

**Schriftliche Stellungnahme des Personalrats der Universität Bremen
zur Anhörung zum Thema „Digitale Lehre“ am 27.08.2020 im Ausschuss für
Wissenschaft, Medien, Datenschutz und Informationsfreiheit der Bremischen Bürgerschaft**

In Reaktion auf die Corona-Pandemie wurde die bisherige Präsenzlehre an den Hochschulen weitgehend durch „digitale Lehre“ ersetzt. Mit wenig Vorbereitungszeit, sehr viel Engagement und immensem Zeitaufwand schufen Lehrende für ihre Lehrveranstaltungen digitale Angebote und Umgebungen, um den Studierenden zu ermöglichen, auch in der Ausnahme-situation Studien- und Prüfungsleistungen zu erbringen. Es wurde improvisiert und experimentiert. Die Arbeit war auch gekennzeichnet durch eine starke gegenseitige Unterstützung. Dank gebührt den Kolleg*innen, die im Bereich der technischen Infrastruktur und an der Schnittstelle zwischen Technik und Hochschuldidaktik wesentlich dazu beigetragen haben, von jetzt auf gleich Strukturen für den ungeplanten Massenbetrieb digitaler Lehre auf- und auszubauen und im Betrieb zu halten (insb. im *Zentrum für Multimedia in der Lehre*, im *Zentrum für Netze* und in der *Medienstelle* sowie dezentral in verschiedenen Bereichen).

Im Sommersemester ging es vor allem darum, Strukturen zu schaffen, die Lehre und Studium bis zu einem gewissen Grad ermöglichten. Die Erfahrungen aus diesem Semester müssen selbstkritisch ausgewertet und Folgerungen für die Zukunft abgeleitet werden – steht doch zu erwarten, dass auch im kommenden Semester pandemiebedingt weiterhin in hohem Maße digitale oder hybride Lehre eingesetzt werden wird. Lehr-Lern-Situationen und Arbeitsbedingungen verändern sich hierdurch beträchtlich.

Nachfolgend sollen – ohne Anspruch auf Vollständigkeit – einige zentrale Aspekte, Fragen und Probleme schlaglichtartig dargestellt werden. Alle an der Lehre Beteiligten stehen weiterhin vor großen Herausforderungen. Daher müssen kurzfristig weitere Maßnahmen zur Unterstützung erfolgen als auch mittel- und langfristige Weichen gestellt werden, um nachhaltige Strukturen für den Einsatz digitaler Lehrelemente zu entwickeln und zu verbessern, ohne dass hierdurch das Primat der Präsenzlehre in Frage gestellt wird.

Der Personalrat der Universität Bremen begrüßt ausdrücklich, dass der Gesetzgeber bei der letzten Änderung des Bremischen Hochschulgesetzes in § 4 Abs. 11a festgeschrieben hat: *„Die Digitalisierung soll zusätzliche Möglichkeiten eröffnen und nicht der Ersetzung herkömmlicher Formate dienen.“*

1 Kultur des Studiums

Das Sommersemester 2020 hätte sich ohne den Einsatz digitaler Lehre nicht durchführen lassen. In dieser Hinsicht ist die mit großem Einsatz kurzfristig erfolgte Umstellung des Lehrangebots auf digitale Lehre als Erfolg zu sehen. Für viele Studierende wurde es möglich, ihr Studium – wenn auch eingeschränkt – weiterzuführen. In einer ersten Zwischenbefragung von Lehrenden während des Sommersemesters zeigten sich 62,3 % insg. zufrieden mit ihrer Umsetzung digitaler Lehre. Dies darf jedoch nicht fehlinterpretiert werden in dem Sinne, dass der Einsatz von digitaler Lehre eins zu eins die bisherige Lehre kompensiert hat oder kompensieren könnte. Es gibt viele Anzeichen dafür, dass die intensive Digitalisierung der Hochschullehre zu einer Spaltung in „Gewinner*innen“ und „Verlierer*innen“ führen kann. Neben Fragen des Zugangs und der Rahmenbedingungen (hierzu später mehr) sind insbesondere Aspekte der Interaktion und des sozialen Lernkontextes wesentlich: Während manchen Studierenden die Nutzung der angebotenen Materialien und Lernkontexte leicht fällt, bekunden andere, dass ihnen die offene zeitliche Strukturierung, die damit einhergehende Entgrenzung sowie die starke Reduktion sozialer Lernkontexte ihnen das Studium zunehmend erschweren.

