

(Selbst-?) Ausbeutung im akademischen Betrieb – Ein Erlebnisbericht

Raimund Karl

Zusammenfassung – Der vorliegende Beitrag illustriert anhand eines Erlebnisberichts und Vergleichsbeispielen die Dimensionen, die die (Selbst-?) Ausbeutung im akademischen Betrieb auf professoraler Ebene in vielen Fällen erreicht. Die Folgen davon sind wenigstens massive psychische und physische Belastung, in besonders bedauerlichen Einzelfällen führen diese bis zum Tod, ob nun durch aus der Überlastung resultierenden Gesundheitsproblemen oder Selbstmord. Die Arbeitgeber – praktisch regelhaft selbst Akademiker, die aus dem Lehr- und Forschungsbetrieb ins universitäre Management gewechselt sind – missachten dabei gravierend ihre gesetzlichen Verpflichtungen zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit ihrer Mitarbeiter durch Maximalarbeitszeitregelungen.

Schlüsselwörter – Archäologie; Selbstaussbeutung; Ausbeutung; Universität; Professor; EU-Arbeitszeitdirektive; Großbritannien

Title – (Self-?) Exploitation in the Academic Sector. Reported Experiences.

Abstract – This contribution illustrates based on a reported experience and comparable examples the dimensions which (self-?) exploitation reaches in the university sector at professorial level. This leads to massive psychological and physical burdens which sadly in particular cases can lead to premature deaths, whether due to medical conditions caused or exacerbated by excessive workloads or by suicide. The employers – practically always academics themselves who have changed career paths from teaching and research positions into university management – disregard severely their legal duties to care for the health and safety of their employees by ignoring working time regulations.

Key words – archaeology; self-exploitation; exploitation, university, professor, Working Time Regulations 1998, United Kingdom

Im Jahr 2010 – ich war damals Vorstand des Instituts für Geschichte, walisische Geschichte und Archäologie der Bangor University – starb mein Kollege Prof. Duncan Tanner bei einer routinemäßigen Herzoperation im vergleichsweise jungen Alter von 52 Jahren. Inwieweit sein Herzleiden durch arbeitsbedingten Stress verursacht war, lässt sich natürlich nicht mit absoluter Gewissheit sagen. Was sich jedoch mit Gewissheit sagen lässt ist, dass Tanner als von meinem Institut dafür beurlaubter Direktor des Walisischen Instituts für Soziale und Kulturelle Angelegenheiten (WISCA) der Universität Bangor und vom Rektorat mit allen möglichen anderen Aufgaben zugeschütteter Mitarbeiter derart mit Arbeit überlastet war, dass er sicher um die 100 Stunden pro Woche gearbeitet hat. Man könnte sagen: er war ein Workaholic, und diese Tatsache war seiner dienstgebenden Universität und seinen Vorgesetzten vollständig bewusst, ebenso wie dass er sicher um die 100 Stunden pro Woche gearbeitet hat. Tanner hatte selbstverständlich an der Universität bekannt gegeben, dass er eine Herzoperation hatte und daher nicht erreichbar sein würde, ehe er ins Spital gegangen war; d. h. er hatte Krankenstand genommen. Wie sein ehemaliger Student, Protégé, Co-Direktor von WISCA und spätere Dekan und Vizerektor, Dr. Andrew Edwards, kurz danach bei seiner Eulogie im großen Festsaal der Univer-

sität Bangor erbost berichtete, läutete dennoch sein Handy, während Tanner im Operationsaal im Sterben lag; er wurde an der Universität so dringlich gebraucht, dass man ihn trotz Krankenstand und vorab angemeldeter Herzoperation unbedingt kurzfristig zu erreichen müssen glaubte. Mein durchschnittliches wöchentliches Arbeitspensum betrug damals ungefähr 90 Wochenstunden, errechnet im 52 Wochen-Durchschnitt. Mit anderen Worten: durchschnittlich etwa 13 Stunden Arbeitszeit pro Tag; 7 Tage die Woche, 52 Wochen im Jahr. Freizeit, geschweige denn zwei Wochen ununterbrochenen Urlaub, hat man da praktisch nicht mehr; einen halben „freien“ Sonntag erkaufte man sich schon damit, dass man Montag bis Samstag 14 Stunden pro Tag arbeitet, damit man am Sonntag nur 6 Stunden arbeiten muss. Man könnte sagen: auch ich war (und bin) ein Workaholic, aber selbstverständlich waren sich meine Vorgesetzten auch vollständig bewusst, dass ich das war und dass ich sicher auch durchschnittlich 90 Stunden pro Woche arbeitete. Wenn aus keinem anderen Grund dann aus dem, dass ich es ihnen schon damals regelmäßig gesagt habe.

Die Tatsache, dass mehrere Professoren solche Arbeitspensum hatten, sollte zu denken geben; insbesondere, weil sowohl das Problem der Arbeitsüberlastung an Universitäten als auch die Auswirkungen davon auf das Personal seit

langem bekannt sind (siehe z. B. KINMAN, 1998). Schon 1998 gaben in einer britischen Umfrage zwei Drittel des vollzeitbeschäftigten akademischen Personals an, dass sie mehr als 45 Stunden pro durchschnittlicher Woche arbeiteten, während ein Viertel schon mehr als 55 Stunden angab. Beim Lehrpersonal berichteten sogar damals schon etwa die Hälfte von mehr als 50 Arbeitsstunden pro Woche und etwa ein Achtel von mehr als 60 durchschnittlichen Arbeitsstunden; bei den befragten Professoren waren es sogar ein Viertel. Und das lag schon damals nicht daran, dass dieser Anteil des akademischen Personals Workaholics sind, sondern es blieb den Universitätsangestellten gar keine Wahl, wenn sie mit der ihnen zugeteilten Arbeit fertig werden wollten (IBID., 8-9). Dass das seither nicht besser geworden ist, zeigt nicht nur der jüngst grassierende Witz, dass man in einem akademischen Job zwar eventuell an sieben Tagen pro Woche arbeiten müsse, aber die Freiheit, sich aussuchen zu können, an welchen der sieben Tage man arbeite, gewaltig sei. Noch deutlicher war z. B. der *University and College Union (UCU) Workload Survey 2016*,¹ der sehr ähnliche Resultate berichtete, darunter eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit von etwa 51 Stunden, ein Wert, der bei Professoren auf etwa 56 Stunden steigt. Noch drastischer betroffen waren allerdings junge Akademiker in der Frühphase ihrer Karriere: hier zeigte sich, dass ca. 27 % aller im Bereich der Lehre eingesetzten Assistenten (teaching assistants) mehr als 60, und erschreckende 13 % durchschnittlich mehr als 95 Wochenstunden arbeiten. Beinahe 30 % des akademischen Personals gab an, immer oder meistens ein nicht bewältigbares Arbeitspensum zu haben, zwei Drittel, dass ihr Arbeitspensum wenigstens die Hälfte der Zeit nicht bewältigbar sei.²

