GENDER OPEN REPOSITORIUM

Arbeitsbedingungen in Forschung und Lehre in Zeiten von COVID-19: von neuen Höchstbefristungsgrenzen und einer engagierten Mittelbauinitiative

Leinfellner, Stefanie

2020

https://doi.org/10.25595/2281

Veröffentlichungsversion / published version
Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Leinfellner, Stefanie: *Arbeitsbedingungen in Forschung und Lehre in Zeiten von COVID-19: von neuen Höchstbefristungsgrenzen und einer engagierten Mittelbauinitiative*, in: Journal Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW, Jg. 47 (2020), 61-65. DOI: https://doi.org/10.25595/2281.

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY 4.0 Lizenz (Namensnennung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu dieser Lizenz finden Sie hier:

https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de

Terms of use:

This document is made available under a CC BY 4.0 License (Attribution). For more information see:

https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.en

GenderOpen – Repositorium für die Geschlechterforschung: www.genderopen.de

FREIE UNIVERSITÄT BERLIN

HUMBOLDT-UNIVERSITÄT ZU BERLIN

Stefanie Leinfellner

Arbeitsbedingungen in Forschung und Lehre in Zeiten von COVID-19: von neuen Höchstbefristungsgrenzen und einer engagierten Mittelbauinitiative

Hochschulen und Forschungseinrichtungen werden durch die COVID-19-Pandemie anhaltend vor neue Herausforderungen gestellt. An Studierende und Beschäftigte werden in Privatkontexten wie in Lehre und Forschung Anforderungen gestellt, die ihnen Studium, Lernen, Lehren und Arbeiten mitunter erheblich erschweren. Das Campusleben kam deutschlandweit bereits im März zum Erliegen. Vorlesungen, Seminare und Prüfungen mussten kurzfristig in digitale Formate überführt werden, obwohl es vielfach an technisch wie organisatorisch ausgebauten Infrastrukturen (fern herkömmlicher Präsenzlehre) mangelte. Bibliotheken und Labore konnten nur eingeschränkt genutzt werden, Forschungsreisen mussten mehrfach verschoben werden. Der wissenschaftliche Arbeitsalltag ist seither geprägt von Online-Sitzungsterminen und Online-Konferenzen im Homeoffice, der unmittelbare Austausch, das persönliche Netzwerken und die direkte Kommunikation fehlen. Verdienstmöglichkeiten von Studierenden zur Finanzierung ihres Studiums entfallen angesichts der Maßnahmen zur Eindämmung der Pandemie. Und Eltern unter Studierenden wie Beschäftigten müssen in Lock-Down-Phasen – konfrontiert mit dem Wegfall des Regelbetriebs von Schulen und Kindertagesstätten – die Betreuung ihrer Kinder zumeist kurzfristig umorganisieren. Angehörige wiederum sorgen sich um Familienmitglieder mit Pflegebedarfen und um Kontaktbeschränkungen gegenüber Risikogruppen im Familienkreis. Dass die Pandemie nebst psychischen Belastungen und finanziellen Ängsten zeitgleich bestehende Ungleichheiten – auch im Geschlechterverhältnis – eher manifestiert als abmildert, haben Studien und Forschungsprojekte bereits im Blick.

Damit weder Studierenden hinsichtlich ihres Studienfortschritts noch Wissenschaftler*innen in wissenschaftlichen Qualifizierungsphasen langfristig Nachteile entstehen, wurden an einzelnen Hochschulen, vor allem aber seitens der Bundesregierung, Maßnahmen beschlossen, die diese beiden Zielgruppen unterstützen sollen. Das Bundeskabinett hat zur Bewältigung der Pandemie das sogenannte Wissenschafts- und Studierendenunterstützungsgesetz (WissStudUG) auf den Weg gebracht, das für BAföG-Empfänger*innen und Wissenschaftler*innen Unterstützungsmaßnahmen vorsieht. In einer Pressemitteilung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung heißt es: „Das Wissenschafts- und Studierendenunterstützungsgesetz bringt Erleichterungen und Flexibilisierungen sowohl für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in ihrer Qualifizierungsphase, für Wissenschaftsbetriebe und Hochschulen als auch für BAföG-geförderte Studierende sowie Schülerinnen und Schüler in beruflicher Ausbildung."[1] Einerseits wird Studierenden, die sich in Zeiten von Corona in systemrelevanten Bereichen engagieren, das aus diesen Tätigkeitsbereichen fließende zusätzliche Einkommen nicht auf das BAföG angerechnet. Zum anderen erhalten Wissenschaftler*innen, die an ihrer Promotion, Habilitation oder in einem Forschungsprojekt arbeiten, durch eine Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes potenziell sechs bis zwölf Monate mehr Zeit, um ihre wissenschaftliche Qualifikation – trotz erschwerter Arbeits- und Forschungsbedingungen – erfolgreich abzuschließen.

Aufgrund der pandemiebedingten Ausnahmesituation und der mit ihr verbundenen Einschränkungen im Wissenschafts- und Lehrbetrieb wurde das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) somit im April 2020 durch das Wissenschafts- und Studierendenunterstützungsgesetz (WissStudUG) ergänzt – und zwar um eine zeitlich begrenzte Übergangsregelung. Im Informationsschreiben des Bundesministeriums für Bildung und Forschung lautete es, dass die Höchstbefristungsgrenze für das wissenschaftliche und künstlerische Personal, das sich in einer Qualifizierungsphase befindet, zunächst um sechs Monate verlängert wird. Das hat zur Folge, dass Beschäftigungsverhältnisse, die zur Qualifizierung beitragen und zwischen dem 1. März 2020 und dem 30. September 2020 bestanden, pauschal um ein Semester verlängert werden können. Im Zuge der andauernden COVID-19-Pandemie entschied das Bundesministerium unter Zustimmung des Bundesrates im September darüber hinaus, die Höchstbefristungsdauer für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler um bis zu sechs weitere Monate zu verlängern. Pandemiebedingt bestünden wei-

[1] Verfügbar unter: https://www.bmbf.de/de/karliczek-wir-mildern-die-corona-beeintraechtigungen-fuer-studierende -und-wissenschaft-ab-11331.html (zuletzt aufgerufen am 15.12.2020).

terhin erhebliche Einschränkungen des Hochschul- und Wissenschaftsbetriebes. Zugleich wurde diese Regelung für Arbeitsverhältnisse von Juniorprofessor*innen sowie akademischen Rät*innen auf Zeit ausgeweitet.[2] Ferner gilt die Verlängerung der Befristungsdauer über den o. g. Zeitraum von März bis September nun ebenso für wissenschaftliche und künstlerische Beschäftigungen, die erst zwischen dem 1. Oktober 2020 und dem 31. März 2021 begründet wurden bzw. werden.

Die Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) durch das Wissenschafts- und Studierendenunterstützungsgesetz (WissStudUG) einerseits und durch die WissZeitVG-Befristungsdauer-Verlängerungsverordnung (WissBdVV) andererseits erweiterte also die Befristungsobergrenze des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. Die Zielsetzung des BMBF lautete, mit der Verlängerung in der Coronapandemie Planungssicherheit für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in Qualifizierungsphasen zu schaffen. Indem die Höchstbefristungsdauer verlängert wurde, haben jedoch insbesondere Hochschulen und Forschungseinrichtungen – als Arbeitgeber*innen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in Qualifizierungsphasen – Freiraum erhalten. Ihnen obliegt letztlich die *Möglichkeit,* Beschäftigungsverhältnisse im prekären Mittelbau (über die bisherigen Höchstbefristungsgrenzen hinaus) um bis zu zwölf Monate zu verlängern. Wobei für Arbeitsverhältnisse, die bereits zwischen dem 1. März und dem 30. September 2020 bestanden haben, die pauschale Befristungsverlängerung von zwölf Monaten gilt, während die Verlängerung der Befristungsdauer für Arbeitsverhältnisse, die erst nach dem 30. September 2020 und vor dem 31. März 2021 begründet wurden bzw. werden, pauschal sechs Monate beträgt – so die Erläuterungen des Bundesministeriums zur neuen Gesetzeslage.[3] Zugleich müssen Verlängerungen der Befristungsgrenzen pandemiebedingt begründet werden, was der Fall ist, wenn sich z. B. Dissertations- und andere Forschungsprojekte aufgrund der aktuellen Ausnahmesituation verzögern.

