingende Kommunikation gelegt zu haben.