

## **Corona-Krise und die Berliner Hochschulen:**

### **Forderungen der GEW BERLIN an den Berliner Senat und die Berliner Hochschulen**



**3. April 2020**

Die Berliner Hochschulen sind mit über 190.000 Studierenden die größten Bildungseinrichtungen und mit ca. 35.000 Beschäftigten auch die größten Arbeitgeber der Stadt. Die Corona-Pandemie stellt auch dort alle Beteiligten vor Herausforderungen, die es so noch nicht gab. Die GEW BERLIN unterstützt das Ziel der Hochschulleitungen, das Sommersemester nicht ausfallen zu lassen, sondern mit Hilfe von online gestützten Lehr- und Studienangeboten und flexiblen Regelungen durchzuführen. Das wird aber nur funktionieren, wenn es massive Unterstützungen und Erleichterungen für die Studierenden, die Beschäftigten und alle anderen Hochschulangehörigen gibt. Ein besonderes Augenmerk muss auch auf die vielen Doktorand\*innen gelegt werden, die sich mit oder ohne Arbeitsvertrag qualifizieren sowie auf die arbeits- und sozialrechtlich schwächste Gruppe der Lehrenden, die Lehrbeauftragten.

Die Hochschulen sind vorerst bis zum 20. April 2020 geschlossen. Auch nach diesem Termin wird es kein reguläres Semester mit Anwesenheitsveranstaltungen flächendeckend geben. Die Hochschulen arbeiten daran, die Lehre in unterschiedlichen Onlineformaten anzubieten. Es muss aber allen Beteiligten bewusst sein, dass hier nicht einfach der Schalter auf Onlineformate umgelegt werden kann und alles im bisherigen Umfang reibungslos funktioniert.

Auch in einem Notbetrieb der Hochschulen können nicht alle Entscheidungen der Exekutive bzw. den Hochschulleitungen für eine unbestimmte Zeit überlassen werden.

Beteiligungsrechte dürfen nicht ausgesetzt werden, sondern sind weiterzuführen. Die Entscheidungen zum aktuellen und künftigen Betrieb der Hochschulen müssen mit Beteiligung der Akademischen Selbstverwaltung, der Personalräte, der Frauenbeauftragten ect. getroffen werden.

Die Hochschulen haben für alle Mitarbeitenden Homeoffice angeordnet. Schon dadurch entstehen große Unsicherheiten und Herausforderungen, nicht zuletzt deshalb, weil viele Vorgesetzte davon ausgehen, dass die Arbeit einfach so weiterläuft - eben nur von zuhause.

Die Studierenden trifft die Pandemie besonders hart. Zwei Drittel aller Studierenden arbeiten, um sich neben dem zu niedrigen BAföG etwas dazu zu verdienen oder finanzieren ihr Studium komplett selbst. Viele haben schon ihre Einnahmequellen verloren, weil Nebenjobs nicht mehr angeboten werden und sie i. d. R. von Kurzarbeitergeld und von anderen Sozialleistungen wie ALG II ausgeschlossen sind.

### **Die GEW BERLIN fordert von den Berliner Hochschulen und vom Berliner Senat:**

#### **1. Keine Alleingänge – für bundesweit einheitliche Regelungen**

Der Beginn des Sommersemesters und des anschließenden Wintersemesters sollte bundesweit einheitlich geregelt werden. Ein weiterer Flickenteppich geht nur zu Lasten der Studierenden und anderen Hochschulangehörigen.

## **2. Sommersemester anbieten, aber die sozial- und arbeitsrechtlichen Herausforderungen lösen und Studienbedingungen berücksichtigen**

Die GEW BERLIN plädiert dafür, das Sommersemester nicht ausfallen zu lassen, sondern Sommer- und Wintersemester in reduzierter und an die besonderen Bedingungen angepasster Form anzubieten. Eine Ausdehnung der Veranstaltungszeit des Semesters in die reguläre vorlesungsfreie Zeit sieht die GEW BERLIN indes kritisch, weil damit Vor- und Nachbereitungszeiten für die Lehre (auch für die Entwicklung der Online-Lehrformate) sowie Zeit für Forschung und eigene wissenschaftliche Qualifizierung beschnitten würden. Außerdem müssen die Urlaubsansprüche der Beschäftigten beachtet werden.