Einige Universitäten reagierten rasch und positiv auf die jeweiligen Gesetzesänderungen und veröffentlichten Stellungnahmen. An der Universität Paderborn tauschten sich die Mittelbausprecher*innen der Institute der Fakultät für Kulturwissenschaften im Mai 2020 in ihrem bestehenden Netzwerk darüber aus und beschlossen, eine Stellungnahme ihres Präsidiums zum Umgang mit der Gesetzesänderung einzufordern. Das Hauptanliegen der sich im Sommersemester formierenden Mittelbauinitiative lag bezogen auf die Gewährung von Verlängerungen insbesondere darin, Planungssicherheit für die Interessensgruppen des Mittelbaus zu generieren. Ein daran unmittelbar anschließendes Anliegen galt und gilt bisweilen dem Umgang mit der Mehrbelastung durch die Umstellung auf digitale Lehr-/Lernformate. Um hier eine fundierte Einschätzung des Arbeitsaufwandes zu eruieren, wurde von Juli bis August eine Umfrage unter den Mitarbeiter*innen des Mittelbaus der kulturwissenschaftlichen Fakultät durchgeführt.

Die Ergebnisse dieser Befragung mit rund 95 Teilnehmenden zeigten für das Sommersemester eine starke bzw. ernstzunehmende Mehrbelastung der Lehrenden auf: Nur 10 % der Befragten gaben an, dass der Aufwand für digitale Lehrformate im Vergleich zu vorherigen Semestern und bezogen auf die vertraglich vorgesehenen Arbeitsstunden für die Lehre weniger oder etwa gleich viele Stunden beanspruchte. Im Durchschnitt informierten die Befragten darüber, dass sie im Sommersemester etwa 60 % mehr Arbeitsstunden in die Online-Lehre investierten.

In diesem Zusammenhang wurden z. B. Einarbeitungszeiten in entsprechende Plattformen und Software sowie Vor- und Nachbereitungszeiten digitaler Veranstaltungssitzungen thematisiert, ebenso wurden erhöhte (digitale) Sprechstundenbedarfe und E-Mail-Kontakte von und mit Studierenden angeführt. Rund ein Drittel der Befragten schätzt seither die Arbeitsbelastung durch die Digitalisierung der Lehre als doppelt oder sogar mehr als doppelt so hoch ein. Insbesondere die Organisation der Kommunikation und die Bereitstellung bzw. Verwaltung von alternativen asynchronen Interaktionsformaten in Seminaren sowie das Verschriftlichen ausführlicher Feedbacks zu Arbeitsleistungen würden unerwartet viel Zeit kosten.

Weiterhin wurden im Rahmen der Umfrage Bedarfe der Beschäftigten für unterstützende Maßnahmen in der Lehre erhoben. Zielsetzung war, die besonders prekäre Lage des Mittelbaus in Zeiten von Corona bestmöglich abzufedern. Es folgten deshalb Gespräche der Mittelbauvertreter*innen mit dem Präsidium und mit dem Dekanat der Kulturwissenschaften, um den auf der Umfrage basierenden Maßnahmenkatalog zu erläutern und Möglichkeiten der Unterstützung und Finanzierung zu besprechen. Gerade die Finanzierung von Maßnahmen zur Unterstützung von Studierenden und von im Mittelbau Beschäftigten aufgrund von COVID-19-Benachteiligungen gestaltet sich an vielen Hochschulen schwierig.[4] Mangels eines Rechtsanspruches auf die von der Bundesregierung mit den Änderungen des WissZeitVG ermöglichten Vertragsverlängerungen[5] hängen Finanzierungslösungen

[2] Da bei Drittmittelbefristungen nach § 2 Absatz 2 WissZeitVG keine Höchstbefristungsgrenzen bestehen (hier richtet sich die Befristung nach der Laufzeit des jeweiligen Drittmittelprojektes), liegen für diese Zielgruppe und ebenso für Stipendiat*innen keine konkreten Regelungen vor. Verschiedene Fördermittelgeber haben jedoch individuelle Maßnahmen ergriffen und das BMBF hat Flexibilisierungen bezüglich der Rahmenbedingungen für Projektförderungen vorgenommen, so dass Verzögerungen im Rahmen von Laufzeitverlängerungen berücksichtigt werden können.

[3] Dabei ist nicht erforderlich, dass sich das Arbeitsverhältnis über den gesamten Zeitraum erstreckt(e). Es genügt, wenn der jeweilige Vertrag zu irgendeinem Zeitpunkt innerhalb des relevanten Zeitraums besteht bzw. bestanden hat.

[4] Zur Unterstützung von Studierenden im Fall von finanziellen Engpässen und Nöten aufgrund der COVID-19-Pandemie wurde an der Universität Paderborn gemeinsam mit dem AStA und der Universitätsgesellschaft zu Spendenaktionen aufgerufen und ein Corona-Hilfsfond eingerichtet.