Zur Erinnerung für die, die es vergessen haben, bzw. als Information für die, die es noch nie gehört hatten: Die EU-Arbeitszeitdirektive (EU, 2003) bestimmt eine maximal erlaubte durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 48 Stunden, je nach nationalen Rechtsvorschriften durchzurechnen über einen Zeitraum von 4 bis 12 Monaten, sowie eine tägliche Mindestruhezeit von 11 Stunden, zuzüglich pro Woche einmal 24 Stunden kontinuierliche Mindestruhezeit. Diese Richtlinie wurde (schon seit einer ihrer Vorgängerfassungen) in Großbritannien durch die *Working Time Regulations (WTR) 1998* umgesetzt, die immer noch (auch nach Brexit!) in Kraft sind. Zwar dürfen sich gemäß Art. 22 der EU-Arbeitszeitrichtlinie (EU, 2003, 15) und Section 5 der WTR unter streng regulierten Voraussetzungen Arbeitskräfte

freiwillig selbst von diesen Maximalarbeitszeitbegrenzungen ausnehmen, das darf aber vom Arbeitgeber nicht verlangt werden.

Kehren wir zu meinen persönlichen Erfahrungen zurück: 2014 – da war ich schon nicht mehr Institutsvorstand – hatte sich an meiner Arbeitszeit nichts geändert, sondern sich nur meine Aufgaben auf andere Formen von Administration und mehr Lehre verlagert. Das lag daran, dass zu dieser Zeit nach zähen Verhandlungen meine Stelle vertraglich für wenigstens drei Jahre in eine Forschungsprofessur umgewandelt werden sollte. Diese Umwandlung war aber nicht etwa zur Reduktion meiner Arbeitsüberlastung geplant, sondern weil zu dieser Zeit gerade „Impact“ in der britischen Evaluation der Forschungsleistung von Universitätsinstituten wichtig wurde und an meinem Institut meine diversen Forschungsprojekte am ehesten versprochen, solchen zu generieren.

Nachdem sich allerdings monatelang nichts tat, trat ich Anfang 2015 mit einem Angebot an meine Universität heran: Um mich wenigstens etwas zu entlasten, sollte die Universität mir eine Halbsize-Assistentenstelle zur Verfügung stellen; die Kosten dafür würde ich selbst im Wege einer – steuerlich absetzbaren – Spende an die Universität übernehmen. Das schien allen recht zu sein und wir schlossen einen Schenkungsvertrag ab, der von allen bis zum Dekan – dem schon oben genannten, aufgrund seiner Management-Aufgaben inzwischen zum Professor beförderten Dr. Andrew Edwards – unterzeichnet und im April 2015 rechtskräftig wurde. Als allerdings drei Tage vor Anfang Mai 2015 – dem geplanten Beginn für die Stelle, zu deren Finanzierung ich gerade mittels Einzugserlaubnis beginnen wollte, monatlich etwa £ 1.500 an meine dienstgebende Universität zu spenden – immer noch nicht einmal ein Dienstvertrag für diese Assistentenstelle vorbereitet worden war und ich diesbezüglich, inzwischen etwas verstört, dringlich urgierte, wurde mir mitgeteilt, dass die Universität vom Schenkungsvertrag zurücktrete, weil das Rektorat Bedenken habe, dass diese Spende zu meinem eigenen Vorteil sei und die Universität so eine krasse „Bevorteilung“ eines ihrer Mitarbeiter (wohlgemerkt: durch diesen selbst) nicht zulassen könne. Natürlich hat die Universität trotz Versicherung des Gegenteils dann trotzdem begonnen, die monatliche Schenkung von meinem Konto einzuziehen, und erst auf meine geharnischte Beschwerde den Einziehungsauftrag gestoppt und mir den Fehlbetrag wieder zurückerstattet (selbstverständlich ohne Zinsen).

Als ich daraufhin verlangte, meinen gesetzlichen Urlaub in Anspruch nehmen zu können,

wurde mir dieser verweigert: es gebe zu viel Arbeit zu erledigen und ich sei unabhkömmlich. Tatsächlich hat man mich erst nach Ende des Jahres, als ich mit arbeitsrechtlichen Schritten drohte, finanziell für den Urlaubsanspruch kompensiert. Natürlich mit einer Umgehungs konstruktion zum Schutz der Universität vor sicherheits- und gesundheitsschutzrechtlichen Konsequenzen: Es wurde einfach so getan, als ob ich in diesem Jahr statt 100 % tatsächlich 107 % Vollzeit gearbeitet hätte, weil die finanzielle Abgeltung des Urlaubsanspruchs gesetzlich eigentlich explizit verboten ist. Arbeitsfreie Zeit gab es weiterhin keine. Um sich „gütlich“ mit mir zu einigen, boten mir meine Vorgesetzten auch an, endlich wie versprochen meine Stelle – anfänglich befristet auf drei Jahre – in eine Forschungsprofessur umzuwandeln, mit Konditionen, die sie mir als „hervorragenden Deal“ im Interesse meiner Sicherheit und des Schutzes meiner Gesundheit zu verkaufen versuchten: Ich solle auf alle meine arbeitsrechtlichen Ansprüche, die mir eventuell aus der Arbeitsüberlastung der letzten Jahre entstanden seien, verzichten und mich selbst freiwillig aus der Maximalarbeitszeitbegrenzung der EU-Arbeitszeitrichtlinie ausnehmen, um die Universität vor rechtlichen Konsequenzen meiner Überarbeitung zu schützen. Dafür würde ich von der Lehre und Administration weitgehend befreit. „Weitgehend“ bedeutete dabei: von aller Lehre außer der im MA-Programm und der BA-, MA- und Doktorandenbetreuung. Ach ja, und die Lehrgrabungen für unser Institut, die zu dieser Zeit aufgrund einer Änderung in den Ausbildungsstandards für archäologische Universitätsstudien (QAA, 2014) vorgeschrieben worden waren, sollte ich auch übernehmen, nachdem ich ja einer der Mitautoren dieses Ausbildungsstandards gewesen war (Lehrgrabungen übrigens, die ich in den vorhergehenden Jahren überwiegend auf eigene Kosten organisiert hatte, weil ansonsten meine Studierenden keine abgerundete Ausbildung ohne erhebliche Zusatzaufwände erhalten hätten, obwohl sie im Vergleich zu vielen europäischen Staaten bedeutende Studiengebühren bezahlen mussten). Nachdem diese Lehrgrabungen 320 Stunden direkte Kontaktzeit mit den Studierenden vorsahen, und natürlich die Vor- und Nachbereitung einer archäologischen Ausgrabung erforderten, kam dies etwa 5-6 vollen BA-Modulen in unserem sonstigen Studienprogramm gleich, d.h. praktisch einer vollen Lehrverpflichtung. Dafür versprach mir die Universität großzügigerweise, dass sie alle Kosten für die Lehrgrabungen, die ich nicht aus von mir selbst eingeworbenen

