

**Bericht zur Befragung des akademischen Mittelbaus der FSV zu Problemstellungen und  
Bedarfen im Zusammenhang mit der Covid19-Pandemie**

**Autor:innen: Vertretung des akademischen Mittelbaus in der FSV**

Dr. Stefanie Hechler (Institut für Psychologie)

Janine Kuhnt (Institut für Erziehungswissenschaft)

Charlotte Nell (Institut für Soziologie)

Ina Semper (Institut für Erziehungswissenschaft)

Mareike Sittler (Institut für Psychologie)

Dr. David Urschler (Institut für Psychologie)

**FSU Jena, Juli 2020**

<b>1. Einleitung</b> .....	4
<b>2. Umsetzung und Auswertung</b> .....	5
<b>3. Dokumentierte Belastungen</b> .....	7
<b>4. Ressourcen für digitale Lehre</b> .....	8
<b>5. Beschäftigungssituation</b> .....	9
<b>6. Weiterqualifikation</b> .....	10
<b>7. Vereinbarkeit beruflicher und privater Verpflichtungen</b> .....	11
<b>8. Arbeitsschutz</b> .....	12
<b>9. Krisenkommunikation</b> .....	13
<b>10. Gelungenes</b> .....	14
<b>11. Handlungsfelder und Bedarfe</b> .....	15
<b>12. Bestandaufnahme und Ausblick</b> .....	17

Abbildung 1: Belastungen; n = 53.....	7
Abbildung 2: Ressourcen für digitale Lehre; n = 26 .....	8
Abbildung 3: Beschäftigungssituation; n = 31 .....	9
Abbildung 4: Weiterqualifikation; n = 26.....	10
Abbildung 5: Vereinbarkeit beruflicher und privater Verpflichtungen; n = 27 .....	11
Abbildung 6: Arbeitsschutz; n = 18 .....	12
Abbildung 7: Krisenkommunikation; n = 30.....	13
Abbildung 8: Gelungenes; n = 33.....	14
Abbildung 9: Handlungsfelder und Bedarfe; n = 84 .....	15

## 1. Einleitung

Die Covid19-Pandemie hat seit März 2020 alle Angehörigen der Friedrich-Schiller-Universität vor große Herausforderungen gestellt, um den Betrieb der Hochschule in Lehre und Forschung weiterhin in hoher Qualität zu gewährleisten. Der akademische Mittelbau der Universität trägt einen großen Teil dieser Lehr- und Forschungsleistungen, und wird im Zuge dieser besonderen Zeit während der Pandemie vor Herausforderungen gestellt, die es systematisch zu erfassen gilt, um Bedarfe ableiten zu können. Im Fakultätsrat der Fakultät für Sozial- und Verhaltenswissenschaften (FSV) wurde daher vorgeschlagen, mehr über die Situation der einzelnen Statusgruppen im Verlauf der Covid19-Pandemie und die damit verbundenen Herausforderungen, aber auch über Gelungenes in der Umsetzung in Erfahrung zu bringen. Die Vertreter:innen des akademischen Mittelbaus im Fakultätsrat der FSV haben daher mit Unterstützung des Dekanats eine Umfrage initiiert, mit der die folgenden Zielstellungen verbunden waren:

- (1) die Bedarfe der Statusgruppe "akademischer Mittelbau" hinsichtlich der Umstellung von Lehre und Forschung auf ein digitales Semester zu erfassen,
- (2) Gelungenes sichtbar werden zu lassen und
- (3) die kommunizierten Bedarfe in Handlungsempfehlungen zu überführen.

Wir hoffen, dass die hier zusammengefassten Ergebnisse einen Kommunikationsanlass sowohl auf Ebene der Institute als auch auf Ebene der Fakultät und der gesamten Universität bieten, um über Möglichkeiten der Unterstützung bei Bedarfen genauso zu sprechen, wie über die Möglichkeiten, Gelungenes bekannt zu machen und Nachhaltigkeit hinsichtlich der vielen aus diesem Anlass erfolgten Entwicklungen – insbesondere im Bereich der Lehre – zu ermöglichen.

In Bezug auf die Planung und Umsetzung der Erhebung gilt ein besonderer Dank Frau Dr. Annika Blichmann von der Geschäftsstelle des Dekanats und Frau Hanna Marzinkowski, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Kommunikationswissenschaft.

## 2. Umsetzung und Auswertung

Zur Erfassung von Problemstellungen und gelungener Handlungspraxis in Forschung und Lehre des akademischen Mittelbaus der FSV im Zusammenhang mit der Covid19-Pandemie wurde im Zeitraum 28.05.2020 - 07.06.2020 eine Befragung durchgeführt. Da zur Datenerhebung nicht auf standardisierte und bereits erprobte Befragungsinstrumente zurückgegriffen werden konnte, wurde die Befragung von den Verfasser:innen des vorliegenden Berichts als offene, vorstrukturierte Befragung konzipiert. Dabei fungieren die folgenden Aspekte als vordefinierte und insofern Struktur gebende Kategorien:

- Umgang mit digitaler Lehre und Betreuung (Mehrbelastung, Herausforderungen, Chance Neues zu lernen, ...)
- Beschäftigungssituation und Gegenwarts- sowie Zukunftsperspektiven
- Ausstattung mit Ressourcen und digitaler Infrastruktur
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Schutz am Arbeitsplatz
- Krisenkommunikation der Universitätsleitung
- Konkrete Ideen/Vorschläge zur Verbesserung der Situation
- Gelungenes

Die vom Dekanat über die einzelnen Institutssekretariate weitergeleitete Ankündigungsemail adressierte alle Beschäftigten des akademischen Mittelbaus innerhalb der Fakultät. Diese konnten zunächst gegen Zusicherung der Anonymisierung in Form einer an Frau Dr. Blichmann gerichteten E-Mail an der Befragung teilnehmen. In einer zweiten, am 02.06.20 sowohl auf Deutsch als auch auf Englisch versendeten E-Mail wurde nochmals auf die Möglichkeit zur Teilnahme an der Befragung per Mail oder auf der Plattform Soscisurvey hingewiesen. Die Rückläufe (N = 40) von Einzelpersonen und Gruppen wurden anonymisiert. Alle Rückläufe liegen als schriftliches Datenmaterial vor.

Das Datenmaterial wurde anschließend von den Verfasser:innen dieses Berichts inhaltsanalytisch ausgewertet. Die Inhaltsanalyse bot dabei nicht nur die pragmatischste, sondern auch aufgrund der vordefinierten Kategorien die inhaltlich adäquateste Auswertungsmethode, um Muster und Regelmäßigkeiten ebenso wie Einzelaussagen und

Streuung systematisch in die Auswertung miteinbeziehen zu können<sup>1</sup>. Im Ergebnis verteilen sich 326 codierte Nennungen auf neun Kategorien, auf die im Folgenden eingegangen wird.

Die vorliegenden Ergebnisse wurden am 17.06.2020 im Fakultätsrat vorgestellt und werden in diesem Bericht dokumentiert.

---

<sup>1</sup> Siehe z. B. Kuckartz (2016).

### 3. Dokumentierte Belastungen

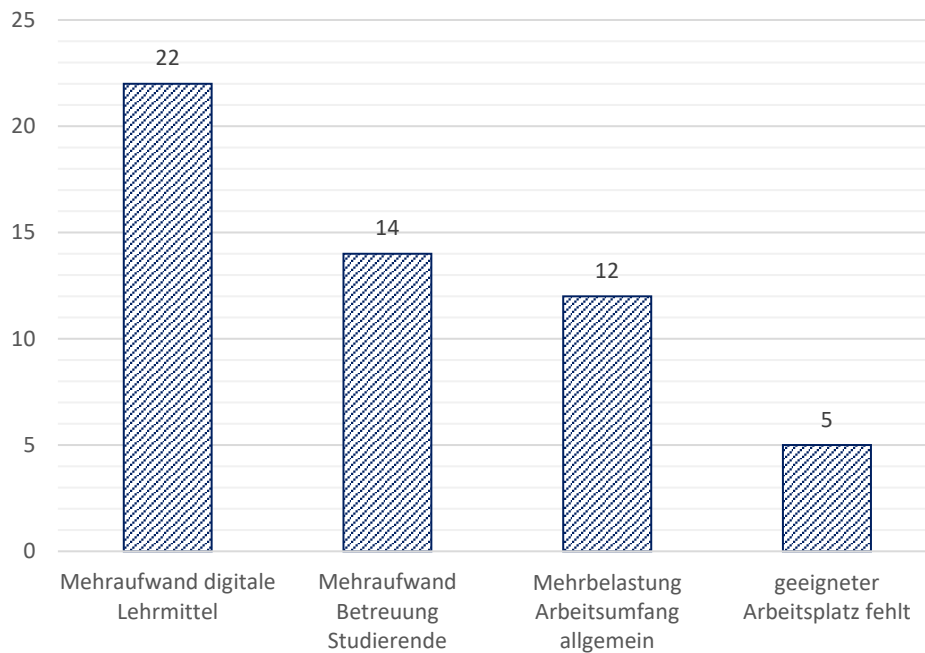


Abbildung 1: Belastungen; n = 53

Die Kategorie „Belastungen“ wird in vier Unterkategorien differenziert, die sich allesamt inhaltlich auf den von den Beschäftigten wahrgenommenen *Mehraufwand* zur Erstellung und Umsetzung digitaler Lehrmittel beziehen, welcher an den Zahlen gemessen eine große Belastungsquelle darzustellen scheint. Der dokumentierte Mehraufwand geht zum einen aus dem Finden und Kennenlernen digitaler Lehrmittel hervor und zum anderen aus der zum Teil aufwändigen Einarbeitung in und Umsetzung von digitalen Lehrformaten.

Ein Mehraufwand wird darüber hinaus in Bezug auf die Betreuung von Studierenden und den Arbeitsumfang allgemein wahrgenommen. Dieser zeigt sich vor allem im deutlich gestiegenen Kommunikationsaufwand und -bedarf. Als weitere als belastend eingeschätzte Arbeitssituation wird von Personen der Mangel an geeigneten Arbeitsplätzen im Homeoffice genannt.

#### 4. Ressourcen für digitale Lehre

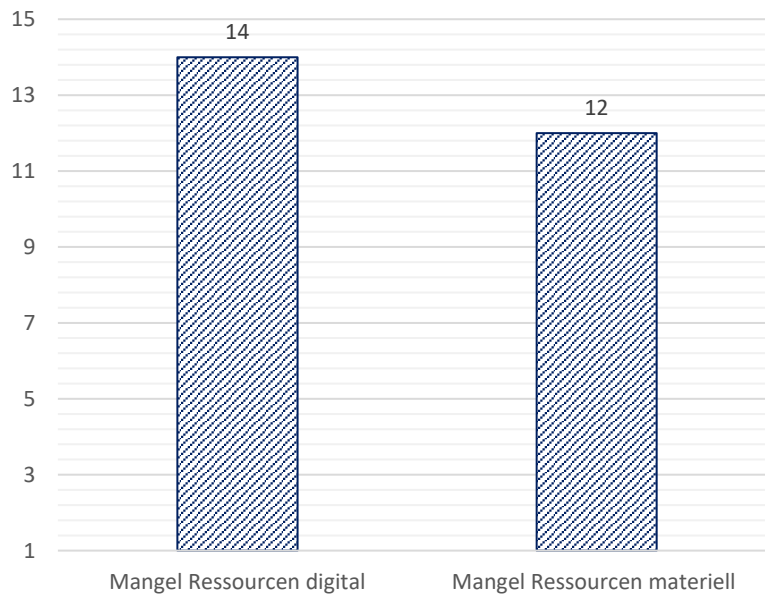


Abbildung 2: Ressourcen für digitale Lehre; n = 26

Im Hinblick auf die Ressourcenausstattung wird ein wahrgenommener Mangel kommuniziert; dieser äußert sich zum einen als Mangel an digitalen und zum anderen an materialen Ressourcen zur Umsetzung digitaler Lehre. So werden die digitalen Kapazitäten als zum Teil mangelhaft im Hinblick auf die Stabilität der Verbindungen und die Verfügbarkeit und Beschaffung geeigneter Programme und Tools eingeschätzt. Der Erhalt von speziellen Lizenzen für digitale Tools, die von den zur Verfügung gestellten Programmen (z.B. Zoom) abweichen, wird als bürokratisch aufwändig und langwierig eingestuft. Der Mangel an Materialressourcen wird von vielen Mitarbeitenden geäußert, die sich zwangsläufig im Homeoffice befinden. So verfügten diese nicht immer über die nötige Hardware für die Arbeit im Homeoffice und die Umsetzung digitaler Lehre. Die insbesondere im Homeoffice fehlenden Ressourcen wurden i.d.R. mit eigenen Mitteln kompensiert, indem private Hardware eingesetzt oder eigens angeschafft wurde (Laptops, Kameras, Mikrophone, Scanner etc.).



## 5. Beschäftigungssituation

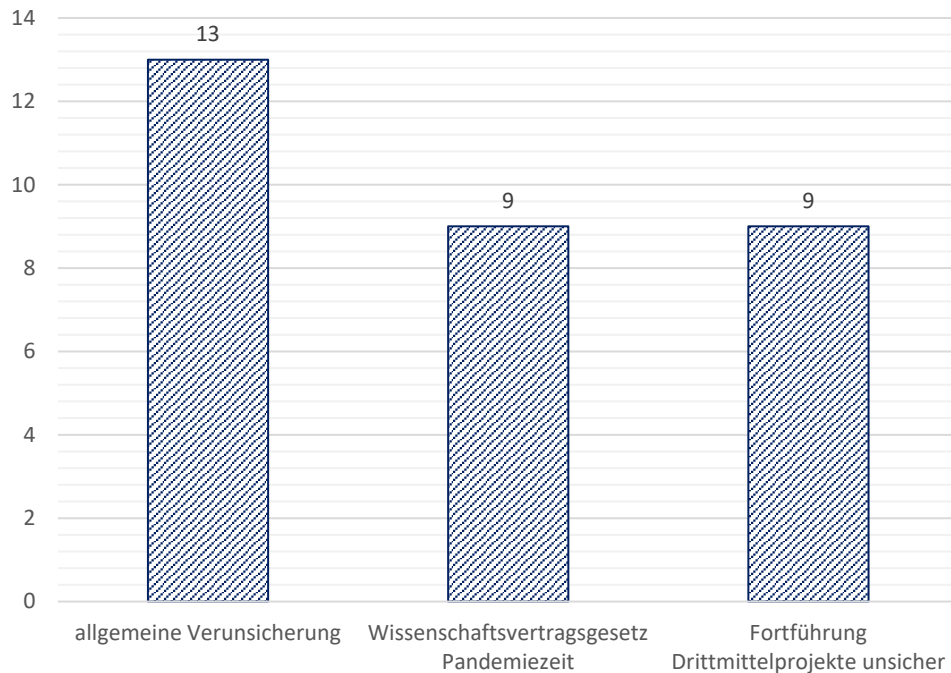


Abbildung 3: Beschäftigungssituation; n = 31

Viele Beschäftigte des akademischen Mittelbaus melden eine allgemeine Verunsicherung im Kontext der Krisensituation zurück. Insbesondere im Hinblick auf die Beschäftigungssituation werden Sorgen und Probleme gesehen. So wird etwa häufig der Wunsch geäußert, die Höchstbefristungsgrenzen des WissZeitVG an der Universität Jena unbürokratisch um die Zeit pandemiebedingter Einschränkungen des Hochschul- und Wissenschaftsbetriebs zu verlängern. Unklarheiten bestehen häufig auch über die Fortführung von Drittmittelprojekten und die Realisierung geplanter Projekte. Es werden negative Auswirkungen auf viele Aspekte der wissenschaftlichen Karriere erwartet: Für Berufungsverfahren, das Erreichen von Leistungsvereinbarungen in Tenure-Track-Verfahren, bei Bewerbungen, aber auch für die Erreichung von Forschungs- und Qualifizierungszielen.

## 6. Weiterqualifikation

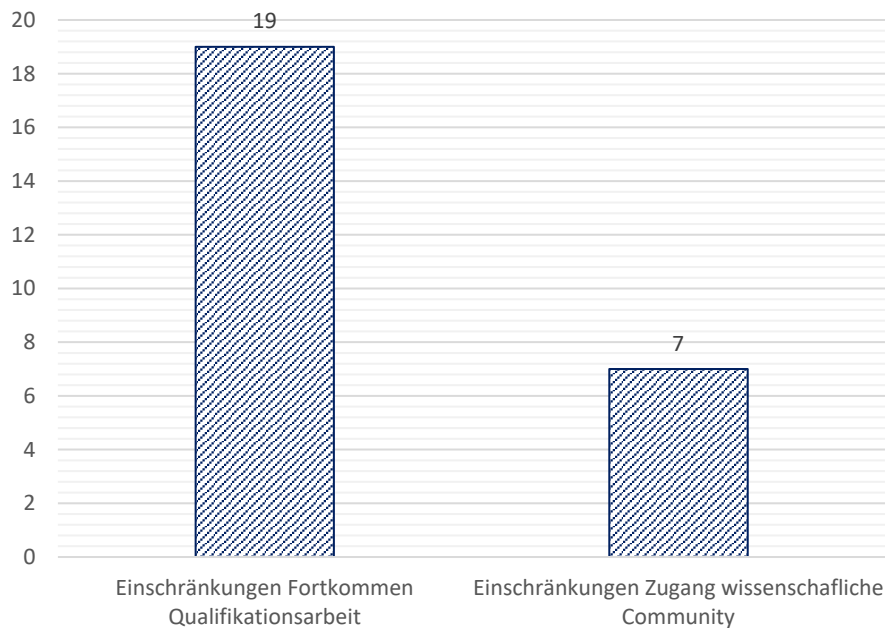


Abbildung 4: Weiterqualifikation; n = 26

Viele Beschäftigte im Mittelbau erleben z. T. starke Einschränkungen bezogen auf den Fortgang ihrer Qualifikationsarbeiten. Die Arbeit an Promotionen, Habilitationen oder äquivalenten Arbeiten wird – so die Rückmeldung der Beschäftigten – durch einen deutlich gestiegenen Aufwand für die Lehre (einschließlich des erheblich höheren Kommunikationsaufwands mit Studierenden), Einschränkungen im Zugang zum Forschungsfeld, Labor etc. und durch Einschränkungen im Zugang zur wissenschaftlichen Community erschwert, bspw. durch den Wegfall institutioneller Austauschorte wie Forschungskolloquien, Konferenzen, Tagungen oder Weiterbildungen und der langen Schließung der Bibliotheken.

## 7. Vereinbarkeit beruflicher und privater Verpflichtungen

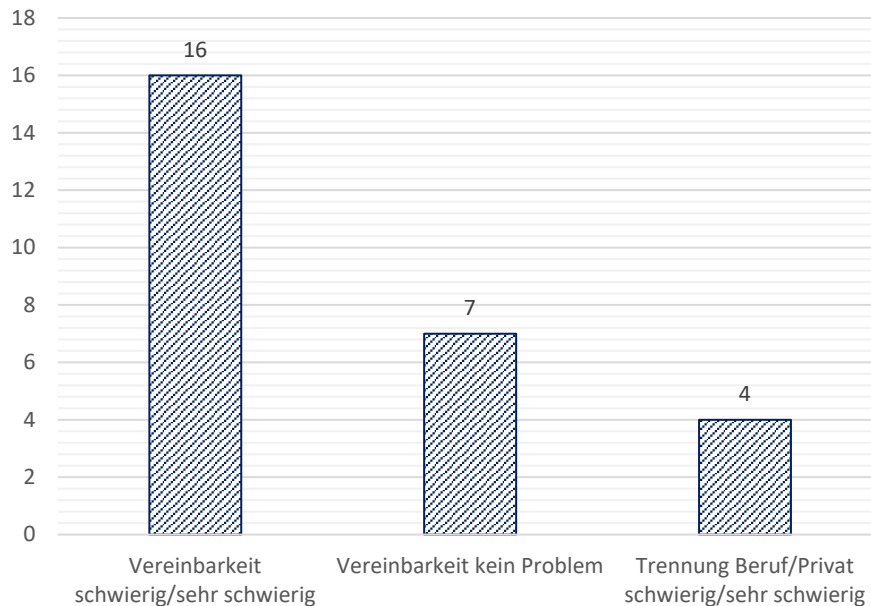


Abbildung 5: Vereinbarkeit beruflicher und privater Verpflichtungen; n = 27

Die Zeit der Schließung von Kindertageseinrichtungen und Schulen hat die Vereinbarkeit von Carearbeit und Homeoffice schwierig bis sehr schwierig gemacht (bis hin zur Vertragsauflösung, so die Rückmeldung einer Person aus dem Mittelbau der Fakultät). Darüber hinaus werden Karrierenachteile befürchtet. Angenommen werden kann, dass aufgrund geschlechtsbezogener Arbeitsteilung – auch und insbesondere in Zeiten der Pandemie und der Verlagerung der Arbeitsaktivitäten ins Homeoffice bei gleichzeitiger Verantwortung für Sorgetätigkeiten, insbesondere Frauen benachteiligt sind.

Als häufigster Grund für eine gute Vereinbarkeit von beruflichen und privaten Verpflichtungen wurde von den Befragten genannt, die beruflichen Erwartungen erfüllen zu können, weil selbst **keine** familiären Verpflichtungen bestehen. Einzelne Mitarbeiter:innen sehen die in Zeiten des Homeoffice` noch zunehmende Entgrenzung der Arbeit bzw. die mangelnde Trennung von Beruf und Privatleben sehr kritisch.

## 8. Arbeitsschutz

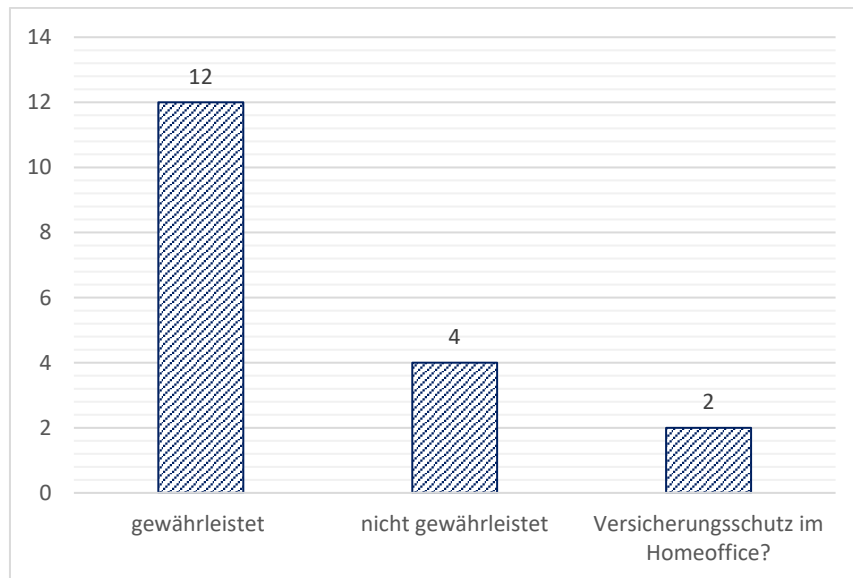


Abbildung 6: Arbeitsschutz; n = 18

Arbeitsschutz ist ein Thema, welches in Zeiten der Covid19-Pandemie besondere Relevanz gewinnt. Im Homeoffice können Hygiene- und Abstandsregeln – so die Rückmeldung der Befragten – gut eingehalten werden. Allerdings berichten Mitarbeiter:innen auch von Problemen bei der Umsetzung der Regeln am Arbeitsplatz. Hiernach seien Seife und Desinfektionsmittel nicht überall vorhanden, würden Mund-Nasen-Bedeckungen nicht immer vorschriftsgemäß getragen oder Abstände nicht eingehalten. Es zeichne sich zudem bereits jetzt eine Knappheit an ausreichend großen Räumen zur Durchführung von Prüfungen ab, die unter Einhaltung der Hygienevorgaben in Präsenzform abgehalten werden müssen. Es kam zudem die Frage des Versicherungsschutzes im Homeoffice auf. Sind Mitarbeitende durch die gesetzliche Unfallversicherung auch im Homeoffice abgesichert?

