

## KODEX FÜR GUTE ARBEIT IN DER MEDIENWISSENSCHAFT

Der beiliegende "Kodex für Gute Arbeit in der Medienwissenschaft" soll auf der Mitgliederversammlung 2017 verabschiedet werden. Einzelne Änderungen sind möglich, Vorschläge dazu können auf dem Workshop "[Beschäftigung, Gleichstellung, Mitbestimmung – Ein Kodex für die Medienwissenschaft. Vorstellung und Diskussion](#)" eingebracht werden (DO, 5.10., 16.30-18.30). GfM-Mitglieder, die nicht auf der Jahrestagung in Erlangen teilnehmen können, haben die Möglichkeit, im Vorfeld Vorschläge zur konkreten Änderung einzelner Formulierungen an [gute-arbeit@gfmedienwissenschaft.de](mailto:gute-arbeit@gfmedienwissenschaft.de) zu senden.

Die Verabschiedung des Kodex hat empfehlenden Charakter. Er ermöglicht einzelnen medienwissenschaftliche Institute und andere Forschungseinheiten, diesen Kodex als für sich freiwillig bindend anzunehmen und zu verabschieden. Dieser Prozess wird bei Bedarf von der Kommission für gute Arbeit beratend begleitet. Die Institute/Forschungseinheiten, die sich zur Einhaltung des Kodex verpflichten, sollen auf der Homepage der GfM genannt werden.

### Vorbemerkungen zum KODEX FÜR GUTE ARBEIT IN DER MEDIENWISSENSCHAFT

Wir, die Mitglieder der Gesellschaft für Medienwissenschaft (GfM), sind unzufrieden mit den Arbeitsbedingungen an den deutschsprachigen Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Jenseits der unbefristeten Professur sind die Bedingungen häufig prekär:

- Privatdozent\_innen sehen sich struktureller Unsicherheit und der Verpflichtung zur unentgeltlichen Titellehre gegenüber.
- Wissenschaftler\_innen in der Postdoc-Phase beklagen befristete Anstellungsverhältnisse im Rahmen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes oder der Juniorprofessur, fehlende oder Teilzeitstellen und unklare Karriereperspektiven. Zugleich sind die Anforderungen hinsichtlich der Weiterqualifikation sehr hoch.
- Ähnliches gilt für Doktorand\_innen, die sich zudem in vielen Fällen in mehrfacher Abhängigkeit von ihren Vorgesetzten befinden. Diese sind häufig auch Betreuer\_innen, Gutachter\_innen und Mentor\_innen.
- Lehrbeauftragte unterrichten oft unentgeltlich oder schlecht vergütet – ohne Anrechnung von Betreuungs- und Korrekturzeit und in Deutschland ohne Kranken- oder Sozialversicherung. „Lehrkräfte für besondere Aufgaben“ in Deutschland und Lecturer in Österreich haben Lehrdeputate von teilweise über 20 Semesterstunden und in den meisten Fällen befristete Verträge.
- Für die wachsende Anzahl an befristet ausgeschriebenen Professuren gilt, dass sie die Stelleninhaber\_innen in einem permanenten Bewerbungsmodus mit hohem Anpassungsdruck und beruflicher Unsicherheit festhält.

- Und auch unbefristete Professor\_innen sind strukturell überlastenden Berufsanforderungen ausgesetzt, z.B. aufgrund der Erhöhung der Studierendenzahlen ohne einen Zuwachs an Professuren, den steigenden Druck zu Drittmittelwerbungen, permanente Gutachtertätigkeiten und kompetitive Leistungsmittelvergaben.

Für alle Statusgruppen sind zudem Tendenzen zunehmender Ökonomisierung und Bürokratisierung zu beklagen. Unter diesen Problemen leiden nicht nur einzelne Betroffene, sondern sie schaffen insgesamt eine Atmosphäre der Überforderung und der Unzufriedenheit, die sich negativ auf die Qualität und Vielfalt medienwissenschaftlicher Forschung und Lehre auswirkt. Es ist im Interesse des gesamten Faches, die Arbeitsbedingungen aller Statusgruppen konkret zu verbessern.

Daher verabschieden wir als Teil unserer gemeinsamen Auseinandersetzung innerhalb der GfM einen KODEX FÜR GUTE ARBEIT IN DER MEDIENWISSENSCHAFT. Er setzt dort an, wo wir als Wissenschaftler\_innen einen Handlungsspielraum haben und appelliert an unsere gemeinsame Verantwortung für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in unserem Fach. Er bietet einen Leitfaden, der etwa in der Stellenpolitik Orientierung schafft. Die Gesellschaft für Medienwissenschaft empfiehlt allen medienwissenschaftlichen Instituten, Fachbereichen und anderen institutionellen Forschungszusammenhängen, sich freiwillig zu verpflichten, aktiv auf die Erfüllung der in diesem Kodex formulierten Ziele hinzuwirken.