Für die Universität als Ort der Begegnung und einer diskursiven, kooperativen und kritischen Auseinandersetzung können virtuelle Formate keinen kompletten Ersatz bieten. Insofern kommt einem weiteren Ergebnis der Lehrendenbefragung eine hohe Bedeutung zu: Fast zwei Drittel der Befragten (62,5 %) konstatierten, dass die Interaktion mit den Studierenden in dem vergangenen, digital durchgeführten Semester „weniger“ bzw. „deutlich weniger als sonst“ war. Keinesfalls zu unterschätzen ist der Wegfall informeller Kommunikation, wie er z.B. am Rand von Präsenzlehrveranstaltungen stattfindet (sowohl zwischen Studierenden untereinander als auch mit den Lehrenden): Dort ist die Hemmschwelle für Fragen oder Kommentare deutlich niedriger als wenn extra Termine vereinbart oder eigene Kommunikationsakte initialisiert werden müssen.

Viele Lehrende gaben bei der o.g. Befragung an, dass sie für Ihre Veranstaltungen im Sommersemester ihre Lernziele verändert haben – in welcher Weise wurde nicht erhoben. Im Gespräch mit Lehrenden wird jedoch deutlich, dass für die meisten eine grundlegende Gewährleistung des Lehrangebots im Vordergrund stand. Studierenden sollte die Weiterführung des Studiums ermöglicht werden – wohlwissend, dass in dieser besonderen Situation dafür inhaltliche und/oder qualitative Abstriche in Kauf zu nehmen sind.

Unklar bleiben derzeit die Auswirkungen der digitalen Lehre auf die individuellen Studierenden oder spezifische Gruppen: Jenseits von Einzelfallbetrachtungen ist noch nicht absehbar,

welche weitergehenden Inklusions- oder Exklusionsprozesse dieser erzwungene Umstieg Vorschub geleistet hat. Für manche Studierende mag verstärkt asynchron angebotener Lernstoff mit der Möglichkeit eigener zeitlicher Gestaltung und Wiederholung durchaus vorteilhafte Effekte haben. Für andere hingegen hat die Reduktion sozialer Kontexte im Lernprozess möglicherweise negative Auswirkungen auf Motivation und eigene Aktivität und damit auf den Lernerfolg. Systematische Effekte auf spezifische Studierendengruppen (internationale Studierende, Studierende mit Care-Aufgaben, Studierende mit Beeinträchtigungen, Erstsemester-Studierende ohne Universitätserfahrung, Gender-Effekte u.a.m.) müssen sorgfältig beobachtet werden. Bei der Gestaltung digitaler Lehrangebote und dem Einsatz digitaler Elemente in der Lehre sollten Möglichkeiten zur besseren Inklusion gerade auch im Hinblick auf die Diversität der Studierenden genutzt werden, gleichzeitig gilt es aber auch exkludierende Effekte zu vermeiden. Dies hat zwangsläufig einen hohen Aufwand für die Lehrenden zur Folge.

Sorgfältig gestaltete digitale Lehre kann – bei angemessenen Rahmenbedingungen (s.u.) – eine gute Ergänzung im universitären Lehrbetrieb bieten. Als regelhafter Ersatz für Präsenzlehre ist sie jedoch nicht vorstellbar.

