



# Universitätsbetrieb in Zeiten von Corona

**Nicht nur in der Automobilbranche, auch an den österreichischen Universitäten und Hochschulen sprechen neuerdings alle von „Hybrid-Lösungen“. Wie die Corona-Krise den Arbeitsalltag des wissenschaftlichen und allgemeinen Universitätspersonals verändert hat.**

VON ANDREA BURCHHART

Mit einem Schnelltest auf Covid-19 begann für etwa 3.000 Studierende Mitte September ihr allererstes Semester an der Wirtschaftsuniversität Wien. Auf elf Teststraßen wurden alle auf eine mögliche Infektion getestet. Ohne negativen Test gab es keinen Zutritt zum Hörsaal im Austria Center Vienna. „Mit dem Schnelltest-Pilotprojekt möchten wir dazu beitragen, dass künftig Veranstaltungen in Wien mit einem höchstmöglichen Sicherheitsstandard stattfinden können. Wir sind den Studierenden der WU sehr dankbar, dass sie uns mit ihrer Teilnahme in diesem wichtigen Vorhaben unterstützen“, sagt Mag. Dr. Susanne Baumann-Söllner, Direktorin des Austria Center Vienna. Die meisten anderen Studierenden könnte

im Wintersemester 2020/21 das Gefühl beschleichen, an einer Fernuniversität inskribiert zu sein. Denn so wie es derzeit aussieht, gehören Präsenzveranstaltungen vorerst der Vergangenheit an. Die kurzfristige Zukunft der heimischen Unis liegt in Hybridlösungen: digitale Hörsäle plus Präsenzunterricht. Wie gut diese Mischlehre in der Praxis funktioniert, hängt nicht zuletzt von den Ressourcen ab. Fragen gibt es betreffend der Durchführung der Lehre in Präsenz und den damit korrespondierenden komplexen Hygieneregeln. Auch was die Bereitstellung von Ressourcen für die digitale Lehre angeht, ist noch manches zu klären. „Niemand weiß, was vielleicht passiert und in welche Richtung sich die Pandemie entwickelt. So ist die Situation für die

„Als medizinische Universität fielen wir auch unter die systemrelevanten Betriebe – der daher aufrechtzuerhalten war. Dieser Spagat zwischen den Sorgen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und dem Systemerhalt war nicht einfach, aber es hat geklappt.“

GABRIELE WAIDRINGER, Vorsitzende des Betriebsrates für das allgemeine Universitätspersonal an der Medizinischen Universität Wien und Vorsitzende der Gewerkschaft für allgemeines Universitätspersonal.



Kolleginnen und Kollegen extrem belastend, da sich viele doppelt für das kommende Semester vorbereiten – für Präsenzlehre und Digitallehre, und das alles verbunden mit all den anderen Belastungen, die die Pandemie mit sich bringt“, fasst Karl Reiter, Vorsitzender des Betriebsrates für das wissenschaftliche Personal der Universität Wien und stellvertretender Vorsitzender der Gewerkschaft für wissenschaftliches und künstlerisches Universitätspersonal (BV 13), zusammen.

### Gerüchte und Gewissheit

„Freitag, der 13. März 2020. Ich glaube, dieses Datum werden wir uns alle merken“, sagt Gabriele Waidringer, Vorsitzende des Betriebsrates für das allgemeine Personal an der Medizinischen Universität Wien und Vorsitzende der Gewerkschaft für das allgemeine Universitätspersonal (BV 16). Es ist der Tag, an dem das Unvorstellbare via Medien an die Bevölkerung kommuniziert wird. Österreich – und damit auch alle Universitäten – muss sich auf einen Lockdown gefasst machen. An der Universität Mozarteum Salzburg verfolgt Betriebsratsvorsitzender-Stellvertreter für das allgemeine Universitätspersonal und Mitglied der Bundes- und Landesleitung der BV 16 Stefan Weiermann gemeinsam mit seinen Abteilungskolleginnen und -kollegen die Pressekonferenz der Bundesregierung. Noch am selben Tag werden Notebooks und Softwarelizenzen organisiert, um Homeoffice überhaupt erst möglich zu machen. An der Universität Innsbruck arbeitet, wohl auch durch die geografische Nähe zum heimischen Corona-Hotspot Ischgl sensibilisiert, die Corona-Task-Force schon länger. Betriebsratsvorsitzender für das allgemeine Universitätspersonal Erwin Vones reklamiert sich in das Entscheidungsgremium und vertritt die Interessen der rund 1.000 MitarbeiterInnen. Auch mit zwanzigjähriger Erfahrung als Personalvertreter eine herausfordernde Aufgabe.

