

› ANGEBOTE UND MAßNAHMEN FÜR NACHWUCHSWISSENSCHAFTLER*INNEN WÄHREND DER CORONA-PANDEMIE

Informationspaket für wissenschaftliche Führungskräfte

Die Corona-Pandemie stellt uns alle vor große persönliche und berufliche Herausforderungen. Allerdings stehen Nachwuchswissenschaftler*innen, gerade wenn sie sich aktuell in einer Qualifikationsphase befinden, besonders unter Druck: Neben der Neuorganisation von beruflichem Alltag (Mehrbelastung) und familiärem Alltag (zusätzliche Doppelbelastung) unter Corona-Bedingungen, vielleicht der Kompensation von weggebrochener Kinderbetreuung und/oder Pflege, steht die Notwendigkeit, die eigene Qualifikation voranzutreiben. Die WWU hat sich zum Ziel gesetzt, Nachwuchswissenschaftler*innen in dieser Situation besonders aktiv zur Seite zu stehen und mit vielfältigen Angeboten und Maßnahmen Druck und Unsicherheit zu reduzieren. Die WWU möchte so auch in der aktuellen Pandemielage dazu beitragen, dass sich Nachwuchswissenschaftler*innen gesund, kreativ und konzentriert innerhalb eines für sie individuell passenden Arbeitsumfelds ihrem Forschungsprojekt widmen können. Da Ihnen als Führungskraft eine besondere Verantwortung und Fürsorgepflicht zukommt, auf Ihren Schultern aktuell aber bereits sehr viele Lasten ruhen, möchte die WWU Sie mit diesem Dokument über die Angebote und Maßnahmen sowie diverse Ansprechpartner*innen informieren, die Ihnen und Ihren Mitarbeitenden unbürokratisch und in der Regel kurzfristig zur Verfügung stehen.

Wichtig ist: Diese Angebote und Maßnahmen richten sich an Frauen, Männer und genderdiverse Personen gleichermaßen. Während aktuelle Studien (vgl. [Corona und Gleichstellung](#)) zeigen, dass es überverhältnismäßig viele Frauen sind, die während der Pandemie Betreuungs- und Pflegeaufgaben zusätzlich zu beruflichen Aufgaben schultern, möchte die WWU Ihre Mitglieder ermutigen, eine gleichmäßige und faire Verteilung von Familienpflichten auszuhandeln und fördert dies durch gezielte Entlastungen und individuelle Beratungsangebote. Als Führungskraft haben Sie die Chance, Überlastungen – auch im privaten Kontext – frühzeitig anzusprechen und Lösungswege aufzuzeigen.

Sollten Sie weitere Bedarfe sehen, Kritik oder Verbesserungsvorschläge für dieses Dokument haben, wenden Sie sich bitte an die Persönliche Referentin der Prorektorin für strategische Personalentwicklung, Dr. Corinna Lenhardt (E-Mail: corinna.lenhardt@uni-muenster.de; Tel. 83-22332).

Inhalt:

- | | |
|---|------|
| 1. Die wiss. Qualifikationsphase während der COVID-19-Pandemie | S. 1 |
| 2. Familienpflichten plus Forschung, Lehre und Selbstverwaltung | S. 3 |
| 3. Gesunde Führungskraft, gesundes Team | S. 5 |

1. Die wiss. Qualifikationsphase während der Corona-Pandemie

Anpassung des WissZeitVG: Rechtliche Grundlagen

Aufgrund der COVID-19-Pandemie wurde die Höchstbefristungsdauer auf Grundlage des Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) um sechs Monate erweitert. Konkret heißt es: *Die nach § 2 Absatz 1 Satz 1 und 2 insgesamt zulässige Befristungsdauer verlängert sich um sechs Monate, wenn ein Arbeitsverhältnis nach § 2 Absatz 1 zwischen dem 1. März 2020 und dem 30. September 2020 besteht. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates die zulässige Befristungsdauer höchstens um weitere sechs Monate zu verlängern, soweit dies aufgrund fortbestehender Auswirkungen der COVID-19-Pandemie in der Bundesrepublik Deutschland geboten erscheint; die Verlängerung ist auch auf Arbeitsverhältnisse zu erstrecken, die nach dem 30. September 2020 und vor Ablauf des in der Rechtsverordnung genannten Verlängerungszeitraums begründet werden.* ([§ 7 Abs. 3 WissZeitVG BT-Drucksache 19/18699](#))

Die Gesetzesänderung betrifft danach alle Beschäftigungsverhältnisse nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG, die zwischen dem 1. März 2020 und dem 30. September 2020 bestehen/bestanden haben.

