



05.04.2020

Offener Brief

Stellungnahme des Akademischen Personals der Fakultät für Erziehungswissenschaft zur aktuellen Situation

Sehr geehrte Mitglieder des Präsidiums,
sehr geehrte Mitglieder des Dekanats der Fakultät für Erziehungswissenschaft,

die aktuelle, durch den Versuch der Eindämmung der Corona-Pandemie bedingte Situation führt bei allen Mitgliedergruppen der Universität Hamburg zu einer hohen Belastung. Diesbezüglich haben wir einen intensiven Austausch unter Einbezug aller Mitglieder des Akademischen Personals der Fakultät für Erziehungswissenschaft geführt, woraus der vorliegende Brief resultiert. Er ist sowohl als Situationsbeschreibung und Problemaufriss als auch als Aufforderung zu verstehen, die formulierten Positionen in alle weiteren Überlegungen der Gestaltung und Durchführung von Lehre an der Universität Hamburg einzubeziehen.

Zwar teilen wir durchaus die Auffassung, den Vorlesungsbeginn nicht weiter zu verschieben und die Lehre ab dem 20. April 2020 stattfinden zu lassen; bei der derzeitigen Faktenlage kann damit allerdings nicht – anders als (ohne Absprache mit den Betroffenen, namentlich Studierenden und Lehrenden) präsidial verfügt wurde – der Übergang zu einem allein ins Digitale verlagerten ‚business as usual‘ gemeint sein: dies betrifft datenschutz- und curricularrechtliche Fragen, Fragen der technischen und digitalen Infrastruktur, der Umgang mit den jeweils individuellen (z. B. häuslichen) Situationen der Betroffenen (hinsichtlich Realisation von ‚home office‘, Verfügbarkeit technischer Gerätschaften u. dgl.) sowie Regelungen in besonderen Härtefällen (etwa hinsichtlich Betreuung- und Pflegeaufgaben, Krankheit etc.). Nicht nur den Studierenden, sondern auch allen anderen Mitgliedergruppen der Universität Hamburg dürfen aus der veränderten Situation keine Nachteile entstehen.

Zahlreiche Veränderungen im Alltag von Lehrenden, Forschenden und Studierenden führen zu einer Mehrbelastung auf allen denkbaren Ebenen: die geltende Kontaktsperre und Isolation, Homeoffice, Kinderbetreuung und Homeschooling, ein beengtes Familien- oder WG-Leben sowie psychisch belastende Wohnverhältnisse jeglicher Art, die etwaige Versorgung weiterer, ggf. älterer Angehöriger in anderen Wohn-Kontexten, ganz zu schweigen von eigenen Erkrankungen, die kurz- und mittelfristig die Teilnahme an und Ausgestaltung von Lehre – unabhängig davon, ob sie analog oder digital erfolgt – einschränken oder unmöglich machen.

Vor diesem Hintergrund sind Lehrende nun aufgefordert, 30 Prozent (s. Schreiben aus dem Präsidium vom 25.03.2020) bzw. 80 Prozent (Interview mit der Wissenschaftssenatorin im Hamburger Abendblatt vom 02.04.2020, Pressemitteilung der BfWFG vom 03.04.2020) bzw. 100 Prozent (Schreiben der Vizepräsidentin für Studium und Lehre vom 03.04.2020) der Lehrinhalte auf digitale Formate umzustellen. Von einem „digitalen Modernisierungsschub“ als „gemeinsame[m] Ziel“ ist die Rede – unklar bleibt allein die Umsetzung.

Wir halten fest, dass bereits erfolgte und abgeschlossene Planungen für Präsenzlehre im Sommersemester 2020 nur mit erheblichem Aufwand in digitale Lehre umgewandelt werden können. Inhalte müssen neu gedacht und

konzipiert werden. Der besondere Fokus liegt dabei auf asynchronen Lehr-Lern-Formaten sowie Onlineangeboten, die eine spezifische didaktische Konzeption erfordern - ganz zu schweigen von einer ‚informellen Weiterbildung‘ (Didaktik, Methodik und Technik) zu dieser Art der Lehre. Dabei muss das Prinzip der sinnvollen Auswahl – orientiert an wissenschaftlichen und bildungstheoretischen Qualitätsmaßstäben – leitend sein.