## 9. Krisenkommunikation

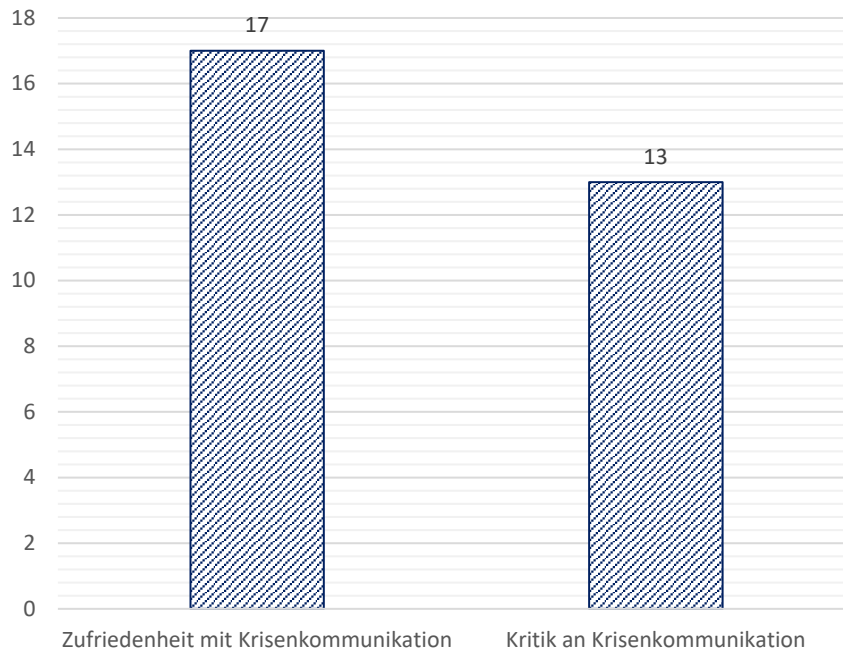


Abbildung 7: Krisenkommunikation;  $n = 30$

Zur Krisenkommunikation wurde nahezu binär hauptsächlich Zufriedenheit oder Kritik geäußert. Viele Mitarbeitende äußerten sich positiv über die Krisenkommunikation der Universität. Die Befragten melden zudem zurück, die übersichtlichen FAQs, die Initiierung des Krisenstabs und die Häufigkeit der Informationsweitergabe als positiv zu empfinden. Als Kritikpunkte werden unter anderem der Zeitpunkt der Kommunikation (bspw. Wochenende), die fehlende Informationsbündelung, die fehlende oder unzureichende englische Übersetzung von Informationen und die fehlende Unterstützung bei der Umsetzung des Homeofficegebotes genannt.

## 10. Gelungenes

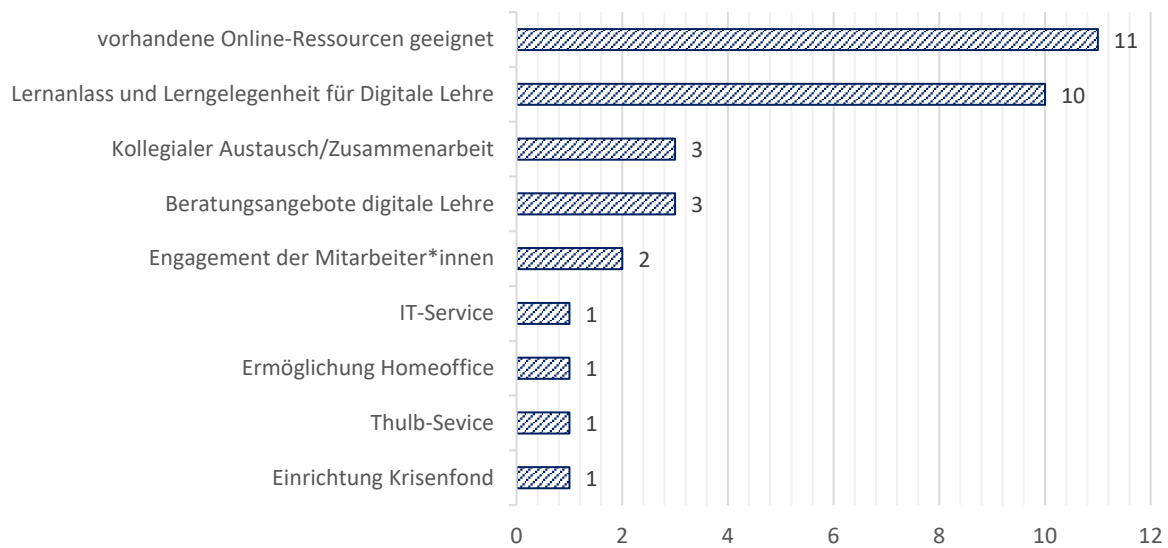


Abbildung 8: Gelungenes; n = 33

Viele Mitarbeitende sind mit vorhandenen Online-Tools für die digitale Lehre zufrieden, da sie – so die Rückmeldung – mit den durch die Softwarebeschaffung zur Verfügung gestellten Programmen umgehen und diese für die digitale Lehre nutzenbringend einsetzen können. In diesem Zusammenhang äußern sie sich positiv darüber, dass die Umstellung auf Online-Lehre als Anlass und Lerngelegenheit für die Umsetzung digitaler Lehr-Lern-Szenarien genutzt werden kann. Zudem wird der kollegiale Austausch und das Engagement der Mitarbeiter:innen positiv hervorgehoben. Die vorhandenen Beratungsangebote (bspw. Lehre Lernen) werden wertgeschätzt, sind aber nicht allen Beschäftigten bekannt.