Anpassung des WissZeitVG: Umsetzung und Maßnahmen an der WWU

An der WWU gilt der Grundsatz, dass alle zur Qualifizierung Beschäftigten ihre Qualifizierungsarbeit im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses zu Ende bringen können sollten. Einschränkungen und Behinderungen durch Corona sollen so gut wie möglich vermieden oder ausgeglichen werden, besondere Härten sollen mit konsequenten Blick auf den Einzelfall und die individuellen Bedürfnisse abgefedert werden.

Führungskräfte sind nach diesem Grundsatz aufgefordert, die persönliche und berufliche Situation Ihrer Mitarbeitenden, insbesondere wenn es Anzeichen für Überbelastung oder andauernden Stress gibt, offen und wertschätzend zu besprechen. Ziel ist es, eine individuelle Arbeitsplatz- und Workloadgestaltung zu finden, die in der aktuellen Situation sowohl schaffbar und als auch zielführend (beispielsweise im Hinblick auf Projekte und Ressourcen) sind. Dabei können Sie z. B. die folgenden Aspekte als Lösungsoptionen ausloten und an die individuelle Situation Ihrer Mitarbeitenden anpassen:

1. Verlängerung von befristeten Arbeitsverträgen (wie üblich) auf Basis einer neuen Prognose über die Dauer der Qualifizierung; nach Möglichkeit keine Kurzfristverlängerungen während der Qualifizierung. Sollten bereits Stellenzusagen für eine jetzt zu verlängernde Stelle gemacht worden sein, kann das zusätzliche halbe Jahr der bisherigen Stelleninhaberin /des bisherigen Stelleninhabers z. B. über das zusätzliche Corona-Budget des Fachbereichs abgerechnet werden.
2. Nutzung von § 7 Abs. 3 WissZeitVG (rückwirkend zum 01.03.2020 möglich).
3. Bei Qualifizierung im Beamtenverhältnis (Akad. Rat/Rätin a. Z.; Juniorprofessur): Nachteile durch Mehr-/Doppelbelastung aufgrund von Corona werden in der Evaluation/Entscheidung über die Bewährung berücksichtigt; individuelle Verlängerungen sind nach Beamtenrecht derzeit nicht möglich. Die Landesregierung hat allerdings für Herbst 2020 einen Gesetzesentwurf angekündigt, der entsprechend den Regelungen des WissZeitVG eine Verlängerung des Beamtenverhältnisses um 6 Monate vorsieht.
4. Bei Juniorprofessuren und negativer Evaluation oder ohne Tenure Track: Nutzung des Verlängerungsjahres (bei negativer Evaluation) oder des 7. Jahres (wenn kein Tenure Track).

5. Individuelle Entlastung (z. B. Lehrreduzierung, Teamteaching, weniger synchrone Lehre, zeitlich befristete Umverteilung von Verwaltungsaufgaben, Unterstützung durch Hilfskräfte, die z. B. über das Corona-Budget des Fachbereichs finanziert werden).
6. Gemeinsame, dialogorientierte Umstrukturierung der Arbeitsprozesse im Team, z. B. durch Umverteilung der Aufgaben, gemeinsame Priorisierung, Festlegung von Erreichbarkeitszeiten, Überprüfung von Deadlines. Sensibilisieren Sie in diesem Prozess auch Mitarbeitende in Ihrem Team für die besonderen Belastungssituationen von Eltern und Personen mit Pflegeverantwortung während der aktuellen Pandemielage; verlieren Sie aber auch Mitarbeitenden ohne Kinderbetreuungs- und/oder Pflegeaufgaben nicht aus den Augen.
7. In den Fachbereichen gibt es Mittel für digitale Lehre, die Sie beantragen und nutzen können. Zusätzlich können in Fachbereichen, Instituten oder Arbeitsgruppen eigene Mittel bereitgestellt werden, z. B. um Hilfskraftstellen zur Unterstützung von Mitarbeitenden in Qualifikationsphasen zu schaffen.
8. Sprechen Sie mit Ihren Mitarbeitenden über ihre technischen Ausstattungen im Homeoffice. Vielleicht gibt es ältere Laptops/Kameras/Mikrophone etc. im Institut/Fachbereich, die genutzt werden können?

Qualifikation in Drittmittelprojekten

Verlängerung (meist allerdings nur kostenneutraler Art) sind ggf. entsprechend der Regeln des Drittmittelgebers möglich und zu beantragen. Große Drittmittelgeber wie die DFG, das BMBF und die Volkswagenstiftung haben erste Maßnahmenpakete geschnürt, mit denen ab sofort in einer Reihe von Förderverfahren Zusatzmittel (insb. Sachkosten) beantragbar sind, damit Forschungsarbeiten, die aufgrund der aktuellen Situation nicht in der geplanten Weise und Produktivität durchgeführt werden konnten, weitergeführt und erfolgreich abgeschlossen werden können (vgl. [hier](#)).

Nach aktuellem Stand (Juni 2020) können die meisten Stipendiat*innen und Exzellenzcluster keine Zusatzmittel beantragen. Bitte informieren Sie sich über den tagesaktuellen Stand zu Ihrer Förderlinie bei Ihrem jeweiligen Drittmittelgeber.

Ansprechpartner*innen

Erste*r Ansprechpartner*in für Fragen von Nachwuchswissenschaftler*innen in der sind in der Regel Sie als Betreuer*in und/oder Vorgesetzte*r. In einem SFB, einem Cluster, einem Graduiertenkolleg etc. ist auch der/die Koordinator*in erste Ansprechpartner*in vor Ort.

Natürlich gibt es auch Fälle, in denen ein Beratungsanliegen Ihre Kompetenz als Führungskraft übersteigt oder Sie Ihren Kompetenzbereich verlassen würden. Ihre Mitarbeitenden können sich daher auch niedrigschwellige und unabhängige zentrale Beratungsangebot wenden, beispielsweise an die Gleichstellungsbeauftragten (entweder die [zentrale Gleichstellungsbeauftragte](#) oder die für Ihren Fachbereich zuständige [dezentrale Gleichstellungsbeauftragte](#)), den Personalrat sowie das [Servicebüro Familie](#).

Fragen zum Lehrbetrieb richten Sie und Ihre Mitarbeitende einfach und unbürokratisch an corona.lehre@uni-muenster.de

Fragen zu Personalthemen richten Sie an corona.personal@uni-muenster.de

Vgl. auch Informationen und **FAQs für Beschäftigte zum Coronavirus** ([Link](#)).

2. Corona, Forschung, Lehre, Selbstverwaltung – und Familienpflichten?!

Wenn Ihre Mitarbeitenden aufgrund des Ausfalls oder der Einschränkung von Kinder- oder Angehörigenbetreuungsoptionen unter Druck geraten, können Sie neben eigenen Maßnahmen vor Ort auf zahlreiche Angebote an der WWU verweisen. Auch für Mitarbeitende ohne (zusätzliche) Betreuungspflichten stehen Entlastungsangebote zur Verfügung, z. B. für die besonderen Anforderungen an Lehrkräfte durch die Umstellung auf ein digitales Semester.

Notfallkinderbetreuung

In einigen Fällen ist die Betreuung der Kinder von Beschäftigten zwingend erforderlich, wenn es z. B. um die Teilnahme an Gremiensitzungen, Vorstellungsgesprächen, Seminaren, Kommissionen etc. geht.

Beschäftigte Eltern der WWU ohne Anspruch auf Notbetreuung nach den Regelungen des Landes, haben bei dringendem Bedarf ab sofort die Möglichkeit, ihre Kinder verlässlich betreuen zu lassen.

Die WWU bietet ihren Beschäftigten, vorerst bis zum 17.07.2020, folgende Angebote an:

- Eine niedrigschwellige und bedarfsorientierte Beratung durch das [Servicebüro Familie](#).
- Eine kurzfristige Betreuung über einen externen Dienstleister, dem PME Familienservice in den Räumlichkeiten am Friesenring.
- Babysitter*innen-Betreuung im häuslichen Umfeld. Wir verweisen hier auf die Coronaschutz-Verordnung des Landes NRW. Es ist wichtig, dass immer nur dieselbe Betreuungsperson im privaten Haushalt auf ihr Kind/ ihre Kinder aufpasst.
- Eine Online-Kinderbetreuung (Gruppen von bis zu sechs Kindern im Alter von sechs bis zwölf Jahren).

