

Kommission für Gute Arbeit in der Medienwissenschaft

Kodex für gute Arbeit in der Medienwissenschaft

2018

<https://doi.org/10.25969/mediarep/2425>

Veröffentlichungsversion / published version

Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Kommission für Gute Arbeit in der Medienwissenschaft: Kodex für gute Arbeit in der Medienwissenschaft. In: *Zeitschrift für Medienwissenschaft*. Heft 18: Medienökonomien, Jg. 10 (2018), Nr. 1, S. 189–191. DOI: <https://doi.org/10.25969/mediarep/2425>.

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Creative Commons - Namensnennung - Nicht kommerziell - Keine Bearbeitungen 3.0 Lizenz zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu dieser Lizenz finden Sie hier:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0>

Terms of use:

This document is made available under a creative commons - Attribution - Non Commercial - No Derivatives 3.0 License. For more information see:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0>

Für gute Arbeit in der Wissenschaft

KODEX FÜR GUTE ARBEIT IN DER MEDIENWISSENSCHAFT

Vorbemerkung

Die Mitgliederversammlung der Gesellschaft für Medienwissenschaft (GfM) hat auf ihrer Jahrestagung in Erlangen am 6. Oktober 2017 mit sehr großer Zustimmung den KODEX FÜR GUTE ARBEIT IN DER MEDIENWISSENSCHAFT verabschiedet. Sie reagiert damit auf die Unzufriedenheit der Mitglieder mit den gegebenen Strukturen. Ob nun die Unzufriedenheit einzelne Statusgruppen oder alle betrifft – die Notwendigkeit grundlegender Reformen wird von allen erkannt.

Unter den herrschenden Bedingungen leiden nicht nur einzelne Betroffene, sondern sie schaffen insgesamt eine Atmosphäre, die sich negativ auf die Qualität und Vielfalt medienwissenschaftlicher Forschung und Lehre auswirkt. Es ist daher im Interesse des gesamten Faches und aller Mitglieder der Gesellschaft, die Arbeitsbedingungen für alle Statusgruppen konkret zu verbessern.

Nicht alle bestehenden Probleme kann der Kodex allein lösen, da viele Bedingungen auf übergeordneten politischen Ebenen zu verändern wären. Daher unterstützen wir aus der GfM heraus entsprechende Initiativen von Seiten der Universitäten gegenüber Vertreter_innen der Bundes- und Länderregierungen.

Der Kodex setzt dort an, wo wir als Wissenschaftler_innen einen Handlungsspielraum haben, und appelliert an unsere gemeinsame

Verantwortung für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Er bietet einen Leitfaden, der in der Stellenpolitik und darüber hinaus Orientierung schafft. Die GfM empfiehlt allen medienwissenschaftlichen Instituten, Fachbereichen und anderen institutionellen Arbeitszusammenhängen, sich freiwillig zu verpflichten und aktiv auf die Erfüllung der in diesem Kodex formulierten Ziele hinzuwirken.

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.

I. 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 zwischen 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 zu 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 starre 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.

II. 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.

III. 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.

Chronisch kranke und behinderte Wissenschaftler_innen und Wissenschaftler_innen, die anderen gesellschaftlich benachteiligten und unterrepräsentierten Gruppen (z. B. People of Color, Transpersonen und von formaler Bildung Benachteiligte) angehören, 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.

IV. 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.

V. 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.