Drittmitteln abdecken könnte, bezahlen und nicht mich privat darauf sitzen lassen würde, und sich zudem bemühen würde, mir nach Möglichkeit einen Teilzeitassistenten zur Hilfe bei der Vorbereitung und Durchführung der Grabung zur Verfügung zu stellen. Zusätzlich dazu boten sie mir als „Kompensation“ für die zu erwartenden Mehrleistungen an, dass sie mir als erstes Semester dieses Dreijahresdeals ein Freisemester geben würden, damit ich mich auf meine Forschung und die Impact-Erzeugung konzentrieren könne.

Warum es ein besonderes Zuckerl ist, dass man ein Forschungsfreisemester „geschenkt“ bekommt, das man konsumieren darf, während man als Forschungsprofessor seine ganze Arbeitszeit auf Forschung verwenden muss, konnte mir niemand wirklich erklären. Es hat dann auch tatsächlich niemand ein halbes Jahr zusätzliche Zeit herbeigezaubert, das mir im Wintersemester 2015/16 zur Verfügung gestanden wäre. Und wie es mir in irgendeiner Weise zum Vorteil gereicht hätte, dass ich nicht einen Teil der Kosten der von meiner Universität angebotenen Lehrgrabungen privat bezahlen musste, habe ich, ehrlich gesagt, auch nicht ganz verstanden. Sei es wie es sei, die anfänglich auf drei Jahre befristete Umwandlung meiner Stelle in eine Forschungsprofessur ging endlich durch.

Sie hielt sogar eineinhalb Jahre, bis diese Änderung meines Dienstvertrags aufgrund einer „Restrukturierung“ (sprich: Entlassungswelle aufgrund eines durch Management-Inkompetenz verursachten Budgetlochs) zu einem einseitigen Bruch dieses Vertrags durch meinen Dienstgeber führte. Weniger Personal – auch in der Archäologie – bedeutete mehr Arbeit für alle. Meine durchschnittliche Wochenarbeitszeit stand zu diesem Zeitpunkt dann auf durchschnittlich 110 Wochenstunden. Das sind durchschnittlich 15¾ Stunden pro Tag, 7 Tage die Woche, 365 Tage im Jahr, 366 in Schaltjahren. Glücklicherweise kann ich auch mit nur 4-6 Stunden Schlaf funktionieren, da sind also noch lockere 2¼ Stunden pro Tag für Essen, persönliche Hygiene und den Weg zur und von der Arbeit drin, die glücklicherweise nur 25 Gehminuten von mir daheim entfernt war.

Ich begann mich zu diesem Zeitpunkt zunehmend ernsthaft zu beschweren. Ich forderte – auch über die Gewerkschaft, wo diese dazu bereit war, sich für diese Anliegen einzusetzen – ein realistisches Arbeitszeitmodell, die gesetzlich vorgesehene Aufzeichnung der real geleisteten Arbeitszeit, und ich begann mich zu weigern, mir noch dazu unter Umgehung des Dienstwegs zusätzlich aufgebürdete Arbeiten zu erledigen. Meine Vorgesetzten argumentierten daraufhin zuerst, dass

mein Dienstvertrag keine Regelarbeitszeit nannte und die von mir genannten Maximalarbeitszeitgrenzen für akademisches Personal nicht gelten würden, weil diese unter die Ausnahmeregel von Art. 17 Abs. 1 EU-Arbeitszeitrichtlinie bzw. Section 20 WTR 1998 fallen würden. Diese Ausnahmeregelung lautet:

„(1) Unter Beachtung der allgemeinen Grundsätze des Schutzes der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer können die Mitgliedstaaten von den Artikeln 3 bis 6, 8 und 16 abweichen, wenn die Arbeitszeit wegen der besonderen Merkmale der ausgeübten Tätigkeit nicht gemessen und/oder nicht im Voraus festgelegt wird oder von den Arbeitnehmern selbst festgelegt werden kann, und zwar insbesondere in Bezug auf nachstehende Arbeitnehmer:

- a) leitende Angestellte oder sonstige Personen mit selbstständiger Entscheidungsbefugnis;
- b) Arbeitskräfte, die Familienangehörige sind;
- c) Arbeitnehmer, die im liturgischen Bereich von Kirchen oder Religionsgemeinschaften beschäftigt sind.“ (Art. 17 Abs. 1 EU 2003, 12).

Natürlich ist diese Ausnahmeregelung auf akademisches Personal nicht anwendbar: Nicht nur kann der Mitarbeiter seine Arbeitszeit nicht, jedenfalls nicht zur Gänze, im Sinne dieser Bestimmung selbst festlegen. Und selbstverständlich kann die Arbeitszeit auch gemessen und/oder im Voraus festgelegt werden und wird das zum Großteil auch. Weder kann sich der Mitarbeiter aussuchen, wann er seine Lehre zu erledigen hat und wie viele Stunden er zu absolvieren hat, vielmehr wird ihm dies von seinen Vorgesetzten und der Raumbuchungseinheit der Universität eingeteilt. Noch kann er sich Instituts- und andere Sitzungen, Aktivitäten wie Exkursionen, projektbezogene externe und interne Termine etc. frei einteilen oder zu diesen einfach nicht erscheinen, sondern diese werden normalerweise von seinen Vorgesetzten eingeteilt. Nicht einmal bezüglich seiner Forschungstätigkeiten hat der akademische Mitarbeiter vollständig selbstständige Entscheidungsbefugnis, schon gar nicht jener, der in extern finanzierten Projekten eingesetzt wird: Er hat vielmehr eine von seinem Dienstgeber mit dem externen Geldgeber vertraglich vereinbarte Anzahl von Wochenstunden an dem betreffenden Projekt zu arbeiten und ebenso vertraglich vereinbarte Forschungsaufgaben zu erfüllen und -leistungen zu erbringen und dies zudem auch in Form von zentral geführten und von Dienstvorgesetzten als korrekt abgezeichneten Arbeitszeitprotokollen und Leistungsnachweisen zu dokumentieren. Nachdem ich in diversen extern finanzierten Forschungsprojekten tätig war,

musste ich tatsächlich meine auf die Forschungsprojekte verwendete Arbeitszeit in einem Arbeitszeiterfassungssystem der Universität Bangor dokumentieren; dort, wo es also der Universität zum Vorteil gereichte, meine Arbeitszeit zu erfassen, war sie dazu durchaus imstande.