Für Evelyn Krall, Vorsitzende des Betriebsrates des wissenschaftlichen Universitätspersonals an der TU Graz, verdichten sich ab dem 10. März die Zeichen in Richtung Lockdown. Vorausschauend wird eine Betriebsvereinbarung zur Aufhebung der örtlichen Bindung für die Arbeitsverrichtung der WissenschaftlerInnen abgeschlossen. Bei Sandra Strohmaier, Vorsitzende im Zentralausschuss beim Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung und Mitglied der Gewerkschaft für das allgemeine Universitätspersonal, laufen viele Gerüchte und Informationen zusammen. Große Zeit für Vorbereitungen hatte aber auch sie nicht: „Meine MitarbeiterInnen waren von einem Tag auf den anderen zuhause ohne externen IT-Zugang. Keiner wusste, wie lange der Lockdown anhalten würde. Man handelte sich von Tag zu Tag!“ Informationen aus den Medien sammeln, Expertisen von GÖD und Zentralausschuss aufbereiten und weiterleiten und sich am Informationsaustausch zu den medizinischen und rechtlichen Grundlagen beteiligen zählte auch für Stefan Schön, Vorsitzender des Betriebsrates des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien und stellvertretender Vorsitzender der Universitätsgewerkschaft BV 13, zu den Hauptaufgaben in jenen Tagen. Verstärkte persönliche Beratung der MitarbeiterInnen, zahlreiche Aussendungen zur jeweils aktuellen Lage des Studienbetriebs vorbereiten und die komplette Umstellung auf ausschließlich digitale Kommunikation erforderte hohe Flexibilität: „Ich musste meine Erreichbarkeit rund um die Uhr auf 100 Prozent maximieren“, erinnert sich Schön. Eine Erfahrung, die auch Angelika Schmidt, Vorsitzende des Betriebsrates für das wissenschaftliche Universitätspersonal an der Wirtschaftsuniversität Wien, teilt. „Die Wirtschaftsuniversität ist zwar in vielerlei Hinsicht eine Musterschülerin, was zum Beispiel die IT-Ausstattung des Campus betrifft, der

ERWIN VONES, Betriebsratsvorsitzender für das allgemeine Universitätspersonal an der Universität Innsbruck





SANDRA STROHMAIER, Vorsitzende im Zentralausschuss beim Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung und Mitglied der Gewerkschaft für das allgemeine Universitätspersonal

„Wir wünschen uns, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im gesamten Betreuungsbereich bestmöglich ausgestattet werden, sodass ein Übergang zum Homeoffice reibungslos möglich ist.“

Lockdown hat aber auch unsere Arbeitswelt komplett auf den Kopf gestellt. Alle Lehrenden mussten innerhalb kürzester Zeit neue Konzepte entwickeln.“ Die Universität Wien mit mehr als 11.000 Beschäftigten und 90.000 Studierenden stellte schon am 11. März ihren Präsenz-Lehrbetrieb ein. Eine Tatsache, die Gewerkschafter Karl Reiter wenige Tage zuvor noch für unvorstellbar hielt: „So blieben noch zwei Tage, um sich mit Kamera und Mikrofon für das kommende Distance-Learning auszurüsten. Wir haben nach den ersten drei Wochen des Lockdowns eine Befragung zur Arbeitsausrüstung im Homeoffice gemacht, um für Verhandlungen mit dem Dienstgeber zum Thema Unterstützung für die Kolleginnen und Kollegen valide Daten zu haben. So mussten wir erfahren, dass wohl 96 Prozent aller wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen Laptop haben, aber nur 23 Prozent wurde ein solcher vom Dienstgeber bereitgestellt. Dass vieles funktionierte, ist so primär den privaten Investitionen der Kolleginnen und Kollegen zu verdanken.“