Viele Hochschulangehörige haben bereits mit großem Engagement Lehr- und Studienangebote auf digitale Formate umgestellt. Trotzdem ist es nicht möglich und darf auch nicht erwartet werden, dass Lehre und Studium, Forschung und wissenschaftliche Qualifizierung so weiterlaufen können wie vor der Krise. Für eine flächendeckende Umstellung auf ein Fernstudium fehlt es nicht nur an den technischen Voraussetzungen. Geschlossene Bibliotheken und Archive, fehlender Zugang zu Laboren und Versuchseinrichtungen, die Absage aller Forschungsaufenthalte und Konferenzen im In- und Ausland und vieles mehr lassen eine normale Durchführung des Sommersemesters nicht zu.

Für die vielen Studierenden wird somit zu Semesterbeginn noch keine Komplettlösung für alle Lehrveranstaltungen, das Ablegen von Prüfungsleistungen und die Durchführung von Praktika/Praxissemester in und außerhalb der Hochschulen ausgearbeitet sein.

**Das Sommersemester darf für Studienleistungen und Fristen keine negative Folgen haben.**

**Das bedeutet:**

- Jegliche Fristen, Härtefallregelungen und Nachteilsausgleichsregelungen sind angemessen zu verlängern, zu erweitern und flexibler zu handhaben, um Studierenden die Möglichkeit zu geben, Bedingungen und in Inhalten angepasste Prüfungs- und Studienleistungen zu erbringen.
- Da es zwangsläufig zu Verkürzungen, Verschiebungen und Ausfällen kommen wird, welche die Hochschulzulassungen in Bachelor/Masterstudiengänge beeinträchtigen werden, müssen diese Domino-Effekte für die kommenden Semester berücksichtigt werden. Es ist somit eingehend zu prüfen, welche der Maßnahmen und wie diese auch auf folgende Semester anzuwenden sind. Ziel muss sein, dass den Studierenden durch diese Krise keine Nachteile entstehen.
- Die Anerkennung von Studienleistungen sollte flexibel und großzügig gehandhabt werden. Prüfungen als Freiversuche sind im Sommersemester verstärkt anzubieten. Es muss die Möglichkeit geben, dieses Semester als Fachsemester im Studienverlauf zu streichen bzw. als neutrales Semester zu werten.

**Die GEW BERLIN unterstützt darüber hinaus die Forderungen der GEW zum Schutz der Studierenden und Beschäftigten in Hochschule und Forschung in der Corona-Krise vom 07.04.2020 (Positionspapier des Bundesausschusses der Studierenden und des Bundesfachgruppenausschusses Hochschule und Forschung der GEW) voll und ganz – Anlage.**

**Das Semester darf bei arbeitsrechtlichen und sozialrechtlichen Fristen nicht gewertet werden.**

**Das bedeutet:**

- Verlängerung aller befristeten Arbeitsverträge (Haushaltsmittel) um 9 Monate. Der Berliner Senat wird aufgefordert, eine Bundesratsinitiative für eine Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes zu ergreifen mit dem Ziel, dass alle befristeten Verträge zur Qualifizierung mit Einverständnis der Mitarbeiter\*innen um 9 Monate verlängert werden und diese Zeit nicht auf die Befristungshöchstdauer angerechnet wird.
- Arbeitsverträge, die nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG (überwiegende Drittmittelfinanzierung) abgeschlossen sind, müssen ebenfalls verlängert werden. Gleiches muss für die Verträge von studentischen Beschäftigten in Drittmittelprojekten gelten. Das Land Berlin muss gegenüber dem Bund darauf drängen, dass die staatlichen Drittmittelgeber die Mittel für diese Vertragsverlängerungen bereitstellen.
- Die sog. familienpolitische Komponente muss bei der Verlängerung von Fristverträgen im Umfang von zwei Jahren pro Kind zeitnah nach der Erfüllung der Voraussetzungen in vollem Umfang genutzt werden.
- Bisher sachgrundlos abgeschlossene Arbeitsverträge sind zu entfristen.
- Verträge mit studentischen Beschäftigten nach § 121 Berliner Hochschulgesetz sind zunächst bis zur zulässigen Höchstdauer von 6 Jahren nach § 6 WissZeitVG zu verlängern. Mit der o. g. Änderung des WissZeitVG muss auch geregelt werden, dass 9 Monate Vertragslaufzeit nicht auf die Höchstdauer von 6 Jahren angerechnet werden.
- Stipendien zur Studien- und Promotionsförderung sind pauschal mindestens um ein Semester zu verlängern.
- Pauschale Verlängerung der BAföG-Höchstdauer um zunächst ein Semester
- Aussetzung des Ausschlusses von Studierenden von Sozialleistungen (ALG II) im SGB

### **3. Homeoffice ist kein Normalbetrieb**

Bis auf sog. systemrelevante Beschäftigte sind seit 20. März alle Mitarbeiter\*innen der Hochschulen verpflichtet worden, zuhause zu arbeiten. Das ist aber in vielen Fällen gar nicht oder nur eingeschränkt möglich. Nicht jede\*r hat einen geeigneten (Arbeits-) Platz zuhause. Es fehlen oft die technischen Voraussetzungen, wie sichere Zugänge zu Mail- und anderen Hochschulservern. In der Regel müssen die Beschäftigten ihre eigenen technischen Geräte nutzen (Computer, Telefon, Drucker). Abgesehen von erheblichen Datenschutzproblemen, bedeutet das auch höhere private Kosten.