Dass diese Ausnahmeregelung auf akademisches Personal nicht anwendbar ist, ist übrigens nicht nur meine Ansicht: Es gibt vielmehr Judikatur des europäischen Gerichtshofes zu genau dieser Frage, noch dazu mit Großbritannien als unterlegene Partei im ausschlaggebenden Fall. Denn Großbritannien hatte ursprünglich in Section 20 der WTR 1998 die Ausnahmeregelung des Art. 17 Abs. 1 der EU-Arbeitszeitrichtlinie so ausgelegt, dass sie auch auf Arbeitnehmer anwendbar war, deren Arbeitszeit von diesen nur teilweise selbst eingeteilt werden konnte. Dagegen hatte die Europäische Kommission geklagt und gewonnen, weshalb die WTR 1998 auch entsprechend abgeändert werden mussten (siehe *Commission v United Kingdom*,⁴ 7/9/2006, CJEU C-484/04, I-7497-7498, I-7507-7508) und tatsächlich von Großbritannien auch abgeändert wurden. Wörtlich war im Urteil des EuGH zu lesen, dass diese Ausnahmeregelung ausschließlich auf solche Arbeitnehmer Anwendung finden könne, „deren Arbeitszeit zur Gänze nicht gemessen oder im Voraus festgelegt wird oder vom Arbeitnehmer selbst bestimmt werden kann“.⁵ Dies trifft selbst auf akademisches Personal auf reinen Forschungsposten nicht zu, geschweige denn auf solches, das auch Lehr- und administrative Aufgaben hat.

Auch die sonstige Argumentation meiner Vorgesetzten war – euphemistisch gesprochen – nicht gänzlich im Rahmen der Tatsachen: Zwar war es korrekt, dass in meinem Dienstvertrag keine konkrete Spezifizierung der wöchentlichen Maximalarbeitszeit vorgenommen wurde. Es stand allerdings sehr wohl im Dienstvertrag, dass die Arbeitszeit entsprechend der „*working time directive*“ (d. h. EU, 2003 bzw. WTR, 1998) geregelt sei; eine Verpflichtung, die auch in der *Academic Workload Policy* der Universität wiederholt wurde. Völlig abgesehen davon wurde die Regelarbeitszeit für akademisches Personal auch auf der Webseite der Personalabteilung der Universität mit 36,25 bis maximal 48 Stunden pro Woche angegeben; im offiziellen elektronischen Zeiterfassungssystem der Universität konnte akademisches Personal zu dieser Zeit täglich maximal 7,25 Stunden Arbeitszeit erfassen, d. h. 36,25 Stunden pro Woche; und die Universität verrechnete regelhaft externen Geldgebern einen auf einer Wochenarbeitszeit von 36,25 Stunden basierenden Stun-

densatz für die Arbeitszeit von für externe Projekte eingeteiltem Personal. Nicht zu vergessen: die Universität hatte ein paar Jahre zuvor von mir verlangt, dass ich mich selbst freiwillig von den Maximalarbeitszeitbeschränkungen der EU-Arbeitszeitrichtlinie ausnehmen sollte, hatte also selbst bereits Jahre zuvor anerkannt, dass die EU-Arbeitszeitrichtlinie auf mich anwendbar war.

Resultat meiner gut begründeten Beschwerden war, dass mir meine Vorgesetzten vorzuwerfen begannen, ich würde sie mobben, weil ich ihnen gesetzliche Vorschriften und Gerichtsurteile zitierte; und das sei Insubordination. Dass ich beim britischen Militär angeheuert hatte, wo einem vorgesetzten Offizier Dienstvorschriften zu zitieren eventuell tatsächlich Insubordination und somit eine kriegsrechtlich zu verfolgende Straftat ist, war mir nicht bewusst gewesen; ich hatte bis dahin geglaubt, als Angestellter mit privatrechtlichem Dienstvertrag an einer Universität zu arbeiten. So kann man sich offenbar täuschen.

Irgendwelche sinnvollen Schritte, um meine Arbeitsbelastung zu managen – wie es laut der offiziellen *Academic Workload Policy* der Universität Bangor und meines Dienstvertrags die Verantwortung meiner direkten Vorgesetzten, d.h. des Institutsvorstandes sowie nötigenfalls des Dekans gewesen wäre – wurden nicht gesetzt. Nicht einmal, als ich meinem Institutsvorstand 2018 eine förmliche Beschwerde schrieb, in der ich ihn darauf aufmerksam machte, dass ich inzwischen eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit – gerechnet auf 44,6 Kalenderwochen – von 128,25 Stunden hatte und allein in den 4 Jahren davor etwa 16.000 Stunden unbezahlte Überstunden geleistet hatte; in der ich übrigens auch wieder einmal verlangte, meinen gesetzlichen Urlaub genehmigt zu bekommen.

Meine daraufhin eingebrachte Dienstaufsichtsbeschwerde an den Dekan führte dann dazu, dass sich dieser bemüht fühlte, mir dienstliche Weisungen zu erteilen, welche Tätigkeiten und Unternehmungen ich in meiner Freizeit und meinem Urlaub zu tun oder zu unterlassen hätte; mir anzuschaffen, dass ich ab sofort die mir zugeteilte Arbeit in maximal 48 Wochenstunden zu erledigen und das mit ihm wöchentlich abzugebenden Arbeitszeitprotokollen zu dokumentieren hätte; und mich zu einem arbeitsmedizinischen Beratungsgespräch zu schicken, um festzustellen, ob ich dienstfähig sei. Meine tatsächliche Arbeitsbelastung wurde hingegen nicht effektiv reduziert, sondern Gespräche darüber „so bald als möglich“ in Aussicht gestellt.

Mein Einwand, dass es ein elektronisches Zeiterfassungssystem an der Universität gäbe, in

dem ich sowieso meine auf extern finanzierte Forschungsprojekte verwendete Arbeitszeit zu dokumentieren hätte, mittels dessen ich meine Arbeitszeit nur einmal statt doppelt erfassen könne, blieb ebenso unberücksichtigt wie die anlässlich meiner Beschwerde ebenfalls erwähnte, gerade durch ein einschlägiges Urteil des EuGH bestätigte gesetzliche Verpflichtung des Dienstgebers, die tatsächlich geleistete Arbeitszeit alles Personals mittels eines dafür geeigneten Zeiterfassungssystems zu dokumentieren (FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS (CCOO) v. Deutsche Bank SAE,⁶ CJEU 14.5.2019, C-55/18).