## 11. Handlungsfelder und Bedarfe

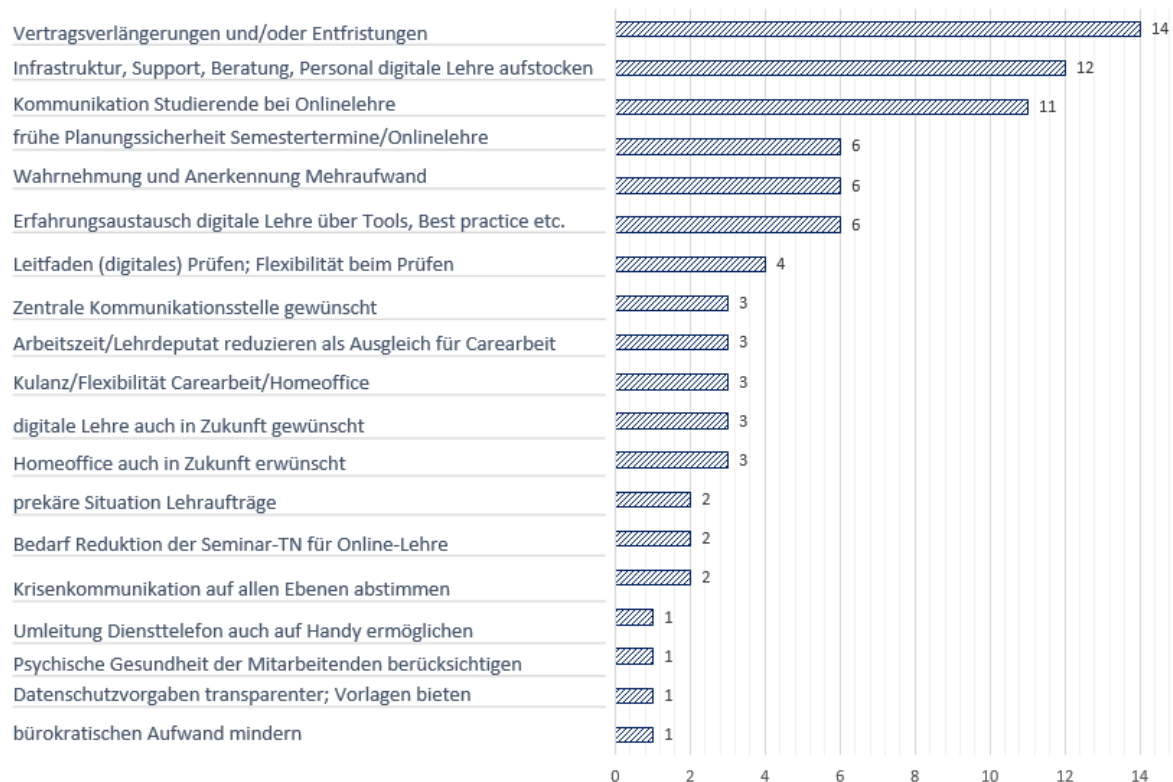


Abbildung 9: Handlungsfelder und Bedarfe; n = 84

Die Beschäftigten erwähnen zahlreiche Handlungsfelder und -vorschläge zum Umgang mit den aktuellen Herausforderungen und zur Verbesserung ihrer Situation. Diese beziehen sich vor allem auf die prekäre Beschäftigungssituation des Mittelbaus, den entstandenen Mehraufwand in der Lehre, den Wunsch nach einem umfassenden Unterstützungsangebot zu digitaler Lehre, die universitätsinterne Kommunikation und die Nachhaltigkeit positiver Veränderungen seit März 2020.

**Beschäftigungssituation:** Viele Beschäftigte wünschen sich eine Verlängerung ihrer befristeten Verträge und/oder Entfristungen – und dies unabhängig von Familienstand, Betreuungssituation von Angehörigen, Institutszugehörigkeit etc. Auch wird auf die prekäre Situation der Mitarbeitenden mit Lehraufträgen aufmerksam gemacht.

**Mehraufwand in der Lehre:** Es gibt verschiedene Vorschläge, um Lehrende zukünftig bei anhaltender Situation zu entlasten und den geleisteten Mehraufwand auszugleichen. Viele Mitarbeitende wünschen sich Planungssicherheit für die Lehre in den kommenden Semestern, sowie Orientierungshilfen zur Abnahme von Online-Prüfungen, die *nach* der Befragung – erfreulicherweise – institutionell bereits umgesetzt und eine Ansprechpartnerin für die Umsetzung digitaler Prüfungsformate bereitgestellt wurde. Zudem benennen einige Mitarbeitende, dass sie sich Anerkennung für den bereits geleisteten Mehraufwand wünschen.

und schlagen vor, Lehre oder Arbeitszeit bei gleichbleibendem Lohn zu reduzieren. Der Vorschlag wurde vor allem bezüglich Mitarbeitenden mit Kindern und Verantwortung für Sorgetätigkeiten gemacht. Zudem wird eine Reduzierung der Teilnehmer:innenzahlen in Online-Seminaren als hilfreich erachtet.

**Digitale Lehre:** Viele Mitarbeitende wünschen sich einen Ausbau der Unterstützung und Infrastruktur für die digitale Lehre. Von den Befragten wird vorgeschlagen, mehr Personal für Beratung einzustellen und den Austausch über digitale Lehre zu fördern.

**Kommunikation:** Bezüglich der *universitätsinternen Kommunikation* regen die Befragten an, Information insgesamt transparent und gebündelt an Mitarbeitende weiterzuleiten. Konkret wird mehrfach der Vorschlag einer zentralen Kommunikationsstelle an der Universität genannt. Auch die *Kommunikation mit den Studierenden* wird häufig thematisiert. Mit der Umstellung auf Online-Lehre steigt einerseits der Kommunikationsbedarf der Studierenden, andererseits wird die direkte Kommunikation zwischen Lehrenden und Studierenden erschwert. Interaktion und direkter Austausch zu den Studierenden wird als sehr wichtig betrachtet, so dass es nun gilt, alternative Formen des Austauschs zu finden und zu unterstützen.

