

Positionspapier #wirfüreuchundihrfüruns

Datum: 08.12.2025

Adressat: Universitätsleitung Universität Trier

Ausgangssituation

Die administrativen und organisatorischen Anforderungen an universitäre Sekretariate haben sich in den vergangenen Jahren erheblich verändert. Digitalisierte Studien- und Prüfungsverwaltung, komplexere Verwaltungsprozesse, internationale Kommunikation sowie gesteigerte Koordinations- und Dokumentationspflichten haben dazu geführt, dass die Tätigkeiten vieler Sekretariate heute deutlich über das Anforderungsniveau der Entgeltgruppe 5 (TV-L) hinausgehen.

Gleichzeitig unterscheiden sich die konkreten Aufgabenprofile der Sekretariate je nach Fachbereich, Professur, Arbeitsgruppe und persönlicher beruflicher Situation teilweise erheblich.

Zu dieser Thematik hat bereits ein schriftlicher Austausch mit der Präsidentin stattgefunden. Abgesehen von dem Hinweis auf die geplante Einführung von Department-Strukturen ist derzeit jedoch keine Veränderung der Eingruppierung in Aussicht gestellt worden. Eine konkrete Erläuterung, was unter diesen Department-Strukturen zu verstehen ist und welche Auswirkungen sie auf die Aufgaben oder die Eingruppierung haben könnten, liegt bislang nicht vor.

Ziel des Positionspapiers

Dieses Papier formuliert eine gemeinsame Haltung der Sekretärinnen der Universität:

Wir setzen uns für das individuelle Recht jeder Kollegin ein, eine tarifgerechte Höhergruppierung gemäß § 12 TV-L zu beantragen.

Dieses Vorgehen soll *freiwillig* erfolgen und *nicht* in ein pauschales, universitätsweites Stellenüberprüfungsverfahren übergehen.

Warum keine allgemeine Stellenüberprüfung?

Eine flächendeckende Neubewertung aller Sekretariatsstellen ist aus mehreren Gründen nicht zielführend:

Unterschiedliche Tätigkeitsprofile

Die Aufgaben und Verantwortungsbereiche variieren stark zwischen den Sekretariaten. Eine pauschale Strukturprüfung würde diesen Unterschieden nicht gerecht werden.

Individuelle tarifliche und persönliche Ausgangslagen

Einige Kolleginnen verfügen über Alt-Verträge, übergeleitete Tarifregelungen oder befinden sich in einer Stufenlaufzeit, in der eine Höhergruppierung ohne Zusatznutzen wäre oder sogar Übergangsverluste zur Folge hätte. Andere hingegen erfüllen Tätigkeitsmerkmale höherer Entgeltgruppen.

Unnötige bürokratische Belastung

Ein universitätsweites Stellenüberprüfungsverfahren würde erheblichen Verwaltungsaufwand erzeugen, ohne dass es dem Ziel der Kolleginnen entsprechen würde.

Unsere Forderung: Freiwillige individuelle Höhergruppierungsanträge

Wir bitten die Universitätsleitung ausdrücklich darum, die individuelle Höhergruppierung als reguläres tarifliches Verfahren anzuerkennen und aktiv zu unterstützen, ohne daraus eine pauschale Überprüfung sämtlicher Sekretariatsstellen abzuleiten.

Das bedeutet konkret:

- Jede Kollegin entscheidet eigenständig, ob sie eine Höhergruppierung beantragt.
- Die Universität behandelt diese Anträge als Einzelverfahren, wie im TV-L vorgesehen.
- Kolleginnen, die keine Höhergruppierung wünschen, bleiben von Prüfungen unberührt.
- Die Universität erkennt an, dass dauerhaft ausgeübte höherwertige Tätