

HSW-Gespräch mit Antje Spliethoff-Laiser

Die Arbeit im Hochschulsekretariat bleibt unsichtbar



© Irene Böttcher-Gajewski, Max-Planck-Institut

University secretaries are the real science managers, says Antje Spliethoff-Laiser, who has been working in a university secretariat for over 20 years and, together with numerous colleagues, is promoting nationwide networking among employees. The activists are more concerned with improving the recognition and appreciation of the services provided, but also of the employees themselves. In addition, however, there are doubts as to whether the remuneration of secretarial staff in the past has kept pace with the changing job profiles, which have become increasingly diverse and demanding over time.

Hochschulsekretär*innen sind die eigentlichen Wissenschaftsmanager*innen, meint Antje Spliethoff-Laiser, die seit über 20 Jahren in einem Hochschulsekretariat tätig ist und zusammen mit zahlreichen Kolleg*innen die bundesweite Vernetzung der Beschäftigten vorantreibt. Es geht den Aktiven einerseits um eine Verbesserung der Anerkennung und Wertschätzung der erbrachten Leistungen, aber auch der Mitarbeiter*innen selbst. Hinzu kommen aber auch Zweifel daran, ob die Vergütung der Sekretariatsbeschäftigten in der Vergangenheit mit den veränderten Aufgabenprofilen Schritt gehalten hat, die im Laufe der Zeit immer vielfältiger und anspruchsvoller geworden sind.

Das Hochschulwesen (HSW): In vielen Köpfen ist die Vorstellung fest verankert, dass ein*e Hochschulsekretär*in in erster Linie Kaffee kocht, Kopien anfertigt und den Terminkalender des Professors, immer noch deutlich seltener der Professorin, pflegt. Dieses Bild stimmt allerdings mit der Arbeitsrealität, wie sie in den Sekretariaten vor allem an den Universitäten anzutreffen ist, nicht überein, wie es auch einige Studien gezeigt haben. Was hat sich denn aus ihrer Sicht konkret verändert?

Antje Spliethoff-Laiser (ASL): Seit ich vor rund zwanzig Jahren an der Uni angefangen habe, hat sich sehr viel verändert. Unter anderem ist das Drittmittelaufkommen sehr viel größer geworden. Es sind auch zahlreiche Softwareprogramme neu hinzugekommen, die in die Arbeitsabläufe integriert werden mussten. Insgesamt hat sich die Arbeit stark verdichtet und auch die Komplexität der Aufgaben ist rasant angestiegen. Die Zuständigkeitsbereiche von Sekretariatsbeschäftigten sind größer geworden und insbesondere durch den starken Anstieg der Drittmittel hat sich natürlich auch die Verantwortung deutlich erhöht.

HSW: Wie wirkt sich denn der allgemeine Trend zur Drittmittelfinanzierung auf die wissenschaftsunterstützende Arbeit in einer wissenschaftlichen Arbeitsgruppe aus?

ASL: Also ich persönlich habe einen Sonderforschungsbereich begleitet mit einem Fördervolumen von gut zwei Millionen Euro im Jahr. Gesamtfördervolumen Zusätzlich ein EU-Projekt mit mehr als 10 Millionen Euro und zehn Partnerorganisationen aus ganz verschiedenen Ländern und außerdem ERC-Grants. Die Sachbeihilfen für die DFG-Projekte laufen da mittlerweile eher nebenbei, ehrlich gesagt. Und für nahezu jedes Projekt gibt es andere Verwendungsrichtlinien, jedes Mal gibt es andere Voraussetzungen, die beachtet werden müssen. Und das ist einfach eine sehr hohe Verantwortung, die dann in den Sekretariaten liegt. Wenn so große Summen pro Jahr verwaltet werden, dürfen ja auch keine Fehler passieren. Da ist die Verantwortung schon extrem groß.

HSW: Warum wird das dann in den Sekretariaten gemacht? Man denkt doch eigentlich, dass die Drittmittelverwaltung durch die zuständige Abteilung in der Zentralverwaltung erfolgt.

ASL: Natürlich gibt es auch die zentrale Finanzabteilung. Die Kolleg*innen schauen zwischendrin schon auch, ob ihnen irgendwelche Fehler auffallen, aber in der Regel beschäftigen sie sich erst dann konkreter mit den Projekten, wenn die Verwendungsnachweise erstellt werden müssen. Manche Fakultäten haben sich deshalb so aufgestellt, dass sie das komplette Drittmittelaufkommen mit einer eigenen Abteilung in der Fakultät bearbeiten. In den Sekretariaten wird dann vor allem das Budget der Einzelprojekte überwacht. Und in anderen Fakultäten ist es so, dass wir in den Sekretariaten die Mittel direkt

selbst verwalten. Das gilt ganz ähnlich auch für viele Kolleg*innen in unserem bundesweiten Netzwerk. Auch diese berichten davon, dass die Mittelverwaltung ihnen obliegt.

HSW: Und was machen dann die Projektleiter*innen und die Beschäftigten im Wissenschaftsmanagement?

ASL: Die wissenschaftlichen Koordinator*innen oder die Sprecher*innen sind ja in erster Linie für den wissenschaftlichen Output zuständig, und vertrauen zumeist einfach darauf, dass wir den Überblick über die Mittel haben. Natürlich geht das immer nach Absprache, aber gerade wenn die Mittel an einen bestimmten Zeitraum gebunden sind, muss auch geguckt werden, bis wann die Gelder so verplant sein müssen, dass am Ende nicht allzu viel übrigbleibt. Das Ziel ist natürlich, dass man die Gelder nicht zurückgeben muss. Dazu sind sie einfach zu wertvoll. Manchmal setze ich mich bei einfachen Sachen auch direkt mit den Mittelgebern in Verbindung, wenn es zum Beispiel um kostenneutrale Laufzeitverlängerungen für DFG-Projekte geht, dann mache ich das in der Regel selbst und bitte einfach darum. Das ist auch relativ unkompliziert. Wenn es sich um weitergehende Angelegenheiten handelt, dann bitte ich immer die Projektleiter*innen, die E-Mail zu schreiben und mich auf dem Laufenden zu halten.

HSW: Mit diesem Geld wird ja ganz überwiegend Personal beschäftigt. Das ist dann wahrscheinlich die zweite große Baustelle, bei der auch ganz viel zu beachten ist.

ASL: Ja, das stimmt. Aber beim Personal ist es so, dass die Einstellungen und Verlängerungen in den Sekretariaten vor allem vorbereitet werden. Es ist natürlich hilfreich, wenn man sich da ein bisschen auskennt, wenn man weiß, welche Befristungsgründe es gibt oder wie lang Befristungen mit welchen Begründungen sein dürfen, aber in letzter Konsequenz ist dabei natürlich die Personalabteilung in der Pflicht. Und das bedeutet insgesamt ein bisschen weniger Verantwortung, die auf uns verlagert wird. Da ist dann aber die ganz große Schwierigkeit, dass viele Personalabteilungen sich nicht unbedingt als Dienstleisterinnen begreifen. Manchmal hat man ein bisschen das Gefühl, sie erschweren einem eher die Arbeit, anstatt zur Lösung beizutragen.

HSW: Auch im Bereich Studium und Lehre werden in den Sekretariaten viele unterstützende Aufgaben erledigt. Das Spektrum reicht von der Lehrplanung über die Raumvergabe bis hin zur Administration der Prüfungen. Hier wurde schon relativ früh viel digitalisiert. Hat das die Arbeit in den Sekretariaten erleichtert?

ASL: Also, ich kann mir schon vorstellen, dass die Intention, die beispielsweise hinter der Digitalisierung der Prüfungsverwaltung gestanden hat, an sich sinnvoll gewesen ist. Aber das Programm hat für uns in der Praxis deutlich mehr Arbeit bedeutet. Vor allem, weil es wenig intuitiv ist. Das haben auch die Studierenden kritisiert. Bei manchen Programmen wird aus meiner Sicht zu wenig geguckt, ob es tatsächlich zu den kon-

kreten Anforderungen passt, die wir vor Ort haben, und ob damit wirklich die Arbeit erleichtert wird. Oft scheitert es auch einfach daran, dass man an der Hochschule nicht die finanziellen Ressourcen hat, um die perfekte Softwarelösung einzukaufen, weil sie einfach viel zu teuer ist.

HSW: In einer Studie zu wissenschaftsunterstützender Arbeit an Hochschulen findet sich die These, dass sich das Prinzip der Allzuständigkeit, wie es für Bürgerämter beschrieben wird, grundsätzlich auch auf Hochschulsekretariate übertragen werden könnte. In einem Bürgeramt geht man an einen Schalter und kann das gesamte Angebotsportfolio in Anspruch nehmen, man kann den Personalausweis verlängern lassen oder ein Führungszeugnis beantragen. Teilweise kann man auch aus der Kirche austreten, einen Wohngeldantrag stellen oder ein Gewerbe anmelden. Wie schätzen sie das ein?

ASL: Ich finde, der Begriff trifft es tatsächlich sehr gut. Ein*e Sekretariatsbeschäftigte*r ist ja für so ziemlich alles zuständig. Von der Care-Arbeit für die internationalen Wissenschaftler*innen, die man unter Umständen zum Einwohnermeldeamt begleitet, weil dort vielleicht die Englischkenntnisse nicht immer ausreichend sind, bis dahin, dass manchmal Studierende oder sogar Doktorand*innen zu einem kommen, die Prüfungsangst haben und sich einfach einmal aussprechen wollen. Es ist auch schon vorgekommen, dass eine Kollegin Blumensträuße für die Ehefrau des Professors besorgen muss. Das sind Aufgaben, die vor allem dann anfallen, wenn man in einem Arbeitsbereich verankert ist und über viele Jahre zusammenarbeitet. Diese sogenannten weichen Kriterien, inklusive der Kummerkastenfunktion, nehmen zwar einen relevanten Teil der Aufgaben in einem Sekretariat ein, werden aber in den Tätigkeitsdarstellungen nicht abgebildet. Genauso wenig wie die permanenten Unterbrechungen. Eigentlich ist die offene Tür ja so etwas wie ein Symbol für die Allzuständigkeit, dann kann eben auch jederzeit jemand reinkommen und einen ansprechen. Die Kehrseite ist aber, dass man in den seltensten Fällen kontinuierlich an einem Vorgang arbeiten kann, sondern immer wieder umschalten und neu ansetzen muss. Und das sind dann auch so Belastungen, die unsere Tätigkeiten kennzeichnen.

HSW: Die Aufgaben von Beschäftigten in Hochschulsekretariaten hängen immer von dem spezifischen Profil der Fachgebiete ab, für die sie zuständig sind. Die einen haben mehr im Bereich Studium und Lehre zu tun, die anderen mehr mit der Verwaltung von Drittmitteln, wieder andere betreuen häufig internationale Gäste. Nehmen die Professor*innen denn wahr, was in den Sekretariaten passiert oder werden die Leistungen einfach als selbstverständlich hingenommen?

ASL: Ich denke, dass den meisten Wissenschaftler*innen nicht bewusst ist, wie viele Aufgaben in den Sekretariaten anfallen und auch erledigt werden. Es gibt natürlich Vorgesetzte, die über alles und jedes informiert sein möchten, überall in CC gesetzt werden müssen, aber in der Regel, denke ich, bekommen sie es nicht mit. Ein

Professor hat mal auf die Frage, was wir denn hier an der Uni in den Sekretariaten machen, seine Mitarbeiterin angeguckt und gesagt, „Keine Ahnung, entweder es ist erledigt oder es liegt in der Unterschriftenmappe.“ Also ich glaube, die Wissenschaftler*innen wissen es nicht, aber sie wissen es schon zu schätzen, auch wenn sie nicht wirklich wissen, was wir tun. Oder sie merken es dann, wenn der Arbeitsplatz nicht besetzt ist und sie mit Erschrecken feststellen, wie schnell doch alles kollabiert, womit man gar nicht gerechnet hat, obwohl man doch eigentlich dachte, man wüsste, was dort gemacht wird. Und letztlich denke ich, man sieht, dass es in einer Arbeitsgruppe gut läuft, wenn die Kommunikation zwischen Sekretariaten und Professor*innen gut funktioniert, weil ihnen dann einfach sehr viel abgenommen wird und der Kopf frei ist für Forschung und Lehre.

HSW: In den Hochschulsekretariaten arbeiten über 90 Prozent Frauen. Woran liegt das aus ihrer Sicht und wie wirkt sich das aus?

ASL: Soweit ich weiß, handelte es sich beim Sekretär ursprünglich um einen „männlichen Beruf“, mit dem eine besondere Vertrauensbeziehung verbunden gewesen ist, weil es um Geschäftsgeheimnisse ging, was sich ja auch in der Berufsbezeichnung andeutet. Mit der Einführung der Schreibmaschine wurden die Aufgaben aber weitgehend automatisiert und in der Folge wurden diese Arbeiten dann hauptsächlich von Frauen ausgeführt. So ein Umschwung ist in der Vergangenheit häufig passiert, wenn Aufgabenbereiche mechanisiert wurden, wenn sie augenscheinlich oder vielleicht auch nur gefühlt vereinfacht wurden, und sich im Zuge dessen zu Frauenarbeitsplätzen entwickelt haben. Das gilt eben auch für die Tätigkeiten in den Hochschulsekretariaten. Und dieses veraltete Bild der Sekretärin ist immer noch dominant, was man manchmal auch durch abfällige Bemerkungen heraushört. An dieser verzerrten Wahrnehmung krankt einfach das Bild von dem, was wir hier vor Ort tun. Wenn man die Arbeitsplätze aber unabhängig von Klischees einfach danach bewerten würde, was dort tatsächlich zu tun ist, würde man vermutlich auf ganz andere Eingruppierungen kommen.

