

**Sehr geehrte Frau Präsidentin Riegraf,  
sehr geehrte Frau Vizepräsidentin Probst,  
sehr geehrter Herr Vizepräsident Blömer,  
sehr geehrte Mitglieder des Präsidiums,  
sehr geehrter Herr Dezernent Winsel,**

die Corona-Pandemie und die damit einhergehenden Einschränkungen haben einen massiven Einfluss auf die universitäre Lehre und das wissenschaftliche Arbeiten. Insbesondere befristet beschäftigte Wissenschaftler\*innen, die sich in der Qualifikationsphase befinden, müssen – neben der Existenzsicherung, zusätzlicher Care-Arbeit, den Herausforderungen der digitalen Lehre, der psychischen Belastung und der Sorge um die berufliche Perspektive – auch ihr Qualifikationsprojekt aufrechterhalten.<sup>1</sup> Im Moment des Einsetzens der Corona-Einschränkungen wurde die strukturelle Diskriminierung durch prekäre Arbeitsverhältnisse, denen der wissenschaftliche Nachwuchs ausgesetzt ist, einmal mehr deutlich. Dies macht die Verlängerung der aktuellen Finanzierung und somit ein Abfedern des momentan besonders spürbaren Zeitdrucks dringend notwendig.

Wir als gewählte Mittelbauvertretungen der Institute der Fakultät für Kulturwissenschaften wenden uns hiermit ans Präsidium mit der dringenden Bitte um Positionierung der Universitätsleitung und damit verbunden um ein positives Signal an alle befristet beschäftigten Mitarbeiter\*innen und Beamt\*innen mit Qualifikationsstellen (WHK, WiMi, AR a.Z., AOR a.Z., Juniorprofessor\*innen), die Möglichkeiten, die mit der Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes vom 25.05.2020 bestehen, auszuschöpfen und unbürokratisch umzusetzen. Wir würden es sehr begrüßen, wenn sich die Universität Paderborn ihrem Lehrpersonal und wissenschaftlichen Nachwuchs gegenüber solidarisch zeigen würde. Dass die Universität Paderborn besonderen Wert auf Solidarität legt, hat sie bereits bei der Einrichtung eines Corona-Hilfsfonds für Studierende gezeigt, an dem sich auch Mitarbeiter\*innen aus dem Mittelbau beteiligt haben.

Nachfolgend führen wir daher die aus unserer Sicht größten Schwierigkeiten an, welche die Notwendigkeit einer Verlängerung der im WissZeitVG festgeschriebenen Befristung deutlich machen. Wir möchten Sie bitten, unsere dargelegten Punkte für alle Wissenschaftler\*innen gleichermaßen anzuerkennen, da diese Krise jede\*n von uns betrifft und jede\*r aktuell an der Belastungsgrenze arbeitet, um den Lehrbetrieb und den Kontakt zu den Studierenden erfolgreich zu gestalten, den Alltag im Home Office zu organisieren und die eigene Qualifikation unter erschwerten Bedingungen aufrechtzuerhalten.

## **1. Qualifikation und berufliche Perspektive**

Schon unter regulären Bedingungen ist der befristet beschäftigte wissenschaftliche Nachwuchs in der Qualifizierungszeit einem ständigen Zeitdruck ausgesetzt, muss neben den diversen Aufgaben in Forschung, Lehre und Selbstverwaltung stets sein Qualifikationsprojekt sowie weitere wissenschaftliche Tätigkeiten vorantreiben und sich um Anschlussfinanzierungen bemühen. Dies erweist sich aufgrund der durch die Corona-Pandemie beeinflussten Situation als äußerst schwierig: Sowohl die Qualifikationsarbeit als auch die Bewerbungen auf neue Stellen und andere Formen der Anschlussfinanzierung sind für viele junge Wissenschaftler\*innen durch die

---

<sup>1</sup> Vgl. hierzu auch die Stellungnahme des Netzwerks für Gute Arbeit in der Wissenschaft (NGAWiss): „Solidarisch durch die Krise. Prekäre Wissenschaft in der Pandemie“, <https://www.mittelbau.net/stellungnahme-solidarisch-durch-die-krise-prekaere-wissenschaft-in-der-pandemie/>, 02.04.2020.