### **Überforderung und Überlastung**

Für alle kam die Situation überraschend, niemand war auf eine Pandemie vorbereitet. „Auch die Arbeitgeber waren natürlich zuerst einmal überfordert“, sagt Gabriele Waidringer. „Man hat versucht, so gut es ging, eine praktikable Lösung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und für den Betrieb zu finden. Als medizinische Universität fielen wir auch unter die systemrelevanten Betriebe – der daher aufrechtzuerhalten war. Dieser Spagat zwischen den Sorgen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und dem Systemerhalt war nicht einfach, aber es hat geklappt“, lobt die Gewerkschafterin den per-

sönlichen Arbeitseinsatz aller Beteiligten. Ein oft angesprochenes Problem war die hohe Arbeitsbelastung in den Zeiten des Lockdowns, berichten alle PersonalvertreterInnen. Die ständige Erreichbarkeit führte dazu, dass an ein Abschalten von der Arbeit kaum zu denken war, das Smartphone war immer griffbereit, der Computer war stets online. „Ohne das Engagement der Kolleginnen und Kollegen des allgemeinen und des wissenschaftlichen Personals wäre es schwierig gewesen, das System aufrechtzuerhalten. Natürlich haben auch die Universitätsleitungen durch sehr pragmatische Entscheidungen und im Bewusstsein der persönlichen Verantwortung und Haftung gehandelt“, ist Karl Reiter überzeugt. Aus Verantwortung gegenüber den Studierenden und aus Verbundenheit zur Universität seien die allermeisten an ihre Grenzen gegangen. Hätte man nicht rasch und effizient gehandelt, hätten Tausende Studierende das Sommersemester verloren, was nicht zuletzt einen enormen finanziellen Schaden für Familien, Staat und die Universitäten selbst bedeutet hätte. Berührt haben Evelyn Krall die „Hilferufe“ von neuen MitarbeiterInnen: „Nach einigen Wochen abgeschottet im Homeoffice wollten sie aus den Verträgen aussteigen. Mit großen Erwartungen sind sie teilweise aus fernen Ländern an die TU Graz gekommen, waren auf diese emotional belastende Situation nicht vorbereitet und wurden gelegentlich von den Vorgesetzten im Stich gelassen.“

### **Verantwortung und Veränderung**

Der wirtschaftliche Druck und die damit einhergehenden Sorgen und Nöte haben überall rasant zugenommen. „Speziell war das bei Kolleginnen und Kollegen mit Familienmitgliedern in der Privatwirt-



STEFAN SCHÖN, Vorsitzender des Betriebsrates für das wissenschaftliche und künstlerische Universitätspersonal an der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien, stellvertretender Vorsitzender der Gewerkschaft für wissenschaftliches und künstlerisches Universitätspersonal