Hinzu kommt, dass die Sekretariate auch ein Bereich sind, in dem zu sehr großen Teilen in Teilzeit gearbeitet wird, was das „frauentypische“ an dieser Tätigkeit noch einmal unterstreicht. Und ich glaube, zusätzlich ist in vielen Köpfen noch die Vorstellung vorhanden, dass es sich nur um einen Zuverdienst handelt. Da ist dann immer noch das Bild vom Mann als Hauptverdiener im Hinterkopf, das heutzutage aber so nicht mehr greift. Bei uns in der Familie bin ich zum Beispiel die Hauptverdienerin, auch wenn mein Mann Vollzeit arbeitet, aber ich habe mit meinem Arbeitsplatz hier im Sekretariat trotzdem den höheren Verdienst. Und damit bin ich unter den Kolleginnen keineswegs die Einzige. Wenn aber doch mal ein Mann im Sekretariat tätig ist, dann ist plötzlich auch ganz schnell die Bereitschaft da, bei Fortbildungen zu unterstützen, um eine höherwertige Eingruppierung zu bekommen, oder man staunt, wie selbstverständlich dann häufig angenommen wird, dass die Tätigkeiten in diesem Fall ganz

andere sind als bei den anderen und auch deutlich höherwertiger. Aus meiner Sicht greifen bei der Bewertung der Sekretariatsarbeit noch ganz alte Mechanismen und geschlechtsneutral ist das definitiv nicht.

HSW: In den Hochschulsekretariaten sind trotz der vergleichsweise niedrigen Eingruppierung relativ viele Akademiker*innen tätig. Verschiedenen Studien zufolge liegt der Anteil bei ungefähr einem Viertel. Hinzu kommen noch Mitarbeiter*innen, die studiert, aber keinen Abschluss erworben haben. Teilweise gilt die Tätigkeit auch als typisch für den Wiedereinstieg nach einer Familienzeit, weil keine besser bezahlten Stellen verfügbar sind. Wie kommt es zu dieser Situation und was kann man möglicherweise tun, um dieses Ungleichgewicht zu verändern?

ASL: Das betrifft wohl hauptsächlich meine Generation, die Menschen, die ihre Ausbildung in den 1980er und 1990er Jahren abgeschlossen haben und heute zu einem großen Teil langsam auf das Rentenalter zusteuern. Damals war es einfach schon durch die schiere Anzahl an Menschen schwierig, auf dem Arbeitsmarkt erfolgreich zu sein. Für die Gruppe der gescheiterten Akademikerinnen, wie ich das immer scherzhaft nenne und zu denen ich auch gehöre, war die Tätigkeit in einem Hochschulsekretariat dann natürlich eine Möglichkeit, in einen sicheren Beruf einzusteigen. In den letzten Jahren beobachte ich da aber deutliche Veränderungen. Es bewerben sich allein schon aus demografischen Gründen weniger Akademiker*innen und auch Teilzeitstellen werden seltener akzeptiert. Außerdem ist das Gehalt im öffentlichen Dienst immer unattraktiver geworden. Vor 20 Jahren wurde man hier noch relativ gut bezahlt, aber das hat sich massiv verändert und der TV-L ist bei den Verdienstmöglichkeiten deutlich hinter die Privatwirtschaft zurückgefallen. Es bleibt also spannend, wie unter diesen Bedingungen künftig qualifiziertes Personal für die Arbeit an Hochschulen gewonnen werden soll, nicht nur für die Sekretariate, sondern auch ganz generell.

HSW: Sie beschreiben einen drohenden Fachkräftemangel in den wissenschaftsunterstützenden Bereichen. Vor allem in den wissenschaftlichen Bereichen an den Hochschulen ist aber häufig eher die Vorstellung anzutreffen, dass es deutlich zu viel wissenschaftsunterstützendes Personal gebe.

ASL: Also ich kann mir schon vorstellen, dass in vielen Köpfen die Vorstellung verankert ist, dass die Forschung das Wichtigste ist und der wissenschaftsunterstützende Bereich halt ohnehin da ist. Aber wie schon gesagt, ich glaube, vielen ist nicht bewusst, dass sie ihre Forschung nicht machen könnten, wenn wir einfach mal unsere Arbeit niederlegen würden. Das betrifft nicht nur die Sekretariate, sondern auch die Leute in den Werkstätten oder in den Laboren. Ohne dieses Personal wären Forschung und Lehre gar nicht möglich.