2 Arbeitsvolumen / erhöhter Aufwand für digitale Lehre

Immer noch existiert bei manchen die Vorstellung, dass digitale Lehre zu einer Arbeitersparnis führen würde. Dies ist eine absolute Fehleinschätzung (sieht man von der digitalen Analogie der Karikatur eines analogen Professors ab, der in seiner Lehrveranstaltung seit 20 Jahren das gleiche Skript vorliest).

Beschäftigte mit Lehrverpflichtung

In der bereits genannten Befragung der Lehrenden gaben 83,6 % an, dass ihr Aufwand für die Lehre größer sei als sonst (48,9 % „deutlich mehr als sonst“ / 34,7 % „mehr als sonst“). Nicht nur die Ersterstellung digitaler Lehrmaterialien erfordert umfangreiche Arbeit, sondern genauso deren kontinuierliche Pflege – nicht zu vergessen die eigentliche Organisation und Durchführung der Veranstaltung, die Betreuung der Studierenden, Prüfungen etc.

Dieser Mehraufwand trifft die Inhaber von Stellen mit hohen Lehrdeputaten (insb. Lehrkräfte für besondere Aufgaben, Lektor*innen) in besonders gravierender Weise.

Insofern ist dringend zu diskutieren, in welcher Weise Möglichkeiten einer Anrechnung erhöhten Aufwands für digitale Lehre konkret und gerecht an der Universität umgesetzt werden. Für viele Universitätsangehörige ist nicht nachvollziehbar, dass bei der letzten Änderung des Bremischen Hochschulgesetzes eine Lehrreduktion für die Entwicklung digitaler Studien- oder Prüfungsmodule ausschließlich für Hochschullehrer*innen vorgesehen wurde (BremHG § 16 Abs. 5) und nicht vergleichbar für andere Personengruppen mit Lehraufgaben (wie z.B. Lektor*innen, Lehrkräfte für besondere Aufgaben, Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen). Eine Entscheidung über mögliche Entlastungen sollte aufgabenkritisch erfolgen – und nicht abhängig von der jeweiligen Statusgruppe. Solch eine strukturelle Ungleichbehandlung stößt bei intensiv in der Lehre engagierten Kolleg*innen nicht berücksichtigter Statusgruppen auf massiven Unmut und keinerlei Verständnis.

In der Lehrverpflichtungs- und Lehrnachweisverordnung (LVNV § 3 Abs. 3) wurde bei der letzten Reform erfreulicherweise vorgesehen, dass „digitalisierte Formate“ von Lehrveranstaltungen mit einem „Faktor von mehr als 1“ angerechnet werden können, „wenn dies aufwandsbezogen angemessen ist“. Seitens der Beschäftigten besteht hier eine deutliche Erwartung an die Hochschulleitung, dass nachvollziehbar sichergestellt wird, dass Entscheidungen über erhöhte Anrechnungsfaktoren sachbezogen, gerecht und transparent getroffen werden und dafür beispielsweise nicht die Statusgruppe des/der Lehrenden entscheidend ist.

Ein besonderes Augenmerk ist zu richten auf die große Zahl an der Universität Lehrenden, die mit dem Ziel eigener Qualifikation auf befristeten Stellen beschäftigt sind (Promovierende, Post-Docs, Tenure-Track-Lecturer und -Researcher, Junior- und Tenure-Track-Professor*innen): Je länger die Situation intensiver digitaler Lehre anhält, desto größer ist die Gefahr, dass der diesbezügliche Mehraufwand zu Lasten der für die eigene Qualifikation vorgesehenen Arbeitszeit geht. Hier ist seitens des Arbeitgebers und der jeweiligen Bereiche frühzeitige Aufmerksamkeit gefordert und ggf. die Möglichkeit unbürokratisch geleisteten Mehraufwand durch Entlastung an anderer Stelle auszugleichen, um die Qualifikationsvorhaben nicht zu beeinträchtigen.