**Beibehalten positiver Veränderungen:** Es wird gewünscht, dass auch die positiven Erfahrungen aufgenommen und nachhaltig in den Arbeitsbedingungen an der Universität verankert werden. Zum Beispiel wird von den Befragten vorgeschlagen, auch in Zukunft die Möglichkeit zum Homeoffice und zur flexiblen Gestaltung von Arbeitsplatz und -zeit zu ermöglichen.



## 12. Bestandaufnahme und Ausblick

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die Covid19-Pandemie den akademischen Mittelbau mit neuen Arbeitsanforderungen und Belastungen konfrontiert. Dabei zeigt sich allerdings, wie auch in anderen Bereichen der Gesellschaft, dass durch die Pandemie wie eine „Indikatorflüssigkeit“ gerade auch jene Vulnerabilitäten und Missstände sichtbar und verstärkt werden, die ohnehin bestehen, bspw. im Hinblick auf die Befristungssituation, Vereinbarkeit von privater Sorgeverantwortung und Beruf oder die bestehende Ressourcenknappheit. Auf der anderen Seite werden allerdings auch viele positive Erfahrungen geteilt.

In denen im Bericht gesammelten Erfahrungen zeigt sich deutlich, dass die über Jahre routinierten und auch institutionalisierten Problembearbeitungen bspw. bei der Verwaltung, Betreuung, Organisation und Umsetzung von Lehre im Zuge des Ausnahmezustandes, in dem sich die Universität befindet, nicht mehr ausreichend greifen und neu justiert werden müssen. Aktuell kommt es zu einer starken Individualisierung von Problemen und Problemlagen, die sich in einem erheblichen Mehraufwand sowie einer notorischen Verunsicherung sowohl auf Seiten der Lehrenden als auch der Studierenden niederschlägt. Einerseits werden in der Folge neue kreative Wege, Strategien und Bearbeitungsweisen erprobt sowie Anlaufstellen geschaffen – sowohl auf universitärer Seite, als auch auch in den Fakultäten, Instituten, Arbeitsbereichen und Bürogemeinschaften. Andererseits sind diese neuen Wege fragil, da sie in der Regel auf dem Engagement Einzelner beruhen und sich gerade im Stadium der Erprobung befinden.

Vor diesem Hintergrund erscheint ein Nachdenken und Planen unter enger Beteiligung aller Statusgruppen, aber besonders auch dem Mittelbau, der ja einen Großteil der Lehre organisiert und umsetzt, essenziell. Die durch das Erproben neuer Wege wahrgenommenen Impulse, aber auch die sich in dieser Phase abzeichnenden Bedarfe gilt es jetzt klug zu dokumentieren, mittelfristig zu implementieren oder, im Fall der Bedarfe, zu bedienen, so dass die investierten Ressourcen nachhaltige Effekte entfalten können. Ziel einer „Krisenbewältigungsstrategie“ müsste es entsprechend sein, sowohl kurzfristig in Anbetracht der Gestaltung des Wintersemesters 2020/21 als auch mittelfristig den „Krisenstab“ um einen „Planungsstab“ zu ergänzen, der sich darum bemüht, nicht nur zu reagieren, sondern um eine nachhaltige Qualitätssicherung dessen kümmert, was momentan bereits gelingt. Schließlich wird bereits sehr viel investiert und gelernt: sowohl auf Organisations- als auch auf Ebene der Beschäftigten. Es muss also auch darum gehen das gesammelte Wissen und die erworbenen Kompetenzen zu sichern.

Auf Basis der erfassten und systematisierten Problemstellungen, aber auch als gelungen eingeschätzter Handlungspraxis im Kontext der Covid19-Pandemie, lassen sich abschließend aus der Perspektive der Verfasser:innen des vorliegenden Berichts folgende Handlungsempfehlungen und Forderungen formulieren.

### **1. Demokratische Mitbestimmung der Zukunftsplanung**

Analog zum Krisenstab sollte, nimmt man das Ziel nachhaltiger Qualitätssicherung ernst, ein „**Planungsstab**“ unter Beteiligung aller Statusgruppen, ggf. eben auch als weiterer **Senatsausschuss** gegründet werden. Ziel wäre es, eine Schnittstelle zu schaffen, die sich mit der Planung und Entwicklung von mittel- und langfristigen Konzepten bzgl. der Strukturentwicklung von Digitalisierung, Arbeits-, Lehr- und Lernbedingungen auseinandersetzt und diese in praktikable Lösungen überführt; denn eine Rückkehr zum Status quo ante erscheint weder realistisch noch erstrebenswert.

### **2. Digitale Lehre**

Die Umstellung der Lehre auf eine digitale Form erfolgte sehr kurzfristig und unter hohem Zugzwang. Dies hat einen erheblichen Mehraufwand in der Lehre und Betreuung nicht nur zu Semesterbeginn, sondern über das Semester hinweg nach sich gezogen. Vor diesem Hintergrund sollte die zusätzlich angefallene Arbeit als solche sichtbar, geregelt und entlohnt werden, bspw. in der Form zukünftiger Deputatsreduktionen. Darüber hinaus sollten Weiterbildungen, Schulungen und Qualifizierungen zur Online-Lehre kostenfrei für alle an der Universität Lehrenden bereitgestellt werden.

### **3. Beschäftigungssituation**

Die Universität sollte die Interessen **aller** bei ihr angestellten und angesiedelten Mitarbeiter:innen vertreten. Es zeigt sich, dass aufgrund der Einschränkungen durch die Covid19-Pandemie, Angestellte einen erheblich erhöhten Aufwand für die Lehre betreiben und in absehbarer Zeit für die ordnungsgemäße Durchführung von Prüfungen betreiben werden. Zugleich ist die Forschungsdurchführung kompliziert und verlangsamt. Auch ein essentielles Problem ist, dass der wissenschaftliche Austausch an der Universität (von Forschungskolloquien bis Konferenzen) wegfällt, was besonders für den wissenschaftlichen Nachwuchs höchst problematisch ist. Freilich lässt sich das momentan schwerlich ändern, allerdings kann dem über Verlängerungen von Arbeitsverträgen und Fristen entscheidend entgegengewirkt werden. Insgesamt lassen sich hier auch nochmal die Bedarfe nach

Mitarbeiter:innen auf Haushaltsstellen, Drittmittelbeschäftigten und Doktorand:innen mit Stipendien differenzieren.