Gleichwohl kann der Kodex nicht alle angesprochenen Probleme allein lösen, da viele Bedingungen auf übergeordneten politischen Ebenen festgelegt werden und dort zu ändern wären. Daher unterstützen wir aus der GfM heraus entsprechende Initiativen von Seiten der Universitäten gegenüber Vertreter\_innen der Politik.

## **KODEX FÜR GUTE ARBEIT IN DER MEDIENWISSENSCHAFT**

### **Präambel**

Als medienwissenschaftliche Einrichtung bekennen wir uns zu den im Kodex formulierten Zielen und Grundsätzen für gute Arbeitsbedingungen in der Medienwissenschaft. Wir setzen uns für stabile Beschäftigungsgrundlagen auf allen Karrierestufen ein und ergreifen Maßnahmen zur Schaffung eines familienfreundlichen und diskriminierungsfreien Arbeitsumfelds. Wir verpflichten uns zur Förderung der Mitbestimmung aller Beschäftigten.

### **1 | Faire und verlässliche Beschäftigungsverhältnisse**

Die Medienwissenschaft ist ein gesellschaftlich hochrelevantes und bei Studierenden stark nachgefragtes Fach. Als medienwissenschaftliche Einrichtung setzen wir uns innerhalb und außerhalb der Hochschule für den deutlichen Ausbau von Stellen ein, insbesondere von Qualifizierungs- und Laufbahnstellen („Tenure Track“). Damit streben wir eine deutliche Verbesserung des Betreuungsschlüssels zwi-

schen Studierenden und Lehrenden an, um überfüllte Lehrveranstaltungen zu vermeiden und eine gründliche, kontinuierliche Betreuung studentischer Abschlussarbeiten zu gewährleisten.

Unser langfristiges Ziel ist, spätestens nach der abgeschlossenen Promotion unbefristete Stellen oder Stellen mit Entfristungsoption als Standard zu etablieren. Wir bemühen uns darum, neben herkömmlichen Professuren (in Deutschland: W2 und W3) und Professuren mit Karriereoption (W1 mit Tenure Track) auch Lebenszeitstellen jenseits der Professur mit ausgewogenem Verhältnis zwischen Forschung, Selbstverwaltung und Lehre zu schaffen. Der Fehlentwicklung der Vergabe von Stellen mit hohem Lehrdeputat (vor allem unter „Lehrkräften für besondere Aufgaben“) sowie der Einstellung wissenschaftlicher Hilfskräfte als Substitut für wissenschaftliche Mitarbeiter\_innen wirken wir entgegen. Lehraufträge – für Promovierende, Privatdozent\_innen und alle anderen Statusgruppen – vergüten wir grundsätzlich in angemessenem Umfang, wobei auch die Arbeitsstunden für die Vor- und Nachbearbeitung und die Studierendenbetreuung zu berücksichtigen sind. Zudem wird angestrebt, dass Lehraufträge grundsätzlich als Verträge mit Sozialversicherungsbeitrag erteilt werden. Generell gilt die Forderung, für Daueraufgaben – sowohl in der Lehre wie auch in Studiengangskoordinationen und anderen Verwaltungsbereichen – dauerhafte Stellen mit unbefristeten Verträgen einzurichten.

Den Regelfall stellen sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigungen dar, denen wir gegenüber anderen Verhältnissen (wie Stipendien) den Vorzug geben. Ein Beschäftigungsvolumen von 65% soll auch in der Prädoc-Phase nicht unterschritten werden. Bei Qualifikationsstellen müssen mindestens 50% der bezahlten Arbeitszeit für die eigene Qualifikation eingesetzt werden können. Die Laufzeit befristeter Qualifikationsstellen orientiert sich an einer realistischen Einschätzung der Qualifikationsdauer.

Der erfolgreiche Abschluss einer Promotion liegt gleichermaßen in der Verantwortung von Betreuer\_innen und Promovierenden. Im Zentrum des Betreuungsverhältnisses steht der regelmäßige inhaltliche Austausch. Qualifikationsvereinbarungen sollen, falls gewünscht, unbürokratisch geregelt und eine starke Formalisierung vermieden werden.

Wir streben ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Prä- und Postdoc-Stellen an, sowohl an Instituten als auch an Forschungs- und Graduierteneinrichtungen. Ermöglicht werden sollen berechenbare Karrierewege wie auch eine den Aufgaben adäquate Personalpolitik.