[5] Gewerkschaften wie die GEW haben hier einen eindeutigen Rechtanspruch auf pauschale sechs- bzw. zwölfmonatige Vertragsverlängerungen von Wissenschaftler*innen in Qualifizierungsphasen eingefordert.

Abbildung 1: Prozentuale Mehrbelastung durch digitale Lehre (n = 84)

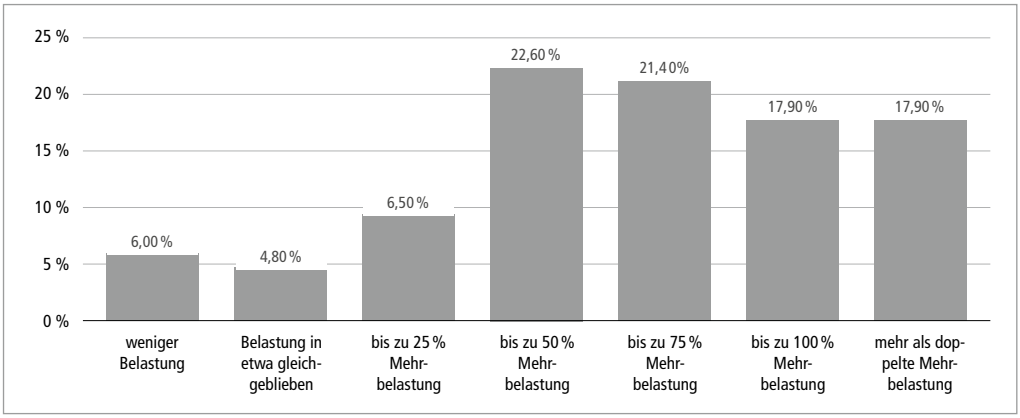


Abbildung 2: Vorbereitung der Veranstaltungen (n = 91)

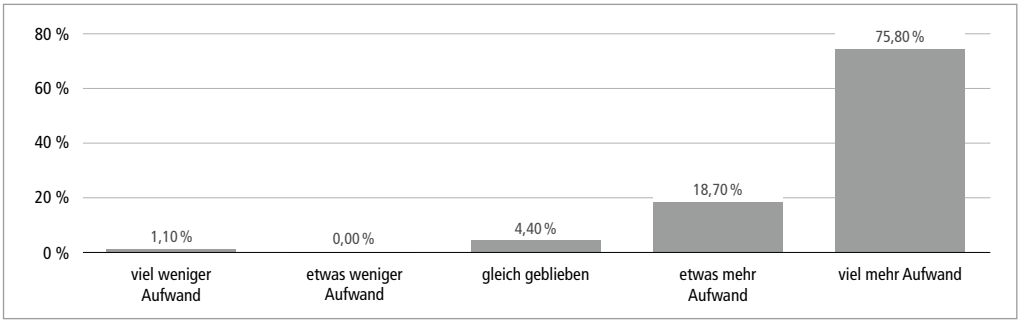


Abbildung 3: Kommunikation mit den Studierenden (n = 92)

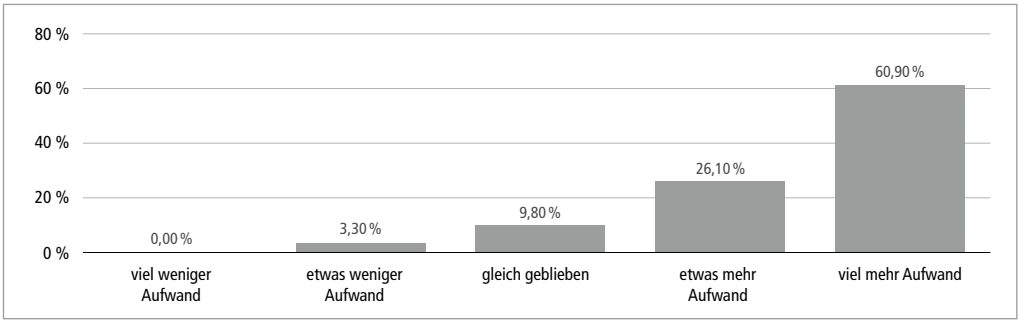


Abbildung 4: Individuelle Feedbacks an Studierende (n = 91)