schaft spürbar“, berichtet Stefan Weiermann. Aber auch für die Universitäten selbst, wo viele Teilzeitarbeitnehmer und folglich ein geringes Einkommen haben bzw. andere Jobs weggebrochen sind, stellen plötzlich notwendig gewordene Anschaffungen schwere finanzielle Belastungen dar. Die Umstellung auf das Homeoffice hat zwar überall rasch funktioniert, nicht zuletzt wegen der privat vorhandenen oder angeschafften Infrastruktur. Fast ohne spürbare Unterbrechungen haben die Mitarbeiterinnen in der Verwaltung sowie im Forschungs- und Lehrbetrieb weitergearbeitet. Schwierig war die Situation des Homeoffice vor allem für jene mit kleinen Kindern und junge, erst seit Kurzem in einem Arbeitsverhältnis stehende Kolleginnen und Kollegen. Nicht alle Führungskräfte waren den Herausforderungen der neuen Situation gewachsen. Was der Krisenfall jedenfalls gezeigt hat: Der Großteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat ein sehr hohes Pflichtbewusstsein und mit großem Engagement seine Arbeit verrichtet. „Ich glaube, es ist höchste Zeit, auch bei uns neue, flexible Arbeitszeitmodelle zu schaffen, die auf Vertrauen statt Kontrolle basieren. Dafür braucht es auch neue Führungskräfte, die Ziele klar definieren und ergebnisorientiertes Arbeiten forcieren“, sieht Erwin Vones Handlungsbedarf. Stefan Weiermann ergänzt: „In vielen Bereichen war mobiles Arbeiten bisher einfach nicht üblich. Durch entsprechende technische Unterstützung hat sich aber gezeigt, dass es in vielen Fällen problemlos funktioniert. Die Uni-Verwaltung hat abgeliefert, das Homeoffice hat dort, wo es möglich ist, auch funktioniert und sollte daher möglichst in den Regelbetrieb übergehen.“ Es braucht neue Spielregeln und Kommunikationsprozesse: Fragen wie „Wie gestalten wir unseren Tagesablauf?“, „Wie halten wir Meetings ab?“ oder „Welche virtuellen Alternativen haben wir, die einen Informationsaustausch und Entwicklungsprozess ermöglichen?“ müssen vorab

geklärt werden. „Gerade die junge Generation bevorzugt die Kombination aus Anwesenheit im Betrieb und von zuhause aus arbeiten. Der Arbeitgeber kann sich dadurch natürlich auch erhebliche Kosten durch weniger Raumbedarf ersparen. Es könnte für alle Beteiligten eine Win-win-Situation sein, wenn man sich traut, diesen Weg einzuschlagen“, meint Gabriele Waidringer. Angelika Schmidt, deren Forschungsinteressen in der Organisationsentwicklung und im Change-Management liegen, wünscht sich hier mehr Mut und Innovationswillen. Für das allgemeine Universitätspersonal wurde schon vor der Corona-Krise eine neue Policy zu mobilem Arbeiten entwickelt. „Einen Rechtsanspruch können die Kolleginnen und Kollegen daraus nicht ableiten, aber die Rahmenbedingungen sind gut geregelt. Für den wissenschaftlichen Betriebsrat stellt sich die Frage, inwieweit die Einführung dieser neuen Arbeitspolitik nicht auch auf den Arbeitsbereich der WissenschaftlerInnen ausgeweitet werden sollte“, so die Betriebsrätin Angelika Schmidt. Gerade im Forschungskontext gebe es aufgrund von Erhebungen, Besprechungen oder Präsentationen von Forschungsergebnissen viele Reisebewegungen, und im Lehrbereich löse sich durch die neuen digitalen Lehrformen ebenfalls die Ortsbindung auf. Im Herbst startet dazu an der Wirtschaftsuniversität ein Diskussionsprozess, wo diese Überlegungen eingebracht werden.

### **Macht und Mut**

Die größte Überraschung stellt für viele der noch nie da gewesene, große autonome Spielraum für die Universitäten bei den jetzt zu treffenden Sicherheitsmaßnahmen und der Gestaltung des Studienbetriebs dar. „Eine Bewertung dazu fällt schwer. Für die Unterschiedlichkeit einzelner Standorte und die Bedürfnisse verschiedener Spartenuniversitäten ist es wahrscheinlich vorteilhaft. Für die Wahrneh-

„Ohne das Engagement der Kolleginnen und Kollegen des allgemeinen und des wissenschaftlichen Personals wäre es schwierig gewesen, das System aufrechtzuerhalten. Natürlich haben auch die Universitätsleitungen durch sehr pragmatische Entscheidungen und im Bewusstsein der persönlichen Verantwortung und Haftung gehandelt.“

KARL REITER, Vorsitzender des Betriebsrates für das wissenschaftliche Universitätspersonal der Universität Wien und stellvertretender Vorsitzender der Gewerkschaft für wissenschaftliches und künstlerisches Universitätspersonal