Wer familiäre Verpflichtungen hat, ist u. a. durch die Schul- und Kitaschließungen zusätzlich belastet.

Das Arbeiten im Homeoffice führt bei falscher Ausstattung und Handhabung auch zu gesundheitlichen Problemen.

Unter diesen Umständen ist ein normales Arbeiten im Homeoffice in aller Regel nicht möglich.

Die Hochschulen müssen diese besonderen Bedingungen berücksichtigen und vor allem bei Beschäftigten mit familiären Verpflichtungen die Anforderungen an die zu erbringende Arbeitsleistung deutlich senken. Hier müssen vor allem die Vorgesetzten sensibilisiert werden. Dabei müssen verstärkt

auch die Freistellungsregelungen unter Fortzahlung des Entgelts genutzt werden, wenn die Arbeit zuhause nicht oder nicht in vollem Umfang fortgeführt werden kann.

Eine Arbeitszeiterfassung darf im Homeoffice nicht stattfinden.

Die Hochschulen sind in der Verantwortung, die für Heimarbeit notwendige technische Ausstattung zur Verfügung zu stellen. Kosten, die den Mitarbeiter\*innen durch angeordnetes Homeoffice entstehen, sind zu erstatten (z. B. Telefonkosten, Anschaffung von Hard- und Software, Stromkosten).

Wegen der Probleme beim Datenschutz müssen Haftungsverfahren und Regressforderungen ausgeschlossen werden.

Unter Berücksichtigung physischer und psychischer Belange müssen die Hochschulen für entsprechende Hilfsangebote Sorge tragen.

#### **4. Lehrbeauftragte**

Lehrbeauftragte sollen die Lehre an den Hochschulen ergänzen, sind aber in vielen Bereichen unerlässlich. In den Fachhochschulen, den Kunst- und Musikhochschulen und in den Universitäten vor allem in den Sprachenzentren wird zum Teil über die Hälfte des Regellehrangebots durch Lehrbeauftragte abgedeckt. Dabei sind Lehrbeauftragte die arbeits- und sozialrechtlich schwächste Gruppe von Lehrenden. Sie haben kein Arbeitsverhältnis mit der Hochschule, keine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder bei Urlaub und keinen Kündigungsschutz. Lehraufträge werden i. d. R. immer nur semesterweise vergeben und nur für die geleistete Lehrveranstaltungsstunde bezahlt. Die Stundensätze liegen trotz der Anpassungen in den Hochschulverträgen weit unter dem Entgelt vergleichbarer hauptberuflicher Lehrkräfte.

Die GEW BERLIN fordert, dass alle für das Sommersemester erteilten Lehraufträge **an den staatlichen und privaten Hochschulen** in voller Höhe vergütet werden, auch wenn die vorgesehenen Lehrveranstaltungen nicht oder nicht in dem geplanten Umfang durchgeführt werden können. Als Vorbild dient die Regelung, die die Senatsfinanzverwaltung für freiberufliche Dozent\*innen an Volkshochschulen und Musikschulen getroffen hat (Rundschreiben SenFin IV Nr. 29/2020 vom 27.03.2020).

Auf Antrag soll die Möglichkeit einer Abschlagszahlung der Lehrauftragsvergütung unbürokratisch ermöglicht werden.

Darüber hinaus schlägt die GEW BERLIN vor, dass der durch die Umstellung auf Online Lehre deutlich erhöhte Aufwand pauschal mit einem Aufschlag von 15 % auf die jeweilige Lehrauftragsvergütung honoriert wird. Die Mittel sollen aus dem Sofortprogramm des Landes Berlin „Virtual Campus“ zur Verfügung gestellt werden.

#### **V.i.S.d.P:**

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Landesverband Berlin (GEW BERLIN), Ahornstr. 5, 10787 Berlin, Tel. (030) 219993-0; [info@gew-berlin.de](mailto:info@gew-berlin.de); [www.gew-berlin.de](http://www.gew-berlin.de)