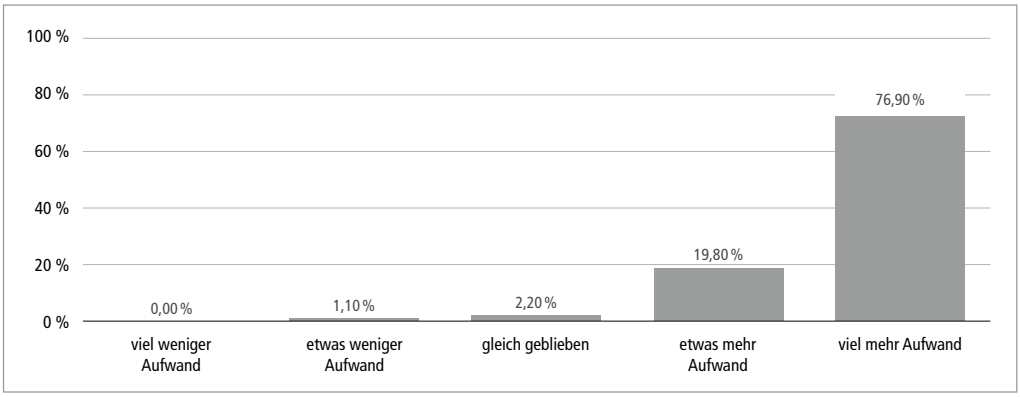


Abbildung 5: Durchführung der Veranstaltungen (n = 92)

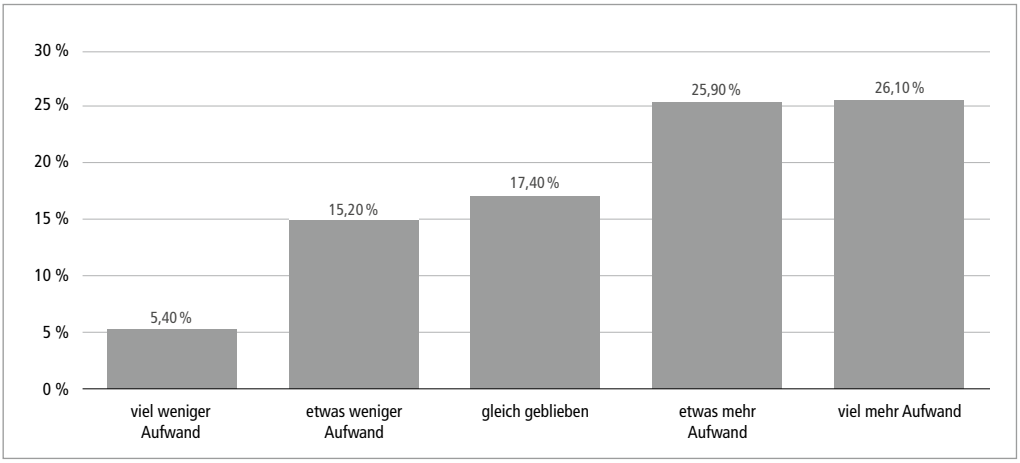
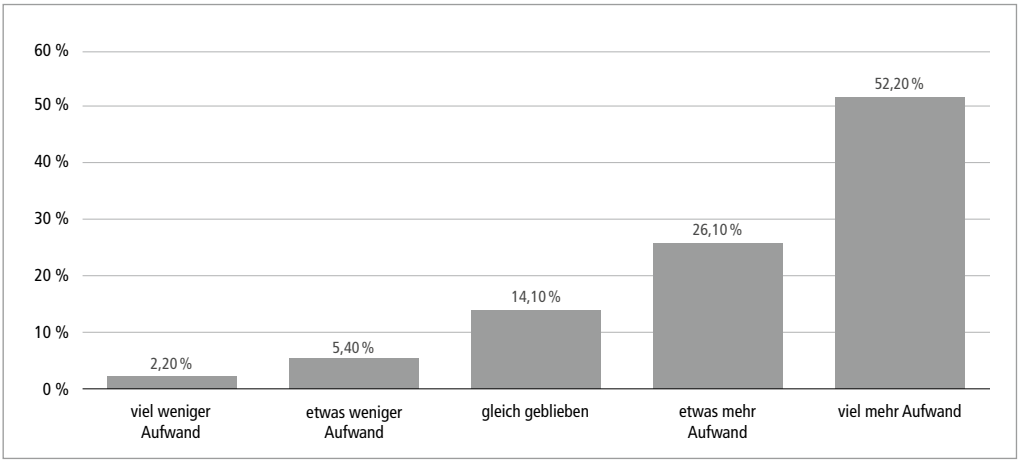


