

Departmentstrukturen – was bedeuten sie für Sekretariate?

Am **23.02.2026** fand ein Gespräch zwischen der Kanzlerin und dem Sekretärinnen-Netzwerk (SNW) statt. Das SNW hat gezielt gefragt, welche konkreten Auswirkungen mögliche Department-Strukturen auf die Arbeit in den Sekretariaten hätten. Die Kanzlerin verwies dabei auf ein Positionspapier des Wissenschaftsrat.

Zudem wurde auf den laufenden Profilbildungsprozess der Universität Trier hingewiesen: Dieser soll im Sommer 2025 konkrete Ergebnisse vorlegen, die anschließend in einem Strategieprozess umgesetzt werden.

Wir haben uns daher die Mühe gemacht, das Positionspapier näher zu prüfen, um die möglichen strukturellen Veränderungen – insbesondere für Sekretariate – verständlich zusammenzufassen.

1. Weg vom Lehrstuhl als „eigene Einheit“

Bislang gilt in vielen Bereichen das Lehrstuhlprinzip:

Eine Professur bildet eine relativ eigenständige Organisationseinheit mit eigenem Budget, eigenem wissenschaftlichem Personal und meist einem fest zugeordneten Sekretariat. Entscheidungen über Mittelverwendung und Personal werden stark durch die jeweilige Professur geprägt.

Das Departmentmodell stellt dieses Prinzip grundsätzlich in Frage.

2. Professuren als Teil eines Departments

Künftig sollen Professuren Teil einer größeren Organisationseinheit – eines Departments – sein. Budgets und Stellen wären dann nicht mehr einzelnen Lehrstühlen zugeordnet, sondern dem Department insgesamt. Die Verantwortung für Ressourcen läge stärker bei einer kollektiven Struktur oder einer Departmentleitung.

3. Wissenschaftliches Personal

Wissenschaftliche Mitarbeitende wären organisatorisch nicht mehr einer einzelnen Professur, sondern dem Department zugeordnet.

Ziel dieser Struktur ist:

- weniger personenbezogene Abhängigkeit,
- flexiblere Einsatzmöglichkeiten,
- strategischere Personalplanung innerhalb einer größeren Einheit.

In der täglichen Zusammenarbeit würde es weiterhin fachliche Zuordnungen geben, aber formal läge die Verantwortung beim Department.

4. Nicht-wissenschaftliches Personal (Sekretariate)

Für Sekretariate bedeutet das Modell:

- keine exklusive Zuordnung mehr zu einem einzelnen Lehrstuhl,
- organisatorische Einbindung in das Department,
- Unterstützung mehrerer Professuren oder Arbeitsbereiche,
- zentralere Planung von Stellen und Vertretungen.

Begründet wird dies mit Effizienz, besserer Vertretungsfähigkeit und professionelleren Verwaltungsstrukturen. Gleichzeitig würde sich unsere Rolle stärker von einer personenbezogenen Zuordnung hin zu einer institutionellen Einbindung verschieben.

5. Personalgewinnung und Auswahlverfahren

Bislang wurden Mitarbeitende – sowohl wissenschaftliche als auch Sekretariatskräfte – häufig maßgeblich von der jeweiligen Professur ausgewählt.

Im Departmentmodell ist vorgesehen, dass:

- Ausschreibungen über das Department laufen,
- Auswahlverfahren formalisierter gestaltet werden,
- Entscheidungen ggf. in Kommissionen oder abgestimmten Verfahren getroffen werden.

Das bedeutet: Die Auswahl läge voraussichtlich nicht mehr allein bei einer einzelnen Professur, sondern wäre in eine gemeinschaftliche Struktur eingebunden. Wie stark dies umgesetzt wird, hängt von der konkreten Ausgestaltung vor Ort ab.

6. Strukturelle Veränderung der Verantwortung

Im Kern geht es um eine Verschiebung von:

- individueller Ressourcenverantwortung → kollektiver Verantwortung,
- personenbezogener Bindung → organisatorischer Zuordnung,
- Einzelentscheidungen → formalisierten Verfahren.

Diese Veränderungen sind Teil eines größeren strategischen Prozesses im Rahmen der Profilbildung. Noch ist nichts abschließend entschieden – aber klar ist: Sollte das Departmentmodell umgesetzt werden, würde dies die Arbeitsorganisation in den Sekretariaten spürbar verändern.

Als Netzwerk bleiben wir informiert und begleiten den Prozess weiterhin aufmerksam.