Stattdessen wurde mir gesagt, dass ein zwischenzeitlich (über den Verlauf von sieben Jahren zuvor) in die Pilotphase vorangeschrittenes Arbeitszeitplanungsmodell auf meine Arbeitsbelastung angewendet worden sei und ergeben hätte, dass meine Arbeitszuteilung in Summe im Jahr ca. 1.200 Arbeitsstunden in Anspruch nehmen würde. Das Problem mit meiner Arbeitsüberlastung sei also allein meine Schuld, weil ich im Gegensatz zu meinen Kollegen nicht ausreichend effizient arbeiten würde, um mit meiner Arbeit fertig zu werden. Das ist übrigens eine sehr interessante Einschätzung der Effizienz eines Wissenschaftlers, der im Jahrzehnt davor bei gleicher Lehrverpflichtung und gleicher oder größerer administrativer Belastung allein mehr wissenschaftliche Arbeiten publiziert hatte als der Rest seiner Kollegen an seinem Institut in Summe und der schon oben zitierten, öffentlich bekannten Durchschnittsarbeitszeiten im akademischen Sektor (KINMAN, 1998; UCU WORKLOAD SURVEY, 2016). Es ist doppelt verwirrend, wenn man bedenkt, dass mir in allen jährlichen Mitarbeiterentwicklungsgesprächen bis 2017 – danach wurden regularienwidrig keine mehr mit mir durchgeführt, weil sich die Zuständigen nicht anhören wollten, dass sie ihren Job nicht ordentlich machten – jeweils herausragende Leistung und Effizienz attestiert wurden.

Ich rechnete mir daraufhin mittels des mir von der Gewerkschaft zur Verfügung gestellten, provisorisch akzeptierten Arbeitszeitmodellentwurfs selbst aus, was sich aus meiner Arbeitszuteilung an Arbeitsstunden ergab und kam damit – wenig überraschend – auf in Summe ca. 2.400 Stunden, also ca. 150 % Vollzeit; und das schon unter der Annahme, dass nur 27 % der mir zugeteilten Arbeit statt, wie eigentlich vom Arbeitszuteilungsmodell vorgesehen, 40-60 % auf Forschung verwendet werden sollten. Würde man stattdessen Letzteres annehmen, wären es sogar 2.933-4.400 Stunden gewesen. Der zuallerletzt genannte Wert wäre in Anbetracht meiner eigenen Aufzeichnungen, die

für die akademischen Jahre 2015/16 bis 2018/19 eine tatsächlich geleistete durchschnittliche Jahresarbeitszeit von ca. 5.500 Stunden ausweisen, sogar halbwegs realistisch gewesen.

Die Diskrepanz zwischen der Berechnung durch die Universität und meiner eigenen ergab sich übrigens dadurch, dass die Universität nicht die provisorisch mit den Gewerkschaften vereinbarten Stundensätze verwendet hatte, sondern einen „*fachspezifischen*“ Stundensatz für mein Institut, der mit meinem Institutsvorstand, aber nicht mit der Gewerkschaft, abgesprochen gewesen ist; und in der Berechnung auch noch auf zahlreiche mir zugewiesene Aufgaben einfach vergessen hatte. So geht es natürlich auch, wenn man (fälschlich) den Anschein erwecken will, dass die zu erledigende Arbeit in der verfügbaren Arbeitszeit mit dem verfügbaren Personal erledigt wird; selbstverständlich stets exzellent in Weltspitzenqualität, wie es den Studierenden in den Werbematerialien der Universität stets versprochen wurde und wird.

Tatsächlich war an meiner Arbeitszeit mein eigener Arbeitsethos Mitschuld, mir aufgetragene Arbeiten ordentlich zu erledigen. Manche meiner Kollegen arbeiteten einfach schlampig oder ließen viele ihrer Aufgaben einfach unerledigt, um mit „*nur*“ 60 Wochenstunden Arbeitszeit davonzukommen. Wieder andere hingegen gingen immer häufiger mit Stresserkrankungen, Depressionen etc. in den Krankenstand; natürlich ohne dass es irgendeine Vertretung gab, die ihre Aufgaben übernommen hätte, außer in der Lehre, für die im Notfall ein Kollege einspringen musste oder schnell einem Doktoranden ein prekärer Mini-Lehrauftrag gegeben wurde, der nach Arbeitsstunden im Hörsaal (mit Faktor 1,5 gerechnet, um Vor- und Nachbereitung sowie Beurteilung „*abzudecken*“) bezahlt wurde.

Meine formelle Beschwerde wegen Arbeitsüberlastung und Verstoß gegen diverse Regularien der Universität durch meinen unmittelbaren Vorgesetzten, die nach den Regularien der Universität binnen zwei Monaten zu behandeln gewesen wäre, blieb trotz mehrfacher Urgenz meinerseits erst eineinhalb Jahre unerledigt beim Dekan – immer noch derselbe eingangs erwähnte Prof. Edwards – liegen; um dann von einer durch seine Nachfolgerin einberufenen Kommission weitere vier Monate im Wesentlichen tätigkeitslos verschleppt und dann infolge meiner fristlosen Kündigung im November 2020 unerledigt ad acta gelegt zu werden. Zwischenzeitlich erachteten es aber sowohl mein Institutsvorstand mit Unterstützung der Personalabteilung und dann

der interimistische Rektor noch für angebracht, mir in persönlichen vertraulichen Schreiben nahelegen, dass ich doch meine Stelle bei der Universität Bangor kündigen solle.