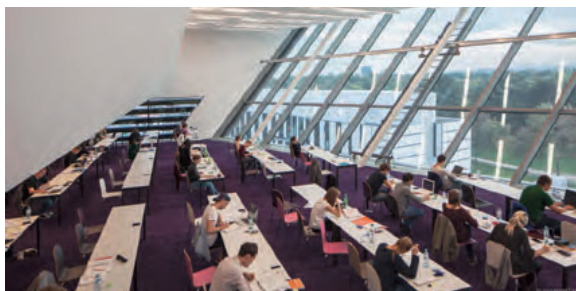


„Die Übernahme der großen Verantwortung ist es allerdings eine enorme Herausforderung“, stellt Stefan Schön fest. Universitäten, wo Künstlerinnen und Künstler im Einzelunterricht ausgebildet werden, wie das Mozarteum oder die Musikuniversität Wien, brauchen andere Lehr- und Sicherheitskonzepte als die Universität Wien oder die Universität Innsbruck, wo üblicherweise Lehrveranstaltungen mit mehreren Hundert Studierenden abgehalten werden. Das Problem, dass es keine einheitlichen Regelungen gibt, kennt auch Sandra Strohmaier: „Eine der größten Herausforderungen in der Zusammenarbeit mit den Universitätsbetriebsrätinnen und -betriebsräten ist es, dass man die Vorgaben des Ministeriums zwar ernst nimmt, aber jedes Rektorat sein eigenes Süppchen kocht. Die Gremien sind und waren sehr gefordert.“ Die Letztverantwortung liegt beim Betriebsinhaber, also den Rektoren, und auch die Betriebsräte sind in der Verantwortung (gemäß §92a Arbeitsverfassungsgesetz „Arbeitsschutz“). „Zeit- und Budgetdruck können aber auch Innova-

tionstreiber sein“, ist Angelika Schmidt überzeugt. „Man darf nicht aus Unsicherheit an bestimmten Mustern festhalten. Das Virus hat uns auch gelehrt, dass man nicht auf alle Dinge vorbereitet sein kann und man in neuen Situationen flexibel von Hierarchien Abstand nehmen und zum Beispiel neue Kommunikationskanäle finden muss.“

### **Verträge und Verlängerung**

„Die wesentliche Herausforderung an Universitäten ist noch immer seit 2004 der Wechsel von einer staatlichen Einrichtung hin zu einem ausgegliederten Betrieb, verbunden mit unterschiedlichsten Beschäftigungsverhältnissen“, attestiert Karl Reiter. Denn ob in Zeiten von Corona oder nicht: Österreichs Universitäten haben ein Grundproblem – das Verbot von aufeinanderfolgenden befristeten Verträgen („Kettenvertragsverbot“). Ob wissenschaftliches oder allgemeines Universitätspersonal: Die allermeisten, knapp 70 Prozent, haben einen befristeten Arbeitsvertrag, und nur noch wenige



ANGELIKA SCHMIDT, Vorsitzende des Betriebsrates für das wissenschaftliche Universitätspersonal an der Wirtschaftsuniversität Wien