Bei dringendem Bedarf schicken betroffene Eltern(teile) eine Mail mit der entsprechenden Begründung an service.familie-back-up@wwu.de oder melden sie sich telefonisch unter **Tel.: 0251/83-29713**.

Arbeitsplatz- und Arbeitszeitanpassungen

Wenn durch den Ausfall oder die Einschränkung der regulären Kinderbetreuung die Arbeitsleistung trotz Flexibilisierung der Arbeitszeiten und des Arbeitsorts nicht oder nur mit extremer Anstrengung erbracht werden kann, sollten Sie proaktiv und wertschätzend das Gespräch mit Ihrer Mitarbeiterin/Ihrem Mitarbeiter suchen, um gemeinsam individuelle Lösungen in einem Gespräch zu erarbeiten. Neben der Kindernotbetreuung stehen beispielsweise folgende Lösungsoptionen zur Verfügung:

- Flexibilisierung der Arbeitszeiten,
- größtmögliche Nachsicht bei internen Fristen und terminlichen Absprachen,
- Homeoffice und gleichzeitige Kinderbetreuung sind entgegen der sonstigen Regelungen möglich (erlaubt).
- Nutzung von (Rest-)Urlaubstagen,
- Inanspruchnahme von bezahltem Sonderurlaub im Umfang von drei Tagen (soweit noch nicht verbraucht),
- Sonderurlaub unter Entschädigungsleistung von bis zu 67 % des Verdienstaufschlags für 10 bis max. 20 (Ehepartner*innen insg.) Wochen.
- In absoluten Ausnahmefällen kann auch die Inanspruchnahme von unbezahltem Sonderurlaub oder eine befristete Reduzierung der Arbeitszeit eine Lösungsoption

darstellen (Achtung, dies ist eine auf Langfristigkeit ausgelegte Maßnahme und die WWU rät dringend an, diese Option nur in absoluten und begründeten Ausnahmefällen umzusetzen!).

Ziel sollten immer kreative und konsequent am Einzelfall ausgerichtete Lösungen sein, die die Nachwuchswissenschaftler*in mit Familienpflichten bestmöglich entlasten. Denkbar sind beispielsweise:

- die Einstellung von Hilfskräften zur Unterstützung und/oder Kompensation von nicht leistbaren Arbeitsleistungen vor Ort (finanzierbar z. B. über das Corona-Budget des Fachbereichs),
- die Ermöglichung von Teamteaching zur Reduzierung der Arbeitslast einzelner Lehrenden,
- eine befristete Umverteilung und Neupriorisierung von Aufgaben in der akademischen Selbstverwaltung im Team,
- regelmäßige Zoom-Teambesprechungen, um die Sichtbarkeit der Personen im Homeoffice zu erhöhen bei gleichzeitiger Entlastung von ständiger Erreichbarkeit,
- die Wiederholung von erfolgreichen Online-Lehrformaten im kommenden Semester (auch wenn dies wieder als reguläres Kontaktstudium aufgenommen werden sollte) zur zeitlich nachgelagerten Entlastung.

Virtuelles Fortbildungsprogramm

- Das Zentrum für Hochschullehre (ZHL) und seine Arbeitsstelle ZHLdigital machen umfassende Angebote zur Unterstützung der Lehrenden bei der Nutzung digitaler Technologien in Lehre und Studium. Sie erhalten hier bei Bedarf Einzelfallberatung für Ihre Veranstaltungsplanung. Zudem hat das ZHL eine große Toolbox für die digitale Hochschullehre zusammengestellt und mit detaillierten Einführungen zum leichteren Einarbeiten versehen ([Link](#)).
- Das [interne Fortbildungsprogramm der WWU](#) mit aktuellen virtuellen Angeboten wie „Virtuelles Führen“, „Entspannt arbeiten im Homeoffice“, „Stress lass nach - Stressmanagement im Wandel der Anforderungen“, „Mutter und Wissenschaftlerin sein - während und nach der Pandemie“, „Körpersprache und Kommunikation in Videokonferenz, Webinar & Co.“ sowie dem „Väter-Workshop“.
- Bedarfsspezifische Beratungsangebote und virtuelle Veranstaltungen für Doktorand*innen und Postdocs durch das WWU Graduate Centre ([Beratung durch das GC](#) und [Programm des GC](#)) und das Gleichstellungsbüro (z. B. der [Support Circle](#) für alle Nachwuchswissenschaftlerinnen*).
- Auch als Führungskraft stehen Ihnen selbstverständlich Beratungs-, Coaching- und Fortbildungsprogramme zur Verfügung. Das [interne Fortbildungsprogramm der WWU](#) bietet aktuell beispielsweise den Online-Workshop „Virtuelles Führen“ an; die Abteilung [Personalentwicklung berät Führungskräfte](#) und vermittelt bei Bedarf professionelle Führungskräftecoachings.