HSW: Also man weiß nicht, was die Mitarbeiter*innen genau machen, denkt aber, es sind zu viele und möchte sich eigentlich nicht so richtig damit beschäftigen.

ASL: Ja, ich glaube, das fasst es ganz gut zusammen.

HSW: An den Hochschulen scheint auch die Sichtweise verbreitet zu sein, dass sich die meisten wissenschaftsunterstützenden Aufgaben, insbesondere in den Aufgabenbereichen, die die Sekretariate betreffen, relativ leicht automatisieren lassen und durch die Digitalisierung dann Ressourcen für die Wissenschaft freigesetzt werden können. Ist das reine Phantasie oder steckt da mehr dahinter?

ASL: Ich weiß zwar nicht, wohin der Trend am Ende tatsächlich gehen wird, aber aktuell sehe ich es eigentlich eher so, dass durch Digitalisierungsprozesse immer mehr Arbeit in die Sekretariate hinein verlagert wird. Das liegt vielleicht einfach daran, dass es bei der Einführung von neuen Tools erst mal immer ein bisschen hakt und so automatisch mehr Arbeit produziert wird. Auf die lange Sicht muss die Digitalisierung aber dazu führen, dass tatsächlich Arbeit eingespart wird. Und sicherlich auch dazu, dass Stellen eingespart werden. Es wird ja auch immer weniger Menschen geben, die diese Stellen tatsächlich ausfüllen können, weil einfach immer weniger Menschen geboren werden. Wenn wir „Boomer“ in Rente gehen, dann tut sich erst mal ein großes Loch auf. Und ich habe ein bisschen das Gefühl, dass sich Unternehmen teilweise schon seit zehn Jahren oder sogar länger mit der Frage beschäftigen, wie die demografische Entwicklung kompensiert werden kann, wie Arbeitsprozesse umgestellt werden können oder das Wissen, das Menschen, die über Jahrzehnte an bestimmten Stellen gearbeitet haben, weitergegeben werden kann, dass das an den Hochschulen aber bislang gar nicht stattfindet. Da fängt man jetzt erst langsam damit an, sich damit auseinanderzusetzen.

In Bezug auf die Sekretariate kann man die standardisierten Prozesse, die immer gleich ablaufen, sicher durch Softwareprogramme ersetzen, aber das, was die Arbeit eigentlich ausmacht, die persönliche Ad-hoc-Unterstützung, die ganzen „Care-Aufgaben“, das kann durch KI oder durch Digitalisierung sicher nicht abgefangen werden. Und wenn man dann durch den Einsatz von Technik Zeit einsparen kann und die frei werdenden Ressourcen nutzt, um die höherwertigen Tätigkeiten, die meiner Meinung nach definitiv bleiben werden, besser zu bezahlen, dann würde die Digitalisierung viele Vorteile bringen.

HSW: Den vorliegenden Daten zufolge reicht die Bandbreite bei der Eingruppierung von Beschäftigten in Hochschulsekretariaten insgesamt von der Entgeltgruppe 3 bis zur Entgeltgruppe 9a. Bundesweit ist ungefähr die Hälfte der Beschäftigten in die Entgeltgruppe 6 des TV-L eingruppiert. Bei Steuerklasse I und Stufe 6 entspricht das in Vollzeit aktuell einem Monatsgehalt von ungefähr 2.400 Euro. Bei einer halben Stelle bleiben auch nach vielen Jahren Berufserfahrung unterm Strich weniger als 1.400 Euro im Monat. Wie kommen diese Eingruppierungen zustande, wenn sich doch die Aufgaben in der Vergangenheit deutlich verändert haben?

ASL: Das liegt in der prozentualen Zuweisung von höherwertigen Tätigkeiten im Sinne der Entgeltordnung begründet. Nur wenn man hier bei über einem Drittel liegt, wird man in die Entgeltgruppe 8 eingruppiert. Für die Entgeltgruppe 9a müssen es mindestens 50 Prozent sein. Meiner Meinung nach ist es aber völlig egal, ob ich das mit 20 Prozent der Arbeitszeit mache oder mit 33 oder 40 oder auch 60 Prozent, ich muss ja immer die gleichen Kompetenzen haben, um die Projekte bewirtschaften zu können. Das heißt, ich muss die Verwendungsrichtlinien kennen, ich muss die Spezifika der unterschiedlichen Drittmittelgeber kennen. Ich habe immer die Verantwortung dafür, dass die Mittel korrekt verausgabt werden, egal mit wie viel Prozent meiner Arbeitszeit ich diese Projekte betreue, gemessen an der Gesamtarbeitszeit pro Tag. Gerade bei Aufgaben, die nur ab und zu mal anfallen, ist es natürlich schwierig, das prozentual zu erfassen. Aber wenn man eine große internationale Tagung mitorganisieren muss oder auch herangezogen wird, um Texte zu korrigieren, dann nimmt das zu einem Zeitpunkt sehr viel Arbeitszeit in Anspruch und zu einem anderen wieder nicht. Ich weiß auch nicht, wie man sowas prozentual gemittelt über einen längeren Zeitraum berücksichtigen könnte, aber es sind einfach Kenntnisse, die vorhanden sein müssen und auf die dann letztlich unentgeltlich zurückgegriffen wird, weil man eben mit fünf Prozent Kenntnissen im Veranstaltungsmanagement keine internationale Tagung organisieren kann, sondern dafür jeweils hundert Prozent braucht, auch wenn das nur alle fünf Jahre abgerufen wird.

