

## Information des WIPR zur Lehre im Sommersemester 2020

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

wie Sie gewiss schon erfahren haben, sind die Mitarbeiter\*innen der Universität Hamburg angehalten, die akademische Lehre in diesem Sommersemester in digitaler Form zu leisten. Diese Entscheidung der Kultusminister und die entsprechenden Weisungen aus dem Präsidium werfen bei den Lehrenden nicht nur technische, sondern auch rechtliche und soziale Fragen auf. Am 3.4.2020 baten wir in einem Schreiben an die Universitätsleitung (Präsidium und Dekanate) um Klärung rechtlicher Rahmenbedingungen und verwiesen auf Mitarbeitergruppen, die das Digitalisierungsgebot überlasten wird, wie z.B. WiMi (maL) mit hohen Lehrdeputaten (bis zu 16 SWS) oder Eltern, die neben der Arbeit im Home-Office Kinder betreuen und beschulen.

Wir haben Verständnis dafür, dass aufgrund der enormen Last bei der Bewältigung dieser Krise das Präsidium unsere Fragen bislang noch nicht beantworten konnte, zumal in einigen Punkten das Einvernehmen mit der übergeordneten Behörde (BWFG) notwendig ist. Gleichwohl erachten wir es für wichtig, Sie über die offenen Fragen und die Haltung des Personalrates des Wissenschaftlichen Personals in Sachen krisenbedingter Digitalisierung der Lehre auf dem Laufenden zu halten. Im Folgenden sind einige der Punkte zusammengefasst, zu denen wir mit der Universitätsleitung durch unsere Anfrage ins Gespräch kommen wollen:

- Es sollte den Lehrenden zugesichert werden, dass digitale Lehre in vollem Umfang wie Präsenzlehre auf das Lehrdeputat angerechnet wird, unabhängig davon, ob sie synchron oder asynchron, ob sie mit oder ohne interaktive Formate erbracht wird<sup>1</sup>.
- Die Umstellung auf digitale Lehre bedeutet zusätzliche Arbeit. So wird es z.B. WiMi (maL) mit hohem Lehrdeputat nicht möglich sein, die gesamte Lehre vollständig digital zu erbringen, ohne dabei ernste Arbeitsüberlastungen und damit womöglich gesundheitliche Beeinträchtigungen in Kauf nehmen zu müssen. Auch eine Nachleistung ausgefallener Lehre in Folgesemestern ist nicht vertretbar, weil im planmäßigen Universitätsbetrieb bereits 100% der Arbeitskraft ausgeschöpft werden. Aber auch Doktorandinnen und Doktoranden und Habilitandinnen und Habilitanden geraten womöglich wegen ihrer befristeten Verträge bei der Arbeit an ihren Qualifizierungsarbeiten unter Druck.

Zur Lösung des Dilemmas wären krisenbedingte Flexibilisierungen bei den Lehrverpflichtungen denkbar, etwa in der Form, dass bei besonders betroffenen Personengruppen wie WiMi (maL) im Sommersemester 2020 ein höherer Anrechnungsfaktor als 1,0 angewendet wird, dass Lehrveranstaltungen in Kleingruppen parallelisiert und separat angerechnet werden, oder dass eine Reduktion der Lehrverpflichtung um ca. 30% in den Funktionsbeschreibungen vorübergehend festgelegt wird. Ersatz für ausfallende Lehre könnte durch Aufstockung von Teilzeitverträgen, Vertragsverlängerungen und Neueinstellungen (oder im Einzelfall durch Lehraufträge) sichergestellt werden.

---

<sup>1</sup> Die rechtliche Lage insbesondere im Hinblick auf die § 4 Nr. 6 und § 20 Abs. 2 LVVO ist auch nach der 100%-Anrechnungszusage des Präsidiums mit Bezug auf § 5a LVVO unseres Erachtens noch nicht eindeutig geklärt.

- Für das Sommersemester 2020 müssen Ausnahmen von bestehenden Regularien geschaffen werden. Wir gehen davon aus, dass diese krisenbedingten Notlösungen beispielsweise in Prüfungsordnungen als solche kenntlich bleiben und nicht als neuer Standard verankert werden. Wenn die jetzige Notlage zu einer raschen Anpassung gesetzlicher Rahmenbedingungen an eine zunehmende Digitalisierung in der universitären Lehre als neuem Standard genutzt würde, geschähe dies ohne den notwendigen Diskurs aller Akteure.

Wir hätten gerne vor dem Semesterstart für Sie mehr Sicherheit erwirkt, zumindest aber machen wir mit diesem Schreiben Ihre Mehrbelastung durch die notgedrungene Digitalisierung der Lehre sichtbar. Wir möchten Sie dazu ermutigen, dabei fürsorglich mit sich umzugehen: Wenn Sie Ihre Situation als stark belastend empfinden, ist das kein Zeichen eines persönlichen Belastbarkeitsdefizits!

Den multiplen, parallel zu bewältigenden und zum Teil neuen Anforderungen würde man unter normalen Umständen schon kaum zu eigener Zufriedenheit gerecht werden können. Und die erhöhte psychische Grundanspannung in dieser Pandemie macht es vielen unter uns nicht gerade leichter (s. auch [Empfehlungen des Leibniz-Institut für Resilienzforschung](#)).

Natürlich wollen Sie Ihre Lehre auf dem für Sie gewohnt hohen Qualitätsniveau digitalisieren. Setzen Sie sich nicht zu sehr unter Druck, wenn dies in der kurzen Zeit nicht allumfänglich gelingt. Die Gesundheit der Mitarbeiter\*innen, auch die psychische und mentale, ist das höchste Gut einer nachhaltigen Universität, die es über die Krise hinaus zu erhalten gilt. Auch in der Zukunft gut und begeistert in Lehre und Forschung werden wir nur sein, wenn wir selbst gesund durch die Krise kommen. Daher: Tun Sie, was möglich ist, um unsere Universität und den Lehr- und Forschungsbetrieb so gut als möglich am Laufen zu halten. Aber gestehen Sie sich auch selbst zu, wenn die Belastungen zu hoch werden, und:

*Vernachlässigen Sie auf keinen Fall die Fürsorgepflicht gegenüber sich selbst und den Ihren. Entscheiden Sie, was in der Kürze der Zeit und in Ihrer persönlichen Krisen-Wochenagenda sinnvoll machbar ist, was die höchste Priorität hat und was zurückstehen muss.*

Sprechen Sie mit Ihren Kolleg\*innen und Vorgesetzten darüber. Wenden Sie sich gerne jederzeit an Ihren Personalrat, zumal in Konfliktfällen oder bei Überlast.

Viele Grüße

Ihr Personalrat des Wissenschaftlichen Personals