Digitale Lehre ist kein vollwertiger Ersatz für Präsenzlehre. Maßstab für eine gute digitale Lehre muss nicht allein deren technische Umsetzbarkeit sein, sondern primär deren sinnvolle und reflektierte didaktische Konzeption, die unter dem aktuellen Handlungsdruck zu wenig thematisiert wird. So gestaltet sich insbesondere der wichtige diskursive Austausch zwischen Studierenden in der digitalen Umgebung als schwierig, in der Lehre werden deutliche Abstriche an inhaltlicher Breite und Tiefe erwartet. Ein Blick in die fachspezifischen Bestimmungen zeigt, dass das Erreichen der meisten dort genannten Studienziele mit der diskursiven Reflexion von Theorien und Begriffen verbunden ist, die die unterschiedlichen Verständnisweisen von Pädagogik konstituieren. Wie unter den geplanten Bedingungen diese Qualifikationsziele erreicht werden können, ist fraglich. Insgesamt stellen wir einen deutlich erhöhten Aufwand für die Lehrenden und auch für die Studierenden fest, bei einer gleichzeitigen massiven Verschlechterung der Arbeits- und Studienbedingungen.

Aus den beschriebenen vielfältigen, akuten Problemlagen haben wir zentrale Positionen und Forderungen kondensiert:

Kommunikationsstrukturen gerade jetzt lebendig halten – Aufhebung der „Notstandserlasse“ – Einbezug aller Mitgliedergruppen in Entscheidungsfindungen

Die derzeitige Gremienarbeit ist stark eingeschränkt und die Informationslage in vielen Fragen mehrdeutig bis ungeklärt. Vor diesem Hintergrund plädieren wir dafür, künftige Schritte transparent und offen zu diskutieren, demokratisch zu entscheiden und gemeinsam zu bewältigen.

Wir fordern die zeitnahe, weitgehende Aufhebung der ‚Notstandserlasse‘, den Einbezug des wissenschaftlichen und des Verwaltungspersonals in die Entscheidungsprozesse sowie die schnellstmögliche Rückkehr zu demokratischen Informations- und Aushandlungswegen. Wir wünschen eine frühzeitige Beteiligung an der weiteren Strukturentwicklung der Fakultät und Universität und sehen unsere Teilnahme in allen weitreichenden Fragen bzw. Entscheidungen legitimiert, die nicht in äußerster Dringlichkeit und in unmittelbarem Zusammenhang mit Fragen der Gesundheitsgefährdung stehen.

Die Möglichkeit solcher Arbeit wird von der Hamburgischen SARS-CoV-2-Eindämmungsverordnung vom 02.04.2020 erneut betont: Danach sind Kontakte, Ansammlungen, Versammlungen und Veranstaltungen „für die Wahrnehmung der Aufgaben [...] als Mitglied [...] sonstiger öffentlich-rechtlicher Gremien“ (vgl. § 3, Abs. 2 HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO) sowie „in staatlichen, privaten und konfessionellen Hochschulen einschließlich ihrer Einrichtungen“ (vgl. § 3, Abs. 6 HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO) zulässig. Von der in § 20 geregelten vorübergehenden Schließung der Hochschulen ist die Selbstverwaltung eindeutig nicht betroffen.

In diesem Zusammenhang würdigen wir die Arbeit des Dekanats, da die Gremienarbeit und bestehende Arbeitsgruppen auf anderem Wege aufrechterhalten werden konnten sowie Diskussionen auf elektronischem Wege explizit erwünscht waren und ermöglicht wurden. Hinsichtlich der Notplanungen für das aktuelle Semester war das Akademische Personal jedoch zu lange exkludiert. Wir fordern den gemeinsamen Diskurs zur Zukunft der Hochschule sowie eine Entscheidungsfindung, die alle Mitgliedergruppen der Universität einbindet.

Befristete Arbeitsverträge jetzt verlängern: Drittmittelstellen, befristete WiMi(Le)-Stellen und Stipendien

A) Wir fordern das Dekanat dazu auf, in Absprache mit dem Präsidium zum Ende des Sommersemesters 2020 befristete Stellen umgehend um sechs Monate zu verlängern. Für Kolleginnen und Kollegen in Forschungsprojekten sowie auf Qualifikationsstellen bedeutet die derzeitige Situation eine beträchtliche Einschränkung der Arbeitsmöglichkeiten, hinsichtlich empirischer Forschung, bei Literaturrecherche und -beschaffung. Netzwerkarbeit, wie der Besuch von Tagungen, ist aktuell vielfach nicht möglich.