Ich denke, es ist generell schwierig, für einen Arbeitsplatz, der so vielfältig ist, was ihn ja auch interessant macht, mit so vielen unterschiedlichen Aufgaben, die zu ganz unterschiedlichen Zeiten anfallen, eine Tätigkeitsbeschreibung hinzubekommen, die das, was tatsächlich geleistet wird, auch wirklich gut abbildet. Deshalb ist diese Einteilung nach Prozenten aus meiner Sicht grundfalsch, weil man das, was in einem Hochschulsekretariat insgesamt gemacht wird, eigentlich als einen Arbeitsvorgang werten müsste. Und das würde dann aus meiner Sicht für alle Beschäftigten mindestens die Entgeltgruppe 9a bedeuten.

HSW: Es gibt immer wieder Berichte darüber, dass sich Professor*innen vor Ort für eine Höhergruppierung von Sekretariatsbeschäftigten einsetzen, weil sie sehen, was diese jeden Tag leisten. Die entsprechenden Anträge mit detaillierten Begründungen stoßen dann häufig trotzdem auf sehr große Widerstände und versanden nicht selten am Ende. Wie ist das zu erklären?

ASL: Das hängt damit zusammen, dass in den wissenschaftsunterstützenden Bereichen in der Regel die alten Stellenpläne, die den Hochschulen mal vom Land vorgegeben worden sind, fortgeschrieben worden sind, obwohl die Personalkosten ja an den allermeisten Hochschulen mittlerweile budgetiert worden sind und sie deshalb weitgehend frei entscheiden könnten, welche Stellen mit welcher Eingruppierung sie einrichten. Trotzdem wird sich auf diese Stellenpläne berufen und die Stellenhüllen sind in der Regel nicht angepasst worden. Und das heißt, wenn man keine höherwertige

Stelle hat, die man eventuell kappen könnte, um eine Stellenhülle im Sekretariat entsprechend aufzuwerten, wird es schwierig. Das ist einfach das Problem, dass immer das Argument der Stellenhülle kommt, wenn individuell versucht wird, eine Höhergruppierung zu erreichen und dann gesagt wird, dass es die Stelle einfach nicht gibt. Am Ende finde ich diese Suche nach Einzelfalllösungen zwar sehr löblich, aber sie helfen dem Berufsstand an sich nicht wirklich weiter. Sinnvoller wären vordefinierte Bausteine für die typischen Tätigkeiten, die in einem Sekretariat anfallen, die man dann als Grundlage für Tätigkeitbeschreibungen nutzen könnte, damit nicht künstlich so lange an den Anteilen der Tätigkeiten gedreht werden kann, bis man bei der Entgeltgruppe 6 ankommt, obwohl die Arbeiten, die man ausführt, eigentlich einer höheren Entgeltgruppe entsprechen würden.

HSW: Kommen wir nun zu einem etwas heiklen Punkt, den ich eigentlich schon früher ansprechen wollte, was sich aber aufgrund unseres Gesprächsverlaufs bisher nicht angeboten hat. Es gibt ja erhebliche Kontroversen um den Begriff „Sekretär*in“. Viele Beschäftigte erleben diese Bezeichnung als Zumutung, andere sagen mit so etwas wie trotzigem Stolz, „Ich bin Hochschulsekretärin!“ und fordern, dass die Besonderheiten dieses Berufs endlich wahrgenommen werden müssten. Wieder andere bezeichnen sich als Assistent*innen, was dann aber für manche Ohren nach Hilfstätigkeiten klingt. Einige Mitarbeiter*innen finden die Bezeichnung „Office-Manager*in“ zutreffend, was für andere wiederum zu unscharf ist. Und wieder andere meinen, dass die Hochschulsekretär*innen die eigentlichen Wissenschaftsmanager*innen sind. Wie wird das in ihrem Netzwerk diskutiert?