Arbeitsbedingungen im Home Office, durch zusätzliche Care-Arbeit, den fehlenden Zugang zu Bibliotheken, Archiven, technischem Equipment, Proband\*innen bei empirischen Arbeiten und weiteren Ressourcen erschwert bis unmöglich. Ebenso ist über einen längeren Zeitraum nur ein eingeschränkter wissenschaftlicher Austausch mit Kolleg\*innen und Vorgesetzten möglich – Kolloquien, Fachtagungen, Workshops oder Summer Schools fallen oftmals aus, der informelle Austausch mit Kolleg\*innen im universitären Alltag fällt weg. Zudem ist die Betreuungssituation der Doktorand\*innen durch die gegebenen Einschränkungen und Maßnahmen maßgeblich betroffen. Hinzu kommt in der momentanen Situation eine große Planungsunsicherheit beispielsweise im Hinblick auf mögliche Anschlussfinanzierungen sowie Anträge für die Finanzierung wissenschaftlicher Projekte durch Stiftungen und andere außeruniversitäre Einrichtungen.

## **2. Digitale Lehre**

Die plötzliche Umstellung auf digitale Lehrformate ist nicht nur für die Studierenden, sondern auch für die Lehrenden eine neue Situation. Viele Fragen, beispielsweise danach, welche technische Ausstattung auf beiden Seiten vorausgesetzt werden darf, welcher Workload für beide Seiten angemessen ist und wie man mit den unterschiedlich ausgebildeten Kompetenzen (sowohl der Lehrenden als auch der Lernenden) hinsichtlich digitaler Tools und der didaktischen Aufbereitung umgeht, wurden dabei aufgeworfen und diskutiert. Die Umstellung auf digitale Lehrkonzepte ist herausfordernd, mit großem Aufwand verbunden und viel Zeit fließt seitdem in die Entwicklung neuer kreativer Formate für die Lehre und alternativer Prüfungsformate, in die Einarbeitung in neue Tools, in die Grundlagen von Audio- und Videoschnitt, Live-Streaming, digital kommentierte Text-Annotation, in Kleingruppenarbeit mit Studierenden über Videokonferenzen, in Materialsuche – z. B. nach frei im Netz verfügbaren Filmen, Serien oder Archivmaterialien, die im Regelbetrieb zusammen gesichtet und beforscht werden –, und in die vielen individuellen schriftlichen Feedbacks über PANDA – um nur einige Beispiele aus dem Kontext der Kulturwissenschaften zu nennen. Daraus resultiert ein gegenüber der Präsenzlehre in vielen Fällen erhöhter Organisations- und Korrekturaufwand sowie die Notwendigkeit hoher Flexibilität im Umgang mit individuellen Lösungen und technischen Problemen. Zudem ist auch die Lehre geprägt durch den eingeschränkten Zugang zu Angeboten der Bibliothek, zu Archiven oder im Vorfeld geplanten Exkursionszielen. Auch die Konzeption der Lehrveranstaltungen im kommenden Wintersemester findet durch die aktuelle Planungsunsicherheit unter erschwerten Bedingungen statt, da bis zum jetzigen Zeitpunkt noch keine endgültige Entscheidung hinsichtlich des Lehrformats gefällt wurde. Zusammenfassend: Die Sicherstellung qualitativer digitaler Lehre kostet viel Zeit und Energie, sodass eigene Qualifikationsarbeiten nicht annähernd in gleichem Umfang durchgeführt werden können.

## **3. Betreuung von Studierenden**

Die Studierenden befinden sich ebenso wie die Lehrenden in einer Ausnahmesituation, dies wird in den Gesprächen mit und durch vermehrte Anfragen von Studierenden deutlich kommuniziert. Die Studierenden sind stark belastet, teilweise sogar überlastet, u. a. durch finanzielle Sorgen, Care-Arbeit, eigene Zugehörigkeit zur Risikogruppe, Überforderungen mit der Organisation des digitalen Studierens, Planungsunsicherheit oder Änderungen ihres geplanten Studienverlaufs, z. B. durch abgesagte Pflichtpraktika oder Veranstaltungsabsagen. Gerade durch die kurzfristige Umstellung auf die digitale Lehre war eine koordinierte gemeinsame Planung und Absprache unter Kolleg\*innen kaum möglich, sodass viele Studierende sich durch zum Teil stark divergierende Individuallösungen im Rahmen von Lehrveranstaltungen verunsichert fühlen. Um darauf und auf individuelle Anforderungen einzugehen, erfolgt in vielen Fällen zurzeit eine intensive Betreuung von Studierenden durch Sprechstunden, Mails oder Chats, um ihnen einen sicheren und planbaren Studienverlauf zu gewährleisten. Die fehlende Möglichkeit für