#### **a. Drittmittelabhängigkeit, Nachwuchsgruppen, Graduiertenschulen, Promovierende mit Stipendien**

Die Universität sollte sich nachweislich bei allen Drittmittel-Geldgebern um eine entsprechende Verlängerung der Förderung in Form eines zentralen Anschreibens einsetzen, bislang sind die Regeln sehr uneinheitlich und die bereits in Projekte investierten Ressourcen drohen im Sande zu verlaufen (s. auch *Tabelle Senatsausschuss Forschung & Lehre*). Ebenfalls sollte die Universität sich um finanzielle Übergangszahlungen an betroffene Mitarbeiter:innen bemühen, um unmittelbare Prekarisierung zu vermeiden

#### **b. Haushaltsstellen**

Die grundsätzliche Problematik der Befristungspolitik von Haushaltsstellen zeigt sich nicht erst in der aktuellen Situation, wird durch diese jedoch nochmals verstärkt. Es zeigt sich auch, dass angesichts der Pandemie Beschäftigungspolitik mit dem Ziel einer signifikanten Erhöhung nicht-befristet Beschäftigter wieder stärker in den Vordergrund rücken muss. Die vom Bund getroffene Rahmensetzung zur Novellierung des WissZeitVG aufgrund der Covid19-Pandemie müssen, sobald die Ausführungsbestimmung des Ministeriums vorliegt, von einer „Kann“-Regelung, also der prinzipiellen Möglichkeit der Verlängerung der Beschäftigungshöchstdauer, in eine „Soll“-Selbstverpflichtung der Universität überführt werden, die damit allen Beschäftigten für die Zeit des andauernden eingeschränkten Betriebs eine Verlängerung zusichert.

#### **c. Lehrbeauftragte**

Lehraufträge scheinen sich unter dem gestiegenen Aufwand digitaler Bedingungen kaum zu rentieren, d.h. die ohnehin schon prekarisierten Beschäftigungsverhältnisse Lehrbeauftragter müssen übergangsmäßig schnell verbessert werden: Die Besoldung (digitaler) Lehraufträge muss angehoben werden.

### **4. Kinderbetreuung und Pflegetätigkeiten**

Beschäftigte, die Caretätigkeiten nachgehen, sind momentan mehrfach belastet. Vor diesem Hintergrund soll sich an dieser Stelle der Stellungnahme der Vertreter:innen der Fakultät für Sozial- und Verhaltenswissenschaften im Beirat für Gleichstellungsfragen angeschlossen werden, die im Zuge auf die Stellungnahme „Gleichstellung“ verweisen, in der es um die Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Care-Arbeit in der Corona-Lage geht

(s. <https://www.sociologie.uni-jena.de/institut/genderkommission/aktuelles/stellungnahme>).

Dies umfasst auch die Forderung nach einer „finanziellen Soforthilfe“ für private (Kinder)Betreuungsleistungen, auf die Mitarbeitende der Universität mit entsprechenden Verpflichtungen zurückgreifen können.

## **5. Technische Ausstattung für die Arbeit im Homeoffice**

Die Beschäftigten der FSU als Arbeitnehmer:innen haben ein Recht auf die Bereitstellung technischer Ausstattung und Mittel durch den Arbeitgebenden. Momentan ist dieses Recht äußerst relevant, da die Beschäftigten häufig gezwungen sind, ihre Arbeit im Homeoffice mit privater Ausstattung zu bewerkstelligen. Während vielen die Ausstattung fehlt, kommen auch datenschutzrechtliche Bedenken und praktische Hürden hinzu. Angesichts dessen erscheint das Bereitstellen entsprechender Infrastruktur, wie einem Dienstrechner für das Homeoffice und entsprechender Software, die auch aus dem Homeoffice heruntergeladen werden kann, auf möglichst unbürokratischem Weg unabdingbar.

## **6. Schutz am Arbeitsplatz**

Das Virus Covid-19 stellt eine erhebliche Gefährdung für die Gesundheit jedes Einzelnen dar. Momentan besteht die Gefahr, dass die Pandemie jederzeit wieder aufleben kann, weshalb entsprechende Schutzmaßnahmen auch an der Universität getroffen und eingehalten werden müssen, zumal nicht alle die Möglichkeit haben, im Homeoffice zu arbeiten. Entsprechend muss neben der weiteren Ermöglichung von Homeoffice auch vor Ort sichergestellt werden, dass das Infektionsrisiko möglichst gering ist. Dementsprechend muss die Universität dafür sorgen, dass Hygienemaßnahmen eingehalten werden können, bspw. über die Bereitstellung von Räumen und dem Hinweis auf Maskenpflicht in den Universitätsgebäuden sowie die Versorgung mit der entsprechenden Materialausstattung, wie Warmwasser, Seife, Desinfektionsmittel und Masken.

## **7. Krisenkommunikation**

Die Kommunikation mit den Mitarbeitenden ist nicht nur in der Verantwortlichkeit der Universität angesiedelt, sondern auch bei den unmittelbar Vorgesetzten, bspw. den Lehrstuhlinhaber:innen. Auch auf dieser Ebene wird sich eine verstärkte Kommunikation gewünscht. Darüber hinaus sollte die Kommunikation in Englisch mit dem **gleichen** Inhalt wie die deutsche Version erfolgen. Auch ist es wichtig, an dieser Stelle nochmals darauf hinzuweisen, dass die demokratischen Selbstverwaltungsorgane der Universität auch in der Krise nicht außer Kraft gesetzt werden dürfen.