ASL: In unserem Netzwerk gibt es eine Arbeitsgruppe, die sich mit der Berufsbezeichnung beschäftigt, die dann aber auch irgendwann an ihre Grenzen gestoßen ist, denn es ist ja genau so wie beschrieben. Es gibt die Fraktion, die sagt, „Ich finde den Begriff Sekretärin völlig in Ordnung.“ Dann gibt es die Assistenz der Geschäftsleitung in der Wirtschaft und man weiß ganz genau, das sind die, die das meiste Geld verdienen im Bereich der Verwaltung. Und es gibt auch die technischen Assistenzberufe, die sehr anerkannt und etabliert sind. Ich selbst spreche schon auch immer von dem Sekretariat als dem Ort, an dem ich arbeite, aber angestellt bin ich als Verwaltungsangestellte, was es aber auch wieder nicht so richtig trifft. Mein persönlicher Favorit war immer der Begriff „Wissenschaftsmanagement“, aber dafür hat sich seit einiger Zeit eine ganz andere Lesart durchgesetzt. Insgesamt wäre meiner Meinung nach nichts gewonnen, wenn man einen neuen Begriff hätte, sich aber an dem völlig veralteten Rollenbild, das nach wie vor in den Köpfen herumspukt, nichts ändert.

HSW: In der Begriffsdebatte geht es immer auch um Sichtbarkeit und Wertschätzung. Diese Themen waren auch bei der Entstehung des bundesweiten Netzwerks „FairNetztEuch!“ wichtig, oder?

ASL: Das Netzwerk hat sich im Januar 2023 gegründet und sicher schon dazu beigetragen, dass sich viele Se-

ekretariatsbeschäftigte empowert fühlen, an ihren Hochschulen lokale Netzwerke zu gründen, um sich für eine bessere Eingruppierung stark zu machen und vielleicht auch mit ein bisschen mehr Selbstbewusstsein aufzutreten. Aber natürlich bestand der Handlungsbedarf schon länger, weshalb die Kommission der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung in der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten im Jahr 2019 eine bundesweite Vernetzungstagung durchgeführt hat, woraus dann erst die Kampagne „FairNetztEuch!“ entstanden ist und später ein stabiles Netzwerk. Damit ist auch die Hoffnung verbunden, dass die wissenschaftsunterstützenden Bereiche insgesamt mehr ins Bewusstsein rücken und endlich anerkannt wird, wie wichtig diese Berufsgruppen an einer Hochschule sind.

Beim ersten Vernetzungstreffen hier in Göttingen wurde ziemlich schnell deutlich, wie groß der Frust über die mangelnde Wertschätzung eigentlich ist und wie sehr sich die einzelnen Beschäftigten an ihren Arbeitsplätzen alleingelassen fühlen. Das wurde auch beim zweiten Treffen in Kassel bestätigt. Die Kampagne hat dann dazu beigetragen, dass die Berufsgruppe sichtbarer geworden ist. An einzelnen Hochschulen sind auch bereits die Aufgaben gesammelt überprüft worden und dort hat sich vielfach auch die Eingruppierung verbessert. Einen richtigen Schub hat die Vernetzung ausgerechnet durch die Corona-Pandemie bekommen. Ohne die Möglichkeit, dass wir uns online zusammenschalten, wären regelmäßige Treffen gar nicht möglich gewesen. In den Sekretariaten hat ja früher kaum jemand die Möglichkeiten gehabt, eine Videokonferenz zu starten oder auch nur eine Kamera oder ein Mikro. Aktuell treffen wir uns hauptsächlich in unseren Arbeitsgruppen und die Ergebnisse daraus werden immer in das große Plenum getragen, das nun aber schon länger nicht mehr getagt hat, weil wir uns im Frühjahr in Präsenz in Marburg getroffen haben.

HSW: Was sind denn aktuell die Themen, die im Netzwerk diskutiert werden?

ASL: Wir haben ja schon über die Digitalisierung gesprochen. Eine unserer zentralen Forderungen ist, dass man uns Sekretariatsbeschäftigte an den Veränderungsprozessen rechtzeitig beteiligt, weil wir in den Hochschulen vor Ort einfach die Endnutzer*innen sind und ausbaden müssen, wenn etwas schiefgelaufen ist, weil wir nicht rechtzeitig gefragt worden sind, was unsere Anforderungen sind und worauf man bei der Softwareentwicklung achten sollte. Ein zweiter Punkt ist die tarifliche Aufwertung der Arbeit und die Aktualisierung dieses veralteten Berufsbildes, das noch in den Köpfen herum wabert. Eine Arbeitsgruppe arbeitet ganz intensiv daran, so etwas wie standardisierte Tätigkeitsbeschreibungen zu entwickeln, damit die tatsächlich geleisteten Aufgaben auch in die konkreten Stellenbeschreibungen reinkommen können. In letzter Konsequenz ist das natürlich eigentlich eine Aufgabe für die Tarifgemeinschaft der Länder und die Gewerkschaften, die ganz dringend die Entgeltordnung anpassen müssten.