Abspraken aufgrund der Weisung zur asynchronen Lehre bedeutet zusätzliche individuelle Kommunikation in organisatorischen Fragen, was den Betreuungsaufwand massiv erhöht. Die vorübergehende Aussetzung von Abgabefristen aus dem vergangenen Wintersemester hat vielen Studierenden geholfen, sich für dieses Semester anders zu organisieren, bedeutet aber im Umkehrschluss auch, dass auf die Lehrenden durch das Wiedereinsetzen der Abgabefrist nun ein hoher Betreuungs- und Korrekturaufwand zukommt, zusätzlich zu der erhöhten Prüfungslast des Sommersemesters. Hinzu kommt noch die bisher ungeklärte Frage, wie mit den Neueinschreibungen zum kommenden Wintersemester umgegangen werden soll. Im Falle einer Fortführung der digitalen Lehre müssen auch diesbezüglich vermehrt Absprachen getroffen und nachhaltige Formate zum Studienbeginn eines neuen Bachelor-Zyklus organisiert werden, um gerade Erstsemestern einen guten Studienstart an der Universität Paderborn zu ermöglichen.

#### **4. Home Office**

Die Arbeit im Home Office<sup>2</sup> ist zurzeit obligatorisch und soll es vorerst auch bleiben, allerdings stehen nicht in jeder Privatwohnung ein ruhiger Arbeitsplatz und die technische und organisatorische Infrastruktur zur Verfügung, die es braucht, um sich dem komplexen Arbeitsprozess einer wissenschaftlichen Qualifikationsarbeit zu widmen. Oftmals befinden sich im gleichen Haushalt lebende Personen ebenfalls im Home Office, mit denen man sich Räumlichkeiten und Infrastrukturen zum Arbeiten teilen muss. Das führt zu weiteren, nicht nur organisatorischen, Herausforderungen, exemplarisch genannt sei hier das Fehlen einer zweiten Arbeitsplatzausstattung, die Koordination von telefonischen Absprachen mit Kolleg\*innen, Videokonferenzen und das Einräumen von Ruhearbeitsphasen bei zum Teil sehr unterschiedlichen Anforderungsprofilen der jeweiligen Arbeitsverhältnisse. Zudem war bzw. ist der für den wissenschaftlichen Arbeitsprozess unabdingbare Zugang zu stationären Computern mit bestimmter Software, zu Archiven, (Universitäts-)Bibliotheken und deren Angebote (z. B. Fernleihe) nicht oder nur eingeschränkt möglich.

#### **5. Care Arbeit**

Neben den bereits genannten Punkten ist die Care Arbeit für sich selbst, für im Haushalt lebende Personen, für Angehörige, Freund\*innen oder Nachbar\*innen mit einer erhöhten psychischen Belastung sowie einem erhöhten Alltags- und Zeitaufwand verbunden. Insbesondere Personen, die zeitgleich im Home Office Kinder, Kranke und/oder Risikogruppen betreuen, sind aufgrund der zusätzlichen Arbeit kaum dazu in der Lage, sich Zeit für ihre Qualifikationsarbeiten einzuräumen. Zudem gehören nicht zuletzt auch viele Mitarbeiter\*innen selbst zu den sog. Risikogruppen. Die hier getroffenen und notwendigen Schutzmaßnahmen erschweren die Qualifikationsleistung in äquivalentem Umfang deutlich. Auch ist zurzeit nicht abzusehen, wie sich die Situation weiterentwickeln wird, sodass eine konkrete zeitliche Planung für die nächsten Monate kaum möglich ist. Je nach Bundesland und Region ist z. B. die vollständige Rückkehr in den Regelbetrieb von Schulen und Kindertagesstätten noch nicht absehbar oder wird situationsbedingt zeitweise widerrufen. Die problematische Situation im Kontext familiärer Sorgearbeit, auf die Sie in Ihrer Mail vom 26.05.2020 selbst hingewiesen haben, kann leider derzeit auch nicht durch die Universität in Form von Kinderbetreuung abgedeckt werden. Intensive und zusammenhängende Arbeitsphasen, die für eine wissenschaftliche Qualifikationsarbeit unabdingbar sind, sind somit für viele Wissenschaftler\*innen in naher Zukunft nicht möglich.

---

<sup>2</sup> Matzner, Tobias: »Digital ist anders«, [https://medium.com/@t\\_matzner/digital-istanders-%C3%BCber-eine-universit%C3%A4t-ohne-pr%C3%A4senzlehre-42e2c17cc4af](https://medium.com/@t_matzner/digital-istanders-%C3%BCber-eine-universit%C3%A4t-ohne-pr%C3%A4senzlehre-42e2c17cc4af), 24.03.2020.