Bei Nachbesetzungen von Stellen werden Vakanzen vermieden. In Ausschreibungen berücksichtigen wir neben inhaltlichen Kriterien die Bandbreite verschiedener Biografien.

## **2 | Vereinbarkeit von Arbeit und Leben**

Wir sorgen für ein familienfreundliches Arbeitsumfeld. Grundlegend hierfür sind entfristete Stellen und an den Bedürfnissen der Beschäftigten orientierte Teilzeitmodelle sowie die Einhaltung von familiengerechten Sitzungszeiten und die Gewährleistung von Betreuungsmöglichkeiten für Kinder. Wir gehen von einem weiten Familienverständnis aus, das alle Formen von Lebensgemeinschaften umfasst, in denen Menschen füreinander Verantwortung übernehmen und Sorge tragen.

Zeiten der Beurlaubung oder Freistellung sind ebenso wie Zeiten des Erholungsurlaubs grundsätzlich arbeitsfrei. Für nicht in Anspruch genommenen Erholungsurlaub sowie für entstandene Überstunden schaffen wir einen arbeitszeitlichen oder finanziellen Ausgleich.

Wir besetzen im Fall von Mutterschutz, Elternzeit oder Pflegezeit Vertretungsstellen. Gelder für Vertretungsstellen werden auch bei Drittmittelprojekten berücksichtigt. Bei befristeten Stellen verlängern sich die Vertragslaufzeiten im Fall von Mutterschutz, Elternzeit, Betreuungszeit für pflegebedürftige Angehörige sowie anderen Beurlaubungs- und Freistellungszeiten automatisch. Wir verpflichten uns grundsätzlich zur Anwendung der Verlängerung der Befristungshöchstdauer bei Qualifikationsstellen um zwei Jahre pro Kind. Diese Regelungen umfassen auch Adoptiv- oder Pflegekinder und gelten für alle Stellen unabhängig von ihrer Finanzierungsquelle (z.B. Etat, Drittmittel) wie auch für Stipendien.

### **3 | Gleichstellung und Diversität**

Bei der Stellenbesetzung ergreifen wir aktive Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter und sorgen für eine deutliche Steigerung der Diversität der Beschäftigten. Wir wenden eine Gleichstellungsquotierung für Frauen in allen Stufen der wissenschaftlichen Laufbahn an, die sich an den Studierendenzahlen im Fach Medienwissenschaft sowie am Kaskadenmodell der Deutschen Forschungsgemeinschaft und des deutschen Wissenschaftsrats orientiert.

Gesellschaftlich benachteiligte und unterrepräsentierte Gruppen (z.B. People of Color, Transpersonen und von formaler Bildung Benachteiligte) werden bei der Stellenbesetzung bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt. Im Sinne größerer Diversität, betreiben wir darüber hinaus eine aktive Rekrutierungspolitik, die bereits in der Studienphase beginnt.

### **4 | Mitbestimmung**

Wir tragen aktiv dazu bei, dass alle Mitglieder unserer Forschungseinrichtung in geeigneter Weise an Entscheidungsprozessen beteiligt werden und bekennen uns zum Prinzip der akademischen Selbstverwaltung. Das schließt u.a. ein, dass Gremientätigkeiten auf die Arbeitszeit angerechnet werden. Wir unterstützen die Arbeit des Personal- oder Betriebsrats und anderer Beschäftigtenvertretungen. Auch Doktorand\_innen ohne Beschäftigungsverhältnis, in Drittmittelprojekten oder nebenberuflich Beschäftigte und Lehrbeauftragte sollen in die Mitbestimmungsprozesse einbezogen werden. Zudem setzen wir uns für eine ausgewogenere Besetzung von Gremien ein und stärken damit nicht nur die Beteiligungsmöglichkeiten des Mittelbaus und der Studierenden, sondern auch die demokratische Hochschule insgesamt.

### **5 | Einhaltung des Kodex**

Als medienwissenschaftliche Einrichtung verpflichten wir uns dazu, diesen Kodex in seiner Umsetzung aktiv zu begleiten und Fortschritte, Probleme, „Best Practice“-Beispiele und Empfehlungen in die Gesellschaft, vertreten durch die Kommission für gute Arbeit in der Wissenschaft, regelmäßig zurückzumelden. Innerhalb unserer Institution beziehen wir alle Betroffenen in die Umsetzung mit ein und klären über mögliche Ansprechpartner\_innen – wie Ombudspersonen, Personalräte, Gewerkschaften, Hochschulverband – auf.