haben ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis. Anders als ursprünglich gedacht, hat die gewerkschaftliche Errungenschaft des Kettenvertragsverbots an Universitäten, das mit der Einführung des UG2002 in Kraft getreten ist, nicht zur Förderung hin zu unbefristeten Dienstverhältnissen geführt. Gerade mal für ein Prozent der Personen mit entsprechender Qualifikation gibt es eine Übernahme in ein unbefristetes Dienstverhältnis. So kommt es zu einem ständigen Wechsel von hochqualifizierten Bediensteten an andere Forschungseinrichtungen oder überhaupt zu einem Ende der wissenschaftlichen Karriere – das vor allem auch, weil durch familiäre Gegebenheiten der Wechsel ins Ausland nicht möglich ist. Diejenigen, die in einem unbefristeten Dienstverhältnis arbeiten, müssen in den wenigen Jahren ihrer Anstellung Leistungen erbringen, die sie für weitere Karriereschritte qualifizieren. Viele sind jetzt in die Bredouille geraten, der Lockdown und auch die aktuellen Beschränkungen haben die Erreichung der Qualifizierungsziele stark gefährdet. Dazu kommt, dass die Einschränkungen nicht auf die Wochen des Lockdowns beschränkt waren, sondern langfristig wirken. Forschungsvorhaben sind zum Teil so geplant, dass sie Besuche an anderen Universitäten, Erhebungen im öffentlichen Raum, Forschungsreisen, Arbeiten in ausländischen Archiven etc. vorsehen. Das alles war nicht möglich und wird auch weiterhin nur sehr eingeschränkt möglich sein. Durch die geltenden Abstandsregeln kann auch in den Laboren nicht im Standardmodus gearbeitet werden. So ist der wesentliche Wunsch vieler Betroffener, dass sie an den Universitäten über ihre aktuelle Befristung hinaus weiterarbeiten können. Den Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern ist es zusammen mit den Universitätsleitungen gelungen, dass außerordentliche Vertragsverlängerungen von globalbudgetfinanzierten befristeten Verträgen möglich sind, wenn die Erbringung von Qua-

lifikationsleistungen durch die Covid-19-bedingten Maßnahmen zeitweilig verhindert wurde. „Der Leistungsdruck, der auf den Kolleginnen und Kollegen lastet, ist ungeheuer groß. Die Möglichkeit einer unkomplizierten Vertragsverlängerung, die zumindest zwischen zwei und vier Monaten liegt, lässt die Betroffenen erst einmal ein bisschen durchatmen“, freut sich Angelika Schmidt. „Als Gewerkschaft bzw. Betriebsräte sind wir massiv gefordert, damit diese Möglichkeit der Vertragsverlängerung durch die Universitätsleitungen vielen der betroffenen Kolleginnen und Kollegen auch angeboten wird“, appelliert Karl Reiter.

### **Sicherheit und Schutz**

Leere Hörsäle, verwaiste Seminarräume, tote Hosen in den Bibliotheken und Mensen. Von einem Normalbetrieb ist nicht zu sprechen, auch, wenn Ende September ein Großteil der Büros wieder bezogen ist. Eine Vielzahl von Trennwänden aus Plexiglas, Desinfektionsständern und Schutzmasken ist in den Universitäten eingezogen. Sandra Strohmaier: „Das Ministerium ist sehr vorsichtig mit dem Umgang der Gesundheit aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, was wirklich lobenswert ist. Auch an meiner Stammuniversität, der Karl-Franzens-Universität Graz, haben alle Verantwortlichen größtes Augenmerk auf die Sicherheit gelegt. Vielleicht hapert es hier und da an der rechtzeitigen Information an die Dienststellen, sodass ich hier oft nachfragen und urgieren muss, aber prinzipiell sind alle sehr bemüht, dass wir gemeinsam gut aus der Krise kommen!“ Gabriele Waidringer kennt Österreichs Covid-19-Expertinnen und -Experten nicht nur aus dem Fernsehen. „Die meisten Spezialistinnen und Spezialisten sind hier an der MedUni bzw. im AKH tätig. Sie haben auch unsere Sicherheitskonzepte mitentwickelt. Im klinischen Bereich ist es ohnehin selbstverständlich, im Moment arbeiten eben

STEFAN WEIERMANN, Betriebsratsvorsitzender-Stellvertreter für das allgemeine Universitätspersonal an der Universität Mozarteum Salzburg und Mitglied der Bundes- und Landesleitung der Gewerkschaft für allgemeines Universitätspersonal