Diese Arbeit muss nachgeholt werden können. Die reguläre Vertragsdauer bei Ersteinstellung von drei Jahren (§28 HmbHG) muss sich mindestens auf dreieinhalb Jahre verlängern, bewilligte Vertragsverlängerungen entsprechend um ein halbes Jahr. Dabei dürfen die geforderten Vertragsverlängerungen für Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Qualifikationsstellen ausdrücklich nicht an die maximale Befristungsdauer von sechs Jahren (§2 WissZVG) angerechnet werden. Nur so können für diese Beschäftigten das Erreichen von Qualifikationszielen und der sinnvolle Abschluss von Forschungsvorhaben garantiert werden.

B) In Bezug auf Kolleginnen und Kollegen mit dem Profil einer/s Wissenschaftlichen Mitarbeiters/in in der Lehre und einem befristeten Arbeitsverhältnis lautet die Forderung, zeitnah Angebote zur Verlängerung der Verträge auszusprechen, um auf diese Weise frühzeitig eine soziale Absicherung für die prekär beschäftigten Kolleginnen und Kollegen herzustellen. Wir weisen in diesem Zusammenhang darauf hin, dass Neueinstellungen im Verlauf des Sommersemesters 2020 wesentlich schwieriger werden dürften, von dem damit einhergehenden Verlust von organisatorischem Wissen und bewährter Lehrqualität einmal ganz abgesehen.

Letztere Forderung bezieht sich auch auf anderweitig befristet beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des TVP.

C) Die unter A geforderte Verlängerungsmöglichkeit sollte auch für Stipendiatinnen und Stipendiaten gelten. Wir fordern das Dekanat und das Präsidium dazu auf, sich für Verlängerungsmöglichkeiten von Stipendien aktiv einzusetzen. Die aktuellen Regelungen des BMBFs, Stipendien nur nach Einzelfallentscheidung im Rahmen der Förderhöchstdauer zu verlängern, sind inakzeptabel. Sie sind bereits aufgrund der Ungleichbehandlung gegenüber denjenigen Personen abzulehnen, denen die Förderhöchstdauer aufgrund chronischer Erkrankungen oder Elternschaft bereits bewilligt wurde.

Wir fordern das Dekanat und das Präsidium dazu auf, sich für die Forderung der GEW vom 23.03.2020 einzusetzen Stipendien pauschal um ein Semester zu verlängern. In diesem Zusammenhang sei auf die DFG verwiesen, die gezeigt hat, wie die Förderungsdauer unkompliziert verlängert werden kann.

Gute Bedingungen für die Wiederaufnahme des Lehrbetriebs schaffen

1. Reduktion der Lehrverpflichtung aller WiMiLes/WiMis

Die Planung und Durchführung der Veranstaltungen mit Online-Tools erfordert höhere Vorbereitungszeiten durch Weiterbildungen zur Nutzung unterschiedlicher Online-Lehr-Lern-Formate, zur Neustrukturierung und Überarbeitung der bereits didaktisch konzipierten Seminare sowie eine erschwerte Betreuung der Teilnehmenden. Zudem sollen Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung qualitativ hochwertiger und didaktisch sinnvoller asynchroner Lehrangebote in kürzester Zeit umgesetzt werden. Die vom Akademischen Personal zu bewältigenden Herausforderungen sind erheblich, zumal wir den Anspruch auf wissenschaftliches, bildungs- und forschungsorientiertes und nicht zuletzt auf intensivem persönlichen Austausch beruhendes Lehren und Lernen aufrechterhalten wollen.

Das zahlreiche, schwerpunktartig in der Lehre eingesetzte Akademische Personal hat dabei Hochdeputatsstellen mit einer Lehrverpflichtung von 16 LVS je Semester bei Vollzeit- sowie 8 LVS bei 50 Prozent-Stellen inne. Diese Arbeitsanlage stellt schon unter regulären Bedingungen mit Präsenzlehre und einhergehenden Betreuungs- und Prüfungsverpflichtungen eine hohe und fragwürdige Belastung dar. Im Falle einer Umstellung auf Online-Lehre ist sie schlicht nicht mehr zu bewältigen.

Im Falle der Kopplung der Lehre an zu erbringende Modulabschlussprüfungen wird sich aus zwei Gründen ein besonderer Mehraufwand ergeben: Zum einen ist gerade hier Qualität der Lehre und des Lernens sowie die Erreichbarkeit der geforderten und zu prüfenden Qualifikationsziele sicherzustellen. Zum anderen führen Einschränkungen der Prüfungsarten (z. B. Verzicht auf Klausurformate) zu teils erheblichen Mehrbelastungen bei der Korrektur und Bewertung.

Wir fordern eine pauschale Reduktion der Lehrverpflichtung des Akademischen Personals um 50 Prozent, ohne dass diese Reduktion in späteren Semestern kompensiert werden muss.

2. Schutz für Lehrbeauftragte

Wir fordern: Lehrbeauftragte sind – neben sämtlichen getroffenen Entscheidungen – umgehend über den höheren Vorbereitungsaufwand zu informieren. Es wird ihnen freigestellt, ob sie den Auftrag daraufhin zurückweisen. Ihre zukünftige Beschäftigung als Lehrbeauftragte an unserer Fakultät bleibt davon unberührt.

Zudem erhalten Lehrbeauftragte bei Durchführung einer Veranstaltung eine erhöhte Vergütung, etwa im Rahmen einer Abrechnung aufgrund erhöhter Prüfungslast. Gleichzeitig wird eine geringere Sitzungsanzahl nicht monetär sanktioniert. Für Lehrbeauftragte, deren Veranstaltungen ausfallen müssen und für die der Lehrauftrag eine signifikante Einkommensquelle darstellt, regen wir die Einrichtung eines Kompensationsfonds ein. Eine Auszahlung sollte aufgrund eines begründeten Antrags unbürokratisch erfolgen.

Lehrbeauftragten mit dem Status eines/r Privatdozenten/in oder einer/s außerplanmäßigen Professors/in darf durch den Ausfall ihrer Veranstaltungen kein Nachteil entstehen.

3. Unterstützung der Vorbereitung und Durchführung digitaler Lehre

Bereits zur Vorbereitung der digitalisierten Lehre des Sommersemesters 2020 setzt das Akademische Personal in erheblichem Maße private Ressourcen etwa für Internetzugang, Hardware, Softwarelizenzen ein. Jenseits der beim Medienzentrum nur für befristete Zeiträume und unter zusätzlichem Aufwand ausleihbaren oder nur vor Ort nutzbaren Gerätschaften fordern wir die Fakultät auf, die Arbeitsbereiche und Homeoffices unkompliziert und bedarfsgerecht mit zusätzlichen Ressourcen wie z. B. Visualizern, Audioaufnahmegeräten und USB-Mikrofonen, Kameras und Webcams sowie ggf. mit Zusatzhardware für die Videoproduktion, auszustatten, um eine Mindestqualität in der Vorbereitung und Durchführung von Lehrveranstaltungen sicherzustellen.

Wir halten fest, dass es keine einheitliche Nutzung der von der Universität angebotenen E-Learning-Strategien und -Methoden geben wird. Dies allein lässt sich schon aus der grundgesetzlich geschützten Freiheit der Lehre ableiten.

In den dafür zuständigen Gremien muss dringend der Umgang mit Fragen der Verbindlichkeit von Teilnahme an bzw. von Erwartbarkeiten bei der Nutzung von asynchronen und synchronen digitalen Lehrangeboten sowie hinsichtlich zu erbringender Studienleistungen geklärt werden. Wir geben zu bedenken, dass mit Blick auf die technische Ausstattung der Studierenden sowie ihre Fähigkeiten, mit digitalen Medien im Lehr-Lern-Bereich umzugehen, von großer Heterogenität auszugehen ist. Wir fordern, dass Zugang zu digitalen Lehr-Lern-Formaten auf keinen Fall zu einem entscheidenden Faktor für den Studienerfolg wird bzw. Exklusionstendenzen verstärkt.

Zudem ist gegenüber Lehrenden und Studierenden dringend zu konkretisieren, in welcher Weise und unter welchen Voraussetzungen digitale Werkzeuge (wie z. B. Zoom, MS Teams, Signal, Slack) in Übereinstimmung mit datenschutzrechtlichen Standards (z. B. DSGVO) genutzt werden können.

Die aktuelle Situation ist für alle Mitglieder der Universität eine Herausforderung. Sie darf jedoch nicht dazu führen, dass ernstzunehmende Bedenken nicht diskutiert werden. Insbesondere das Akademische Personal wird hier gefordert sein, die aktuellen Maßnahmen nicht nur umzusetzen, sondern überhaupt konzeptionell zu formulieren. Dessen Einschätzung, Kritik und Erfahrungen sind für den erfolgreichen Start des Sommersemesters 2020 damit unbedingt zu berücksichtigen und in alle Entscheidungsprozesse einzubinden. Kommunikation und Austausch sowie demokratische Entscheidungsfindung sind aktuell so wichtig wie noch nie. Die Vertretung in der Gremienarbeit stellt hier eine Säule dar, die andere ist die breite und transparente Information aller Lehrenden und Forschenden.

Mit kollegialen Grüßen

Das Akademische Personal der Fakultät Erziehungswissenschaft