Nachdem trotz meiner inzwischen zahlreichen Beschwerden auch 2019/20 die Regularien der Universität zur Arbeitszuteilung neuerlich nicht eingehalten wurden und die neue Dekanin mir die gänzlich unveränderte Arbeitszuteilung des Vorjahres „*irrtümlich*“ als im niemals stattgefunden habenden „*Mitarbeiterorientierungsgespräch vereinbarte Aufgaben*“ für dieses Jahr übermittelte, war meine Geduld beinahe am Ende. Dann wurde zu Beginn des Wintersemesters 2020/21 beschlossen, mein Institut neuerlich zu „*restrukturieren*“ (d.h. Personal zu entlassen, um das noch immer bestehende, durch Management-Inkompetenz verursachte Budgetloch zu stopfen) und dabei neuerlich die Archäologie massiv zu kürzen. War noch drei Jahre zuvor bei der letzten Restrukturierung vom Management nach eingehender Kapazitätsprüfung festgestellt worden, dass 4 Vollzeitstellen zur Aufrechterhaltung des Archäologieunterrichts erforderlich waren, sollten nun 2,1 Vollzeitstellen dafür ausreichen, das „*exzellente Weltspitzenstudienprogramm*“, das wir 5 Jahre davor mit 5,5 Vollzeitstellen angeboten hatten, in besserer Qualität als je zuvor anzubieten. Dass das Betrug an den immerhin £ 9.250 Jahresstudiengebühr zahlenden Studenten gewesen wäre, versteht sich von selbst. Als im November klar war, dass dieser Schwachsinn nicht abzuwenden war und nun mit noch viel weniger Personal noch mehr Arbeit als zuvor geleistet werden sollte, habe ich fristlos gekündigt. Die Universität hat mir dafür eine saftige Abfindung und den Status Emeritus nachgeschmissen, in der Erwartung, dass ich dafür Schweigen über die Zustände und Umstände wahre, die dort herrschen. Aber nachdem man dort das Prinzip von *Pacta sunt servanda* nicht versteht, fühle ich mich dadurch auch nicht mehr gebunden als sich die Universität Bangor an die Versprechen gebunden gefühlt hat, die sie mir rechtskräftig gegeben hat. Die Universität Bangor wollte dann, dass ich meine dortigen Doktoranden als externer Lehrender weiter betreue, wofür 40 Stunden Arbeitszeit pro Student und Jahr zu einem Stundensatz von knapp unter £ 24 vorgesehen waren. Das ist übrigens der Stundensatz für Graduate Teaching Assistants, und genauso unrealistisch bemessen. Das Arbeitszeitmodell der Universität sieht eigentlich 100 Stunden pro Jahr pro Doktorand vor, was auch in etwa der international und national übliche Satz ist. Rechnet man also auf den Sektor-

standard um, dann sind das £ 9,6 pro Stunde für eine selbstständig erwerbstätige Beschäftigung. Der Stundensatz nach Abzug von Steuern, Kranken- und Pensionsversicherung, Betriebsmitteln etc. liegt also – mit dem „full economic cost“-Kalkulationsformular der Universität Bangor gerechnet – bei ungefähr £ 3,5-4,0 Nettostundenlohn.

Das entspricht etwa dem, was Alexander Veling (2021) im 100. DGUF-Newsletter so illustrativ vorgerechnet hat, als er (bestenfalls leicht ironisch) vorgeschlagen hat, dass Leergut zu sammeln einem etwa denselben Stundenlohn einbringen wird. Aber wenn man das Netto-Professorengehalt, das ich zuletzt bezogen hatte, durch die etwa 5.500 Stunden Jahresarbeitszeit dividiert, die ich dafür zu leisten hatte, dann bleiben auch gerade einmal ca. £ 7,2 pro Stunde⁷ und damit kaum mehr als man beim Leergutsammeln verdienen kann übrig.

Ich habe übrigens ein halbes Jahr lang dabei mitgespielt, um mir anzuschauen, ob das irgendwie realistisch machbar ist, wenn man die Doktoranden auch nur halbwegs ordentlich betreuen will, und dann Bangor einen – neuerlich mit dem eigenen „full economic costs“-Kalkulationsformular dieser Universität ausgerechneten – wirtschaftlich realistischen Kostenvoranschlag für die Betreuung von 5 Doktoranden im nächsten akademischen Jahr geschickt; dieser beläuft sich auf locker-flockige £ 46.286,97. Erstaunlicherweise wollte die Universität Bangor nicht einmal annähernd das, was sie einem Dritten für diese Arbeit verrechnen würde (und auch Studierenden, welche die volle internationale Doktorats-Studiengebühr von £ 15.500 pro Jahr⁸ bezahlen müssen, tatsächlich für das Doktoratsstudium verrechnet), einem extern angeheuerten selbstständigen Wissenschaftler bezahlen. Angeblich sei das „unfair gegenüber dem Rest des Personals“, das weit schlechter bezahlt wird. Außer natürlich dem Management, das sich selbst durchaus solche Beträge als Bruttogehalt bezahlen kann und es auch tut.

Allein im Zeitraum zwischen Juni 2015 und Mai 2019 hatte ich etwa 15.600 unbezahlte Überstunden geleistet; das entspricht etwa 9,5 zusätzlichen Jahren Regelarbeitszeit in einem Zeitraum von 4 Jahren. Statt die Arbeit eines Vollzeitbeschäftigten hatte ich also das Pensum erledigt, für das man eigentlich 3,33 Arbeitnehmer anstellen hätte müssen. Und selbst als ich der Universität schon den Rücken gekehrt hatte, wollte sie, dass ich weiterhin etwa zweieinhalbmals soviel Arbeit erledige als sie mir – und das noch dazu zu einem Hungerlohn – bezahlt. Es ist daher kein Wunder, dass schon 1998 76 % des befragten akademischen Personals angegeben hat, dass Zeitmangel sie

dazu gezwungen hat, die Qualität der von ihnen geleisteten Arbeit zu senken (KINMAN, 1998, 11). Alexander Veling (2021) hat auch sehr bildhaft beschrieben, dass man natürlich alle möglichen Einsparungen bei der Qualität der Arbeit machen kann, um die zu erledigende Arbeit in die verfügbare Arbeitszeit zu pressen. Letztendlich lässt sich die vermeintlich privilegierte Situation im Bereich der „fest“ angestellten Universitätsangestellten daher sowohl im britischen als auch im deutschsprachigen Raum mit den Worten eines schon von Kinman zitierten, anonym gebliebenen Universitätslehrers zusammenfassen: „Wenn sich alle streng an eine Arbeitszeit von 9 bis 5 hielten, dann könnte die Institution [Universität] einfach nicht funktionieren“⁹ (KINMAN, 1998, 10).

Zweifellos spielt Selbstaussbeutung eine bedeutende Rolle im akademischen Arbeitsleben: 2.500 Arbeitsstunden im Jahr hätten sicher gereicht, um keine Nachteile zu erleiden. Natürlich hätte ich dann nichts mehr oder kaum noch etwas publizieren können; meine Studierenden hätten deutlich schlechter oder gar nicht vorbereitete Lehre und keine erwähnenswerte Betreuung mehr bekommen; und/oder meine administrativen Aufgaben wären einfach großteils unerledigt geblieben. Aber nachdem das bei (fast) allen Kollegen genauso ist, braucht man keine Konsequenzen zu fürchten, wenigstens solange man nicht aufmuckt. Mehr als das absolute Minimum zu tun, ist daher nicht notwendig, und wer es dennoch tut, beutet sich wenigstens bis zu einem gewissen Grad selbst aus.