Abbildung 6: Nachbereitung der Veranstaltungen (n = 92)



letztlich von den finanziellen Kapazitäten der jeweiligen Hochschule bzw. der jeweiligen Fakultät ab. Schließlich wurden seitens der Bundesregierung im Zusammenhang der Änderungen des WissZeitVG keine zusätzlichen Finanzmittel beschlossen. Und: Die erläuterten Vertragsverlängerungen um bis zu zwei Semester werden mit der neuen Gesetzeslage lediglich ermöglicht, d. h. der Anspruch auf die pauschale Verlängerung der insgesamt zulässigen Befristungsdauer für die von § 7 Abs. 3 Satz 1 WissZeitVG erfassten Arbeitsverhältnisse wurde als *Möglichkeit* ausgestaltet.

Nur selten werden bisher an Hochschulen zentrale Mittel für die erläuterten Vertragsverlängerungen Betroffener zur Verfügung gestellt. Die Universität Paderborn entschied sich dazu, anstelle einer allgemeingültigen Ausgleichsgewährung durch Vertragsverlängerungen von wissenschaftlich Beschäftigten auf eine Einzelfallregelegung (im Sinne einer Einzelfallprüfung) zu setzen. Immerhin konnten Beschäftigungsverhältnisse im Mittelbau auf Antrag bereits pandemiebedingt verlängert werden, sodass hier von der Gesetzesänderung Gebrauch gemacht wurde. Außerdem wurde die Hochschuldidaktik personell wie finanziell aufgestockt, um im Sommer- und im Wintersemester zahlreiche interne Schulungen im Hinblick auf digitale Lehrkompetenzen des wissenschaftlichen Personals anbieten zu können. Darüber hinaus wurde schließlich zu Beginn des Wintersemesters eine Zoom-Campuslizenz beschafft. Und für das Wintersemester besteht seit Oktober dahingehend (die geforderte) Planungssicherheit, dass digital begonnene Veranstaltungen in jedem Fall digital zu Ende geführt werden können bzw. sollen.

Nebst der vertraglichen Verlängerungen im Mittelbau setzt sich die Initiative an der Universität Paderborn weiterhin dafür ein, dass Personal im Mittelbau nach Möglichkeit aufgestockt, finanzielle Mittel für Vertragsverlängerungen und für die Einstellung von Hilfskräften bereitgestellt sowie Lehrdeputate oder Seminargrößen

bei Bedarf reduziert werden – auch um die Voraussetzungen einer qualitativ hochwertigen Lehre gewährleisten zu können. Damit verbunden ist, den von Studierenden rückgemeldeten Bedarfen nach interaktivem und sozialem Lernen in synchronen Lehrsituationen entsprechen zu können. Im Kontext digitaler Lehrformate, so die Rückmeldungen der Befragung im Mittelbau, stieg der Betreuungsbedarf von Studierenden mangels Präsenzlehre – und dem hier regulär stattfindenden Informationsaustausch und wissenschaftlichen Diskurs – stark an. Ferner fordert die Initiative, dass der Bestand digital verfügbarer (Bestands-)Literatur erhöht und die technische Infrastruktur für digitale Lehre weiterhin ausgebaut werden.