Lehrbeauftragte

Bislang scheint es keinerlei Ausgleichsregelungen für Mehraufwand aufgrund digitaler Lehre für Lehrbeauftragte zu geben. Diese erbringen nicht nur den für Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung ggf. erforderlichen und teilweise deutlich erhöhten Zeitaufwand, sondern sind in der Regel auch selbst verantwortlich, die erforderliche technische Ausstattung zu beschaffen und bereitzuhalten. Hier besteht dringender Handlungsbedarf an klaren

Regelungen und Richtlinien, die für Lehrbeauftragte einen angemessenen Ausgleich für den zeitlichen Mehraufwand als auch anteilig für die im Kontext digitaler Lehre notwendigen Investitionen sicherstellen.

Technik und Verwaltung

Vergessen werden dürfen keinesfalls der erhöhte Arbeitsaufwand und die zusätzlichen Aufgaben im weiteren Kontext digitaler Lehre, die bei Kolleg*innen des technischen Bereichs (zentral und dezentral) und teilweise auch in der Verwaltung anfallen: Da nunmehr praktisch alle Lehrenden intensiv in die digitale Lehre involviert sind, entstehen vermehrt Beschaffungs-, Installations- sowie Wartungs- und Pflegeaufgaben. Hinzu kommt die konkrete Unterstützung von Lehrenden und auch Studierenden bei Fragen und Problemen. Es ist zeitnah zu klären, wie kurzfristig, aber auch mittel- und langfristig die erhöhte Arbeitsmenge und die Ausweitung von Aufgaben abgefangen werden können, ohne dass es zur Überlastung einzelner Mitarbeiter*innen oder ganzer Bereiche kommt.

3 Rahmenbedingungen für digitale Lehre

Die erfolgreiche Durchführung digitale Lehre setzt spezifische Rahmenbedingungen bei Lehrenden wie Lernenden voraus, die im Folgenden skizziert werden.

Räumliche und organisatorische Rahmenbedingungen

Während auf den ersten Blick digitale Lehre hinsichtlich der räumlichen Anforderungen als Entlastung der Universität anmuten mag, da keine oder zumindest weniger Veranstaltungsräume benötigt werden, wird bei genauerer Betrachtung deutlich, dass die Anforderungen eher steigen – jedoch zunehmend auf die Akteur*innen verlagert werden:

Lehrende wie Studierende benötigen für digitale Lehr-Lern-Settings Zugang zu einem geeigneten Arbeitsraum, in dem sie zu den fraglichen Zeiten ungestört arbeiten können. Es muss eine hinreichende technisch Ausstattung zur Verfügung stehen (im Raum oder mobil mitgebracht), die Internetverbindung muss stabil und von hinreichender Bandbreite sein. Der Raum sollte im Hinblick auf Klima, Beleuchtung und Belüftung geeignet sein und der Arbeitsplatz ergonomischen Grundanforderungen genügen. Das technische Equipment muss

einfach und stabil benutzbar sein, da in der Regel kein technischer Support vor Ort zur Verfügung steht.

Für viele Studierende – aber auch Lehrende – ist solch eine Situation zuhause nicht uneingeschränkt gegeben (oder z.B. bei synchronen Terminen möglicherweise nicht zu der erforderlichen Zeit). Die Folge sind Hemmnisse, Störungen oder Einschränkungen im Lehr-Lernprozess. Störungen und Ablenkungen (z.B. durch Familienmitglieder oder Mitbewohner*innen oder Zusatzbelastungen durch parallele Care-Aufgaben) beeinträchtigen Lernprozesse. Unterschiedliche häusliche technische Ausstattungen und Raumverfügbarkeiten können ebenso unterschiedliche technische Vorerfahrungen daher zu systematischen Benachteiligungseffekten führen.

Sofern für Studierende oder Lehrende keine Möglichkeit für eine ungestörte Umgebung im häuslichen Umfeld gegeben ist, stellt sich die Frage, ob und welche alternativen räumlichen Gegebenheiten beispielsweise im universitären Kontext genutzt werden können?