Virtuelles Förderprogramm für Eltern von schulpflichtigen Kinder

Das Lernserver-Projekt unterstützt und entlastet Eltern mit schulpflichtigen Kindern auf dem Gebiet des Schreibens und Lesens. Damit ein Teil der gemeinsamen Lernzeit zu nachhaltigen Erfolgen führt, wird für interessierte Eltern all das virtuell zur Verfügung gestellt, was für ein unbeschwertes, dennoch effektives Fördern nötig ist: Diagnose, darauf abgestimmte individuelle Förderung, begleitende Qualifizierung und Video-Unterstützung. Das App-Angebot gilt für alle Klassen- und Altersstufen und sämtliche Kompetenzniveaus, vom gemeinsamen Schließen kleinerer Lücken bis hin zur Unterstützung bei Lese-Rechtschreib-Schwäche. Durch eine E-Mail an info@lernserver.de erhalten Eltern eine kurze Anleitung und die benötigten Lernserver-App-Codes.

3. Gesunde Führungskraft, gesundes Team

In einer Pandemie zu leben und zu arbeiten, ist alles andere als einfach. Sie sind und Ihr Team sind aus Ihrem normalen Berufsalltag ins weitgehende Homeoffice katapultiert worden, übernehmen vielleicht zusätzlich ständige Kinderbetreuungs- oder Pflegeaufgaben und können sich nicht mehr blind auf die physische Anwesenheit von Freund*innen, Familie und Kolleg*innen in Krisensituationen verlassen. Bei aller Verantwortung Ihren Mitarbeitenden, Ihren Projekten und Ihrem sozialen Umfeld gegenüber, verlieren Sie auch Ihre eigene Gesundheit und Ihr eigenes Wohlbefinden nicht aus den Augen! Hier finden Sie einige Angebote, die Ihnen und Ihren Mitarbeitenden dabei helfen können, in dieser neuen Alltagssituation gesund und munter zu bleiben.

Gesund bleiben im Homeoffice

- Tipps rund um einen gesunden und angenehmen Alltag im Homeoffice hat das Betriebliche Gesundheitsmanagement der WWU [hier](#) für Sie zusammengestellt.
- Sport und Ernährungsberatung im Homeoffice bietet unser [Hochschulsport@Home](#) mit Live-Workouts, virtuellen Kursen, Mini-Programmen und Trainingsplänen für der gesunden Mix von An- und Entspannung. Die „Auszeit in der Hauszeit“, das tägliche Zoom-Meeting der sportlichen Art, ist längst kein Geheimtipp mehr.
- Psychologische Tipps hat die ZSB zusammengestellt, „To Go“ [hier](#) und als ausführlicheres PDF zum Download [hier](#).

Hilfe und Ansprechpartner*innen bei psychischer Belastung

- Die WWU-Beratungsstelle für Mitarbeiter*innen und Führungskräfte bei Konflikten, Suchtfragen und gesundheitlichen Belastungen berät in Fällen psychischer Belastung kurzfristig und vertraulich. Nehmen Sie Kontakt auf unter Sabine.Kolck@uni-muenster.de (Tel: +49 251 83-22422).
- Die [Prokrastinationsambulanz](#) des Fachbereichs Psychologie und Sportwissenschaft bietet Diagnostik, Beratung und Therapie bei Prokrastination (Pathologisches Aufschiebeverhalten) für Beschäftigte und Studierende an. Die Therapeut*innen unterliegen selbstverständlich der Schweigepflicht, sodass Vorgesetzte oder Kolleginnen und Kollegen nicht informiert werden.
- Die Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) bietet einen Blog zur psychischen Gesundheit in der „Corona-Zeit“ an ([Link](#)) und hat eine kostenlose Telefonberatung etabliert. Sie erreichen die Telefonberatung der BZgA unter Tel. 08002322783 (Zeiten: Montag bis Donnerstag von 10 bis 22 Uhr und Freitag bis Sonntag von 10 bis 18 Uhr, auch an Feiertagen).