Und die Wertschätzung für die Arbeit ist im Netzwerk natürlich auch immer noch ein Thema, einfach weil sie in vielen Bereichen nicht gegeben ist. Das gilt dann vielleicht nicht unbedingt für die direkten Vorgesetzten oder die Professor*innen, für die man zuständig ist. Häufig fehlt es daran eher in anderen Bereichen der Hochschule wie der Zentralverwaltung oder manchmal auch auf Seiten des Präsidiums. Da wird zu oft der Blick immer nur aufs Geld gerichtet und die einzelnen Arbeitsplätze finden zu wenig Beachtung.

HSW: Haben sie abschließend noch einen Wunsch, was konkret passieren sollte?

ASL: Ich würde es schön finden, wenn wir uns im Netzwerk irgendwann einmal so stark fühlen würden, dass

wir gemeinschaftlich unsere Arbeit niederlegen, um deutlich zu machen, was eigentlich an den Hochschulen vor Ort passiert oder dann eben nicht passiert. Bei unserer letzten Tagung in Marburg hat Zita Küng, eine Feministin aus der Schweiz, vorgeschlagen, dass wir mal für einen Tag einen Zettel an die Tür hängen könnten: „Heute nur Dienst nach Tätigkeitsbeschreibung, es wird keine Care-Arbeit oder sonstiges an diesem Tag geleistet.“ Das wäre sicher ein starkes Signal.

Das Interview für Das Hochschulwesen führte Ulf Banscheraus.

■ **Antje Spliethoff-Laiser**, Verwaltungsangestellte in einem Hochschulsekretariat, Universität Göttingen, Co-Sprecherin des bundesweiten Netzwerks der Hochschulsekretariate „FairNetzEuch!“
E-Mail: antje.spliethoff-laiser@uni-goettingen.de

OpenAccess E-Book-Publikation im UVW

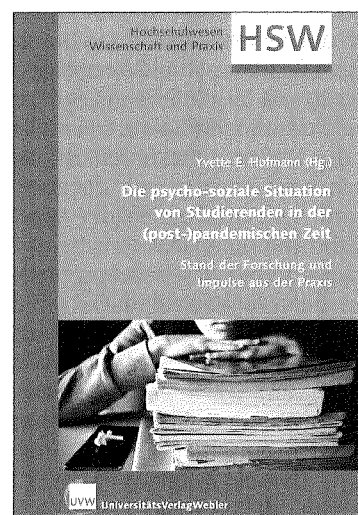
Yvette E. Hofmann (Hg.)

Die psycho-soziale Situation von Studierenden in der (post-)pandemischen Zeit Stand der Forschung und Impulse aus der Praxis

Die Corona-Pandemie hat die Hochschulen als Orte der Begegnung, des Austauschs und der Vernetzung stark verändert. Dieser Sammelband beleuchtet aus inter-disziplinärer Perspektive die Herausforderungen, denen Studierende vor, während und nach der Pandemie begegneten. Expertinnen und Experten aus Gesundheitswissenschaften, Hochschulforschung, Pädagogik, Psychologie und Soziologie untersuchen nicht nur die psychischen und sozialen Belastungen, sondern präsentieren auch Lösungsansätze und Strategien zur Unterstützung der Studierenden. Dabei werden sowohl individuelle als auch strukturelle Faktoren berücksichtigt, um ein umfassendes Bild der Wechselwirkungen zu zeichnen.

Damit greift der Sammelband ein zentrales Thema auf, das in den letzten Jahren in der Hochschulforschung stark an Bedeutung gewonnen hat: die Rolle des sozialen Faktors für die psychische Gesundheit von Studierenden. Durch die Untersuchung der psycho-sozialen Situation in der (post-) pandemischen Zeit erhält diese Diskussion eine wichtige neue Dimension.

Der Sammelband bietet wertvolle Einblicke für Wissenschaftler*innen, Praktiker*innen, Hochschulpolitiker*innen und Studierende. Er soll dazu anregen, die Bedürfnisse der Studierenden besser zu verstehen und Wege zu finden, ihre Studienzeit künftig noch gesünder und positiver zu gestalten.



Diese und viele weitere OpenAccess-Publikationen finden Sie auf unserer Website unter:

universitaetsverlagwebler.de/openaccess