Bei synchronen Terminen mit höherem technischem Aufwand auf der Lehrenden-Seite – z.B. Einsatz unterschiedlicher Kameras, Medienzuspielungen, Chat-Monitoring u.a.m. – kann der Einsatz einer weiteren, die/den Lehrende*n unterstützenden Person notwendig oder zumindest sinnvoll sein.

Mit Blick auf den Versuch, im Wintersemester verstärkt auch hybride Lehre anzubieten, sind flexibel buch- und nutzbare Räume für unterschiedliche Gruppengrößen und eine systematische Unterstützung hinsichtlich der Kommunikation und Einhaltung von Hygienekonzepten dringend erforderlich.

Hardware

Die Erfahrungen des vergangenen Semesters zeigen, dass hinsichtlich der technischen Ausstattung bei Studierenden und bei Lehrenden große Unterschiede bestehen.

Die Diversität der Ausstattung der Studierenden ist bei der Gestaltung digitaler Lehre zu berücksichtigen, indem möglichst unterschiedliche Zugangswege zu Inhalten digitaler Lehre geboten werden müssen (ggf. ergänzende asynchrone Angebote, individualisierte Fragemöglichkeiten, ...), um Studierenden mit schlechterer technischer Ausstattung oder räumlicher Gegebenheiten nicht systematisch auszugrenzen. Dies stellt Lehrende vor erhöhte Herausforderungen und erzeugt zusätzlichen Zeit- und Arbeitsaufwand.

Lehrende – und gleichermaßen alle an Lehre Beteiligte, wie z.B. studentische Tutor*innen – müssen zur Erfüllung ihrer Aufgaben von der Universität hinsichtlich der erforderlichen technischen Erfordernisse und Rahmenbedingungen ausgestattet werden. Dies war im vergangenen Semester – auch aufgrund der Kurzfristigkeit, in der die Ausnahmesituation eingetreten ist – nicht der Fall: So gaben bei der Befragung der Lehrenden mehr als drei Viertel der Befragten an, dass die für die Lehre eingesetzte technische Ausstattung nur **„teilweise von der Universität“** (38,2 %) gestellt wurde, bzw. **„privat“** (39,7 %) war. Nur 14 % der Befragten hatte die nötige technische Ausstattung, um Lehre in digitaler Form angemessen gestalten zu können, von der Universität gestellt bekommen. Dies gilt nicht nur für Ausstattung im sogenannten „Home-Office“, sondern auch universitäre Arbeitsplätze waren und sind unzureichend ausgestattet. Teilweise haben in den letzten Monaten Beschäftigte privates Equipment (Kameras, Headsets, Tablets etc.) an ihre universitären Arbeitsplätze mitgebracht, um dort arbeitsfähig zu sein. Dies macht deutlich, dass ein sehr großer Nachbesserungsbedarf besteht – schließlich wird auch im kommenden Semester digitale bzw. hybride Lehre im Vordergrund stehen.

Software/Lernumgebung

Mit dem verstärkten Einsatz digitaler Lehre steigen die Anforderungen an die universitäre Infrastruktur. Die Verlagerung erhöht sowohl die Anforderungen an technische Infrastrukturen (z.B. erkennbar beispielsweise an Antwortzeiten der Lernplattform StudIP, Lastkapazitäten bei den in der Universität gehosteten Videokonferenzsystemen BigBlueButton und Jitsi). Gleichzeitig erhöht sich auch der personelle Aufwand in der administrativen und technischen Betreuung dieser Systeme, ganz zu schweigen von dem massiv gestiegenen Beratungsbedarf für Beschäftigte und Studierende aufgrund des nun flächendeckenden Einsatzes digitaler Lehre.