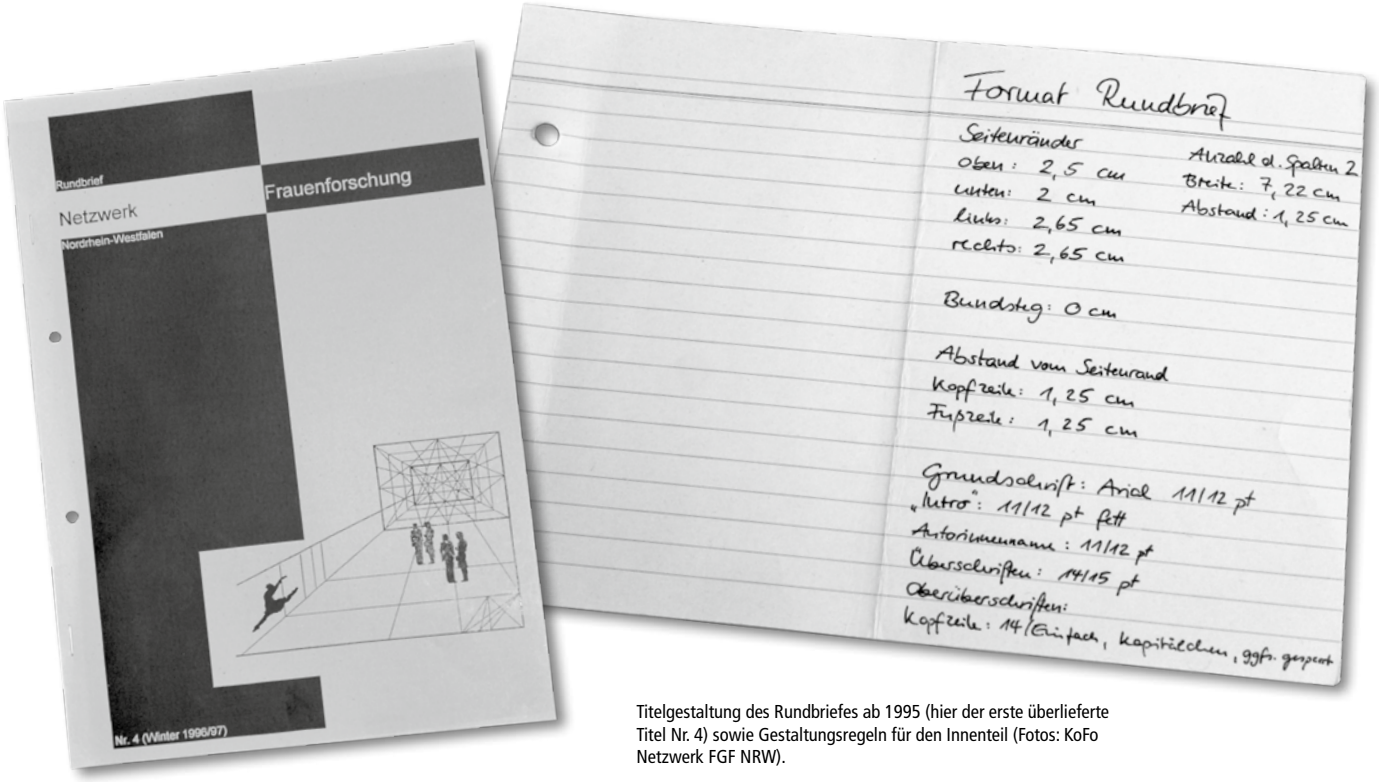
Ziel der Mittelbauinitiative ist es, auch längerfristig die Arbeitsbedingungen an der Universität im Kontext der pandemiebedingten Einschränkungen zu verbessern. Sie ist weiterhin bestrebt, der Hochschulleitung gegenüber Probleme, Bedarfe und Wünsche des Mittelbaus zurückzumelden und mit dem eigenen Handeln anderen Initiativen Mut zu machen. (Weitere Informationen und Kontaktdaten zur Initiative der Universität Paderborn können der folgenden Homepage entnommen werden: https://kw.uni-paderborn.de/mittelbauinitiative-kw.)

Kontakt und Information

Stefanie Leinfellner
Wissenschaftliche Mitarbeiterin
Universität Paderborn
Institut für Erziehungswissenschaft
Fakultät für Kulturwissenschaften
Warburger Straße 100
33098 Paderborn
stefanie.leinfellner@upb.de
DOI: 10.17185/duepublico/73725

Uta C. Schmidt

Jubiläum, Jubiläum – 25 Jahre Journal Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW



Titelgestaltung des Rundbriefes ab 1995 (hier der erste überlieferte Titel Nr. 4) sowie Gestaltungsregeln für den Innenteil (Fotos: KoFo Netzwerk FGF NRW).

Es ist kein Zufall, dass die Buchreihe „Geschlecht und Gesellschaft" sowie das „Journal Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW" in 2020 ihr 25-jähriges Jubiläum feiern. Am 4. November 1994 eröffnete die Wissenschaftsministerin des Landes Nordrhein-Westfalen, Anke Brunn, feierlich die Marie-Jahoda-Gastprofessur an der Ruhr-Universität Bochum. Zuvor lud sie alle Professorinnen, die sie seit 1986 zum wissenschaftspolitischen Projekt „Netzwerk Frauenforschung NRW" zusammengeschlossen hatte, zu einem Workshop. Es ging um Erfahrungs-