EVELYN KRALL, Vorsitzende des Betriebsrates für das wissenschaftliche Universitätspersonal an der TU Graz

auch wir im Verwaltungsbereich mit Masken und befolgen die bekannten Sicherheitsmaßnahmen.“ Stefan Schön spürt die herrschende Unsicherheit zum Ausmaß der Schutzmaßnahmen und ganz allgemein zum konkreten Universitätsbetrieb. „Es fehlt auch ganz einfach eine Homeoffice-Regelung für das Lehrpersonal.“ An der Wirtschaftsuniversität wurde bereits am 2. September der „Plan B“ ausgerufen. Das bedeutet, dass maximal ein Viertel der geplanten 2.000 Lehrveranstaltungen am Campus selbst in Präsenzveranstaltung stattfinden wird. Die WU hat sich definitiv dazu entschieden, den Mehraufwand der Planung und Organisation auf sich zu nehmen und zumindest verschiedene Szenarien zu entwickeln. Es ist nicht auszuschließen, dass die Sicherheitsmaßnahmen noch mal verschärft werden. Angelika Schmidt meint dazu: „Will ich doch Face-to-Face unterrichten, muss ich mir als Lehrveranstaltungsleiterin die Frage stellen: Bis wohin geht meine Verantwortung? Müssen Studierende etwa auf fehlende Masken hingewiesen werden? Muss ich selbst die Fenster zum Durchlüften öffnen? Diese Diskussionen werden uns sicherlich beschäftigen.“ Laborveranstaltungen sind an der TU Graz an der Tagesordnung. Auch im Wintersemester 2020/2021 sollen sie unter Einhaltung eines strengen Sicherheitskonzeptes stattfinden können. „Fallen sie aus, so ist das eine Katastrophe für die Studierenden. Man kann so etwas nicht virtuell machen“, so Evelyn Krall. „Die Teilnehmerzahlen sind jedenfalls stark reduziert, die Leute werden mit Maske, Mundschutz und Handschuhen arbeiten. Es wird Desinfektionsbeauftragte geben, die die Geräte säubern.“

### **Zukunft und Zuversicht**

Wissenschaft und Forschung leben vom internationalen Austausch, diese globalen Netzwerke sind derzeit sehr belastet. Vieles geht digital, aber eben

nicht alles. Die Situation des fehlenden Reisens zu anderen wissenschaftlichen oder künstlerischen Einrichtungen ist vor allem für jene, die in einem Qualifizierungsprozess, sei es eine Dissertation, Habilitation oder die Erfüllung von Vereinbarungen stehen, eine echte Katastrophe. Es könnten zahlreiche wissenschaftliche Karrieren zerstört werden, warnen die PersonalvertreterInnen unisono. „Es fällt mir schwer abzuschätzen, wie lange wir noch in dieser ‚neuen Normalität‘ leben werden müssen. Universitäten leben in Forschung und Lehre stark vom persönlichen, direkten Austausch. Alle vermissen die Diskussionen in den Lehrveranstaltungen oder das Netzwerken im Rahmen von Workshops beispielsweise“, wünscht sich Evelyn Krall eine baldige Rückkehr zu halbwegs unbefangenen universitärem Betrieb. Am Mozarteum Salzburg ist ein gewisser Realismus eingekehrt. „Wir gehen davon aus, dass die meisten Veranstaltungen, vom Klassenabend bis zur Opernproduktion, im kommenden Studienjahr nur sehr eingeschränkt stattfinden werden. Wir werden das sehr vermissen“, zeigt sich Stefan Weiermann betroffen. Die Sorge um den künstlerischen Nachwuchs kennt auch Stefan Schön: „Die künstlerische Arbeit ist der essenzielle Teil des Studiums. Ein Video, das Studierende aufnehmen und an ihre Professorinnen und Professoren schicken und danach Feedback bekommen, kann einen Präsenzunterricht nicht ersetzen.“ Dass es einen Lockdown, wie wir ihn im Frühjahr 2020 erlebt haben, noch einmal geben wird, glaubt niemand. Der Ruf nach einem gesetzlichen Regelwerk fürs Homeoffice und der damit verbundenen infrastrukturellen Ausstattung ist lauter geworden: „Wir wünschen uns, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im gesamten Betreuungsbereich bestmöglich ausgestattet werden, sodass ein Übergang zum Homeoffice reibungslos möglich ist“, sagt Sandra Strohmaier abschließend. ●