Viele Aktivitäten im letzten Semester waren vorrangig gekennzeichnet durch das Bestreben, schnell praktikable Umgebungen bereitzustellen. Mit Blick auf Nachhaltigkeit und Verstärkung muss nun jedoch verstärkt das Augenmerk darauf gerichtet werden, welche Lösungen auch längerfristig ausgebaut werden sollten. Sowohl für digitale Lehre, als auch für Videokonferenzen von Organen, Gremien und Ausschüssen sollten Hochschulen dabei vor allem auf Lösungen setzen, die rundum vertrauenswürdig und datenschutzfreundlich sind. In diesem Zusammenhang ist sehr zu begrüßen, dass die Universität Bremen derzeit mit zwei Instanzen von BigBlueButton (eine beim ZMML - angebunden an die Lernplattform StudIP, und eine beim ZfN – damit auch jenseits von Lehrveranstaltungen nutzbar) ein Open-Source-Webkonferenzsystem nutzt, welches den Datenverkehr über Server im eigenen Hause abwickelt. Eine Einhaltung des Datenschutzes gemäß DSGVO ist damit nachprüfbar möglich.

Im Hinblick auf eine Weiterentwicklung im Hinblick auf die spezifischen Anforderungen für digitale Hochschullehre sowie Gremienarbeit ist eine aktive Beteiligung der Universität an der Weiterentwicklung dieser auch von anderen Hochschulen (und einigen Bildungsministerien) eingesetzten Open-Source-Software dringend wünschenswert. Da es um eine nachhaltige und langfristige Entwicklung geht, sollten hierfür zusätzliche personelle und materielle Ressourcen im ZMML bzw. ZfN bereitgestellt und eingeplant werden. Das Land sollte entsprechende Aktivitäten an den Bremischen Hochschulen unbedingt unterstützen und finanziell fördern – auch im Hinblick auf zu erwartende Transfereffekte.

Rechtliche Rahmenbedingungen

Regelmäßig tauchen rechtliche Fragen in Zusammenhang mit digitaler Lehre auf, die deutliche Aufklärungs- und Informationsbedarfe erkennen lassen. Beispielsweise gibt es immer wieder konkrete urheber- und verwertungsrechtliche Fragen in Bezug auf die Nutzung fremder wie auch den Umgang mit selbst erstellten Materialien. Hier ist eine für juristische und technische Laien niederschwellig nutzbare Informationen sowie eine gut verständliche Beratung für konkrete Fälle anzustreben.

Im Hinblick auf Datenschutz und Datensparsamkeit sollte die Universität gleichermaßen aufklären wie sensibilisieren. Mit einem entsprechenden Grundverständnis auf Seiten der Lehrenden lassen sich Settings für digitale Lehre deutlich datenschutzfreundlicher gestalten.

Auch grundlegende Selbstbestimmungsrechte von Lehrenden und Studierenden (z.B. Recht am eigenen Bild und Wort / Verbots unerlaubter Aufzeichnungen etc.) müssen in der Breite der Lehrenden und Studierenden weiter ins Bewusstsein gehoben werden.

Wünschenswert wäre eine Anlaufstelle innerhalb der Universität, an die sich Lehrende und Studierende bei rechtlichen Fragen oder Unsicherheiten im Hinblick auf digitale Lehre (aber beispielsweise auch mit Blick auf eigene Publikationen) kurzfristig und niederschwellig für Auskünfte und Einschätzungen wenden können.

4 Hochschuldidaktik und Beratung

Eine fundierte hochschuldidaktische Aus- und Fortbildung ist eine wesentliche Qualifikation für alle im Hochschulbereich Lehrenden. Generell ist eine deutliche Intensivierung hochschuldidaktischer Aus- und Fortbildung anzustreben. Dies betrifft sowohl den weiteren

Ausbau der Angebote als auch die Verbesserung der Nutzungsmöglichkeiten und die Schaffung von Anreizen.