Das tut allerdings dennoch der Tatsache keinen Abbruch, dass der Universitätsbetrieb längst zusammengebrochen wäre, wenn das Universitätsmanagement die gesetzlichen Arbeitszeitregelungen aktiv anwenden und für ihre Durchsetzung sorgen würde. Das Universitätsmanagement weiß das auch ganz genau, weshalb es diese Regelungen nicht umsetzt, sondern vorsätzlich umgeht bzw. ihre Anwendbarkeit auf akademische Mitarbeiter bestreitet. Die einschlägige Judikatur des EuGH z.B. ist vollkommen eindeutig, was die Pflicht des Arbeitgebers zur Aufzeichnung der tatsächlichen Arbeitszeit seiner Mitarbeiter betrifft (CJEU 14.5.2019, C-55/18); eine Pflicht, von der auch akademische Arbeitgeber nicht ausgenommen sind. Dennoch habe ich noch von keiner Universität gehört, weder im britischen noch im deutschsprachigen Raum, die wirklich die tatsächliche Arbeitszeit ihrer akademischen Mitarbeiter mit einem sachgerechten Arbeitszeiterfassungssystem erfasst;¹⁰ geschweige denn, dass ich gehört hätte, dass irgendeine da-

von aktive Schritte setzt, wenn ein Mitarbeiter regelmäßig die gesetzlichen Maximalarbeitszeiten überschreitet. Diese gesetzlich erlaubte Maximalarbeitszeit beträgt, wie schon erwähnt, durchschnittlich 48 Stunden pro Woche, normalerweise gerechnet über einen Zeitraum von 17 Wochen (\approx 4 Monate). Sie wird regelhaft von einer Mehrheit der akademischen Mitarbeiter überschritten, wie die einschlägigen Erhebungen zeigen (siehe z. B. KINMAN, 1998; UCU WORKLOAD SURVEY, 2016).

Das Universitätsmanagement nimmt also wissentlich in Kauf, dass sich eine Mehrheit seines Personals regelmäßig in gesundheitsgefährdendem Ausmaß überarbeitet; insbesondere Jungakademiker am Beginn ihrer Karriere und Professoren zu signifikanten Prozentsätzen extrem. Es unternimmt auch absichtlich nichts dagegen, nicht einmal, wenn sich akademisches Personal einzeln oder kollektiv darüber (lauthals) beschwert. Vielmehr folgen allenfalls bestenfalls Alibihandlungen, um sich selbst vor möglichen rechtlichen Konsequenzen des eigenen vorsätzlichen Fehlverhaltens zu schützen, zulasten von Sicherheit und Gesundheitsschutz seines akademischen Personals. Dass das Management sich sein Tun damit zweckrationalisiert, dass das alles nur „zum Wohle der Universität“ und damit mittelbar vielleicht sogar „zum Wohle der Universitätsangestellten“ geschehen würde, weil die Universität, die es leitet, sonst unmittelbar ihre Tätigkeit einstellen und Bankrott anmelden müsste, ändert nichts daran, dass das klassische ausbeuterische Verhalten ist und die leitenden Organe der Universität, die es zulassen, Vorsatztäter sind – selbst solche, die ein Jahrzehnt zuvor noch erboste Eulogien für ihre von der Universität bis in den Tod missbrauchte Mentoren gehalten haben.

Im Februar 2018 beging Dr. Malcom Anderson, ein akademischer Mitarbeiter der Business School, am Universitätsgelände der Universität Cardiff Selbstmord (JONES, 2019). Nicht erst in seinem Abschiedsbrief, sondern auch in seinen Mitarbeiterorientierungsgesprächen 2015, 2016 und 2017 hatte er sowohl auf seine massive Überarbeitung und durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 70 bis 80 Stunden als auch darauf hingewiesen, dass er aufgrund seiner Arbeitsüberlastung seinen gesetzlichen Jahresurlaub nicht nehmen konnte. Die Reaktion der Universitätsleitung war gegenüber den Medien zu behaupten, dass sie das Wohlergehen ihres Personals enorm ernst nehmen würde. Ach ja, und die Universitätsleitung hat Fenstersicherungen anbringen lassen, natürlich nicht etwa, damit keine weiteren akademischen Mitarbeiter durch einen Sprung aus dem

Fenster am Universitätsgelände Selbstmord begehen können, sondern um Unfälle durch unabsichtliche Fensterstürze zu verhindern (DEACON, 2019). Denn für dieses Ersatzproblem lässt sich rasch eine billige Lösung implementieren, die zwar niemand braucht, aber die man fälschlich als vorgeblichen Beweis dafür vorspiegeln kann, dass die Universitätsleitung ihre gesetzlichen Sorgfaltspflichten ernst nimmt. Und damit kann die Universitätsleitung das wirklich essenzielle Universitätspersonal vor den Konsequenzen der eigenen Handlungen und Unterlassungen schützen, nämlich sich selbst.

Derartige Fallbeispiele zeigen, dass eine Änderung der Mentalität (nicht nur, aber auch) in Universitätsleitungen zum Wohl der akademischen Mitarbeiter und des Zwecks der Universitäten (Forschung, Wissenschaft und Lehre) dringender notwendig ist denn je.

Anmerkungen

¹ https://www.ucu.org.uk/media/8196/Executive-summary---Workload-is-an-education-issue-UCU-workload-survey-report-2016/pdf/ucu_workloadsurvey_summary_jun16.pdf, 5-6 [29.7.2021].