Viele dieser Punkte wurden in den Rundschreiben an die Angehörigen der Universität Paderborn von Ihnen bereits benannt. In diesem Zusammenhang haben Sie immer wieder betont, dass Ihnen die problematische Situation und die Herausforderungen der aktuellen Situation bewusst sind. Wir möchten mit diesem Schreiben darauf aufmerksam machen, dass die Corona bedingten Einschränkungen die befristet angestellten Mitarbeiter\*innen und Beamt\*innen in einer Qualifikationsphase in besonderem Ausmaß betrifft, weil hier zusätzlich noch existenzielle Sorgen hinzukommen. Daher möchten wir nachdrücklich dafür plädieren, allen befristet Beschäftigten die Verlängerung des Arbeitsvertrages nach § 7 (3) um sechs Monate anzubieten, um einen fairen Ausgleich für die Mehrarbeit in diesem Semester zu schaffen. Hiermit sind explizit Wissenschaftliche Hilfskräfte, Wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen, Akademische Rät\*innen auf Zeit und Juniorprofessor\*innen gemeint. Der Bundestag hat dem Vorschlag des BMBF folgend am 25.05.2020 das WissZeitVG durch eine zeitliche Übergangsregelung geändert und für unsere Forderung auf Gesetzesebene die Voraussetzungen geschaffen. Am 03.06.2020 folgte per Mail die Information über die Gesetzesänderung seitens des Personaldezernats der Universität Paderborn. Die darin in Aussicht gestellte Möglichkeit der Vertragsverlängerung begrüßen wir ausdrücklich. Das geplante Vorgehen der Einzelfallentscheidung sehen wir allerdings kritisch, insofern objektive Kriterien und Maßstäbe fehlen und daher die Entscheidungsgrundlage nicht transparent nachvollziehbar ist. Wir bitten Sie daher, als Universitätsleitung ein solidarisches Statement zu setzen und den befristet Beschäftigten möglichst schnell Rechtssicherheit über die Verlängerung ihrer Finanzierung und damit Planungssicherheit zu geben. Davon profitiert nicht zuletzt die Universität als Lehr- und Forschungsinstitution, die in der Zeit der Pandemie-Einschränkungen auf das Engagement und die Expertise ihres Personals vertrauen kann.

Wir freuen uns, auf der Grundlage dieses Briefes ein persönliches Gespräch mit Ihnen zu führen und sehen Ihren Terminvorschlägen erwartungsvoll entgegen.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Annette Bentler, Alexandra Hartmann, Dr. Sandra Jansen  
– gewählte Mittelbauvertretung im Fakultätsrat der Fakultät für Kulturwissenschaften

Franziska Schloots und Elena Fingerhut  
– gewählte Mittelbausprecherinnen des Instituts für Medienwissenschaften

Dr. Stephanie Willeke  
– gewählte Mittelbausprecherin des Instituts für Germanistik und Vergleichende Literaturwissenschaft

Dr. Vera Grund und Agnes Seipelt  
– gewählte Mittelbausprecherinnen des Musikwissenschaftlichen Seminars Detmold/Paderborn

Bianca Steffen und Kristina Krug  
– gewählte Mittelbausprecherinnen des Instituts für Erziehungswissenschaft

Daniel Fastlabend  
– gewählter Mittelbausprecher des Historischen Instituts

Dr. Daniela Berner-Zumpf  
– gewählte Mittelbausprecherin des Instituts für Humanwissenschaften – Fach Philosophie

Sandra Lenke und Jonathan Frommann-Breckner  
– gewählte Mittelbausprecher\*innen des Instituts für Evangelische Theologie

Sophie Krug von Nidda und Dr. Thomas Schroedter  
– im Namen des Mittelbaus des Instituts für Humanwissenschaften – Fach Soziologie

PD Dr. Anke Lenzing und Stela Dujakovic  
– gewählte Mittelbausprecherinnen des Instituts für Anglistik und Amerikanistik

Nina Lindlahr  
– Institut für Kunst / Musik / Textil – Fach Textil

Anda-Lisa Harmening  
– Graduiertensprecherin der Fakultät für Kulturwissenschaften

Dr. Julia Steinhausen  
– Koordinatorin der Mentoring-Programme für Doktorandinnen und Studentinnen

Dr. Maria Robaszkiewicz und Dr. Larissa Eikermann  
– Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät für Kulturwissenschaften