Zentrale Fragen in Zusammenhang mit Hochschullehre sind z.B. Inklusions- bzw. Exklusionsprozesse, Möglichkeiten der Aktivierung und Partizipation, Aufgabenqualität, Umgang mit Diversität, Offenheit für individuelle Lernwege u.v.m. – diese und viele andere Themen sind gleichermaßen relevant für Präsenzlehre wie für digitale Lehre. In diesem Sinne sollte aus der jetzigen Situation nicht nur eine instrumentelle Perspektive oder eine spezifische Didaktik für digitale Lehre in den Fokus genommen werden, sondern die Thematik ganzheitlich in den Kontext hochschuldidaktischer Fortbildungen integriert werden. Der Einsatz digitaler Medien in der Lehre sollte somit nicht als Selbstzweck propagiert werden, sondern er soll das Handwerkszeug der Lehrenden dort bereichern, wo ein Einsatz zum Erreichen der Lernziele sinnvoll erscheint.

Teilnahme an hochschuldidaktischen Fortbildungsveranstaltungen sollte aktiv beworben und nachhaltig von Leitung und Vorgesetzten unterstützt werden – in der Vergangenheit zeigte sich öfters, dass Anmeldungen kurzfristig zurückgezogen wurden, da der Druck des „Tagesgeschäfts“ zu groß war.

An die Stelle einer eindimensional konfrontativen Debatte, ob digitale Lehre besser oder schlechter sei als Präsenzlehre, muss die Auseinandersetzung mit der Frage treten, welche hochschuldidaktischen Settings, Methoden und Werkzeuge für die jeweiligen Ziele, Situationen, Rahmenbedingungen und Akteur*innen geeignet und förderlich sind.

5 Gesundheit

Die durch digitale Lehre deutlich erhöhte Zeit der Bildschirmarbeit und die damit verbundenen Anforderungen und Beanspruchungen kognitiver und körperlicher Art für Lehrende und Studierende müssen unter gesundheitlichen Gesichtspunkten betrachtet werden. Hier sind sowohl Aufklärung als auch konkrete Maßnahmen und Angebote im Kontext des betrieblichen Gesundheitswesens und der Gesundheitsförderung in der Universität erforderlich.

Ein weiterer Aspekt, der besondere Aufmerksamkeit erfordert, ist die zeitliche Entgrenzung im Kontext der Lehre. Während bei Präsenzlehrveranstaltungen zumindest ein Kern der Lehr-Lern-Aktivitäten in der Regel im Wochenturnus zeitlich festgelegt ist, kann dies bei digitaler Lehre deutlich abweichen. Viele Lehrende berichten, dass im vergangenen Semester Tätigkeiten in Zusammenhang mit ihrer Lehre (insb. auch der Kontakt mit den Studie-

renden) sich deutlich stärker über die gesamte Zeit verteilen (wenn Präsenztermine mit direkter Kommunikation entfallen). Dies ist zunächst nicht negativ, kann aber – sofern es nicht gelingt hier für sich selbst und die eigenen Ansprüche auch klare Grenzen zu ziehen – durchaus auch zu einer Dauerbelastung werden, die sich auch auf Freizeit und Familie auswirken kann. Hier gilt es als Aufgabe für die Gesundheitsförderung sowie die Personalentwicklung den Beschäftigten frühzeitig Strategien zu vermitteln, um Selbstkontrolle und eigene Resilienz zu stärken.

Bremen, 18.08.2020

Universität Bremen
– Personalrat –

Wir freuen uns darauf, bei der geplanten Anhörung zum Thema digitale Lehre im Wissenschaftsausschuss einige der genannten Aspekte nochmals zu akzentuieren und stehen Ihnen für Rückfragen bzw. Rückmeldungen zu unserer Stellungnahme gerne zur Verfügung

Postadresse:

Universität Bremen
– Personalrat –
Bibliothekstr. 3
28359 Bremen
personalrat@uni-bremen.de
Tel. 0421 – 218-60060

Ansprechpartner für Nachfragen:

Ralf E. Streibl
Stv. Vorsitzender
res@uni-bremen.de
Tel. 0421 – 218-60052