² Wer hier denken möchte, dass die Zahlen im deutschen Sprachraum viel besser sind, sollte sich besser keinen Illusionen hingeben: Zwar hat eine jüngere vom BMWF geförderte Studie in Deutschland ergeben, dass die Arbeitsstunden von Professoren von durchschnittlich 52 Stunden pro Woche im Jahr 1992 auf 51 im Jahr 2007 und 48 im Jahr 2008 kontinuierlich sinke und auch die von in Teilzeit beschäftigten Wissenschaftlern geleisteten Überstunden von 12 pro Woche im Jahr 2007 auf nur mehr 6 im Jahr 2018 zurückgegangen seien (Schneiderberg & Götze, 2020, 14-15). Andere Studien kommen jedoch zu anderen Ergebnissen, z. B. WEIHS ET AL. (2018) für Deutschland im Jahre 2016 mit zwei unterschiedlichen Schätzmethode zu einer durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von 56 bzw. 63 Stunden pro Woche für vollzeitbeschäftigte Professoren. Eine Untersuchung der Wochenarbeitszeiten österreichischer Professoren ergab, dass während der Vorlesungszeit 45 % und während der vorlesungsfreien Zeit immer noch 31 % 51-60 Wochenstunden arbeiten, 21 % bzw. 12 % 61-70 und 8 % bzw. 3 % mehr als 70 Wochenstunden (siehe <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/831646/umfrage/arbeitsstunden-von-professoren-in-oesterreich/> [27.9.2021]). Es ist also auch für den deutschen Sprachraum davon auszugehen, dass mindestens die Hälfte der Professoren und akademischen Mitarbeiter an Universitäten regelmäßig mehr als durch die EU-Arbeitszeitdirektive erlaubte durchschnittliche Maximalwochenarbeitszeit leisten, vermutlich sogar deutlich mehr als die Hälfte.

³ <https://www.legislation.gov.uk/ukxi/1998/1833/contents/made> [29.7.2021].

⁴ <http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=63684&pageIndex=0&doclang=en&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=967898> [30.7.2021].

⁵ „whose working time as a whole is not measured or predetermined or can be determined by the workers themselves“ (Commission v United Kingdom, 7/9/2006, CJEU C-484/04).

⁶ <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=214043&pageIndex=0&doclang=EN&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=7740630> [30.7.2021].

⁷ Der offizielle Mindestlohn – euphemistisch „living-wage“ genannt – liegt im UK (außerhalb Londons) übrigens derzeit bei £ 8,91 (<https://www.gov.uk/national-minimum-wage-rates> [1.8.2021]).

⁸ Rechnet man übrigens einen Betreuungsanspruch im Umfang von 40 Stunden pro Jahr, ergibt sich bei einer nominellen Jahresarbeitszeit eines akademischen Mitarbeiters von 1.650 Stunden, dass ein Mitarbeiter theoretisch bis zu ca. 40 Doktoranden gleichzeitig betreuen könnte, wenn er keine anderen Aufgaben übernommen hat. Nachdem die Studiengebühr internationaler Doktoratsstudierender (wenigstens angeblich) die „realen“ Kosten eines Doktoratsstudiums reflektiert, weil internationale Doktoranden nicht durch britische staatliche Mittel gefördert werden, bedeutet das, dass 40 Doktoranden der Universität (angeblich) Kosten in Höhe von £ 620.000 verursachen. Einem selbstständigen externen Betreuer würde die Universität für den dabei anfallenden Betreuungsaufwand (exakt) £ 38.256 (bzw. 6,17 % der Studiengebühren) zahlen wollen. Woraus der Universität die zusätzlichen £ 581.744 an „realen wirtschaftlichen Kosten“ dafür entstehen, lässt sich nicht nachvollziehen, ist doch die wissenschaftliche Unterstützung durch einen kompetenten Betreuer die hauptsächliche Leistung, welche „die Universität“ dem Doktoranden erbringt.

⁹ „If everybody worked strictly on a 9-5 basis, the institution simply could not function.“ (KINMAN, 1998, 10).

¹⁰ Obwohl das in modernen, IT-unterstützten Zeiten leicht möglich ist und (auch teilweise von Universitäten, z. B. bezüglich der Angestellten im nicht-akademischen Bereich wie Gebäudewartung, Sekretariat, Technik etc.) bereits getan wird.

Literatur

Deacon, T. 2019. Cardiff University lecturer hits out at insulting 'suicide locks' put on windows after tutor's death. *Wales Online*, 3.3.2019: <https://www.walesonline.co.uk/news/wales-news/cardiff-university-lecturer-hits-out-15907286> [31.7.2021].

EU (2003). Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung. *Amtsblatt der Europäischen Union* L 299, 9-16: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0088&from=EN> [29.7.2021].

Jones, C. H. (2019). Lecturer's widow hits out at Cardiff University workload. *BBC News*, 20.2.2019: <https://www.bbc.com/news/uk-wales-47296631> [31.7.2021].

Kinman, G. (1998). *Pressure Points. A survey into the causes and consequences of occupational stress in UK academic and related staff*. London: Association of University Teachers.

QAA (2014). *Subject Benchmark Statement: Archaeology*. Gloucester: The Quality Assurance Agency for Higher Education.

Schneijderberg, C. & Götze, N. (2020). *Organisierte, metrifizierte und exzellente Wissenschaftler*innen. Veränderungen der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen an Fachhochschulen und Universitäten von 1992 über 2007 bis 2018*. (INCHER Working Paper Nr. 13). Kassel: Universität Kassel https://www.wihoforschung.de/_medien/downloads/Schneijderberg_Go%CC%88tze_2020_INCHER_Working_Paper_13.pdf [27.9.2021].

Veling, A. (2021). Praxistipp für Nachwuchswissenschaftler: Leergutsammeln zur Finanzierung von Lehraufträgen. *DGUF-Newsletter Nr. 100 vom 12.5.2021*, 79: https://dguf.de/fileadmin/user_upload/Newsletter-Archiv/dguf-dok_100_newsletter_2021-05-12.pdf [30.7.2021].

Weih, C., Hernández Rodríguez, T., Doeckel, M., Marty, C. & Wormer, H. (2018). Arbeitszeiten von Professorinnen und Professoren in Deutschland 2016. *AstA Wirtschafts- und Sozialstatistisches Archiv*, 12, 135-177. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11943-018-0227-y> [27.9.2021].

Über den Autor

Raimund Karl promovierte 2003 in Ur- und Frühgeschichte an der Universität Wien, wo er seit 2006 auch für das Fach keltische Altertumskunde habilitiert ist. Schon 2001 ging er zuerst auf eine Forschungsstelle am Centre for Advanced Welsh and Celtic Studies in Aberystwyth nach Großbritannien. Dort wechselte er 2003 an die Universität Bangor, wo er 2008 zum ordentlichen Professor für Archäologie und Denkmalpflege befördert wurde und 2020 sein Dienstverhältnis aufgrund persistenter Überarbeitung aufgelöst hat und nun dort Emeritus Professor ist. Seit Dezember ist er als freiberuflicher Wissenschaftler und privater Fachgutachter in Gerichtsverfahren zu Denkmalrechtsfragen tätig.

Prof.emer. PD Mag.Dr. Raimund Karl
FSA FSAscot MCIfA
Streitmannngasse 14
1130 Wien
Österreich
raimund.karl@univie.ac.at

<https://orcid.org/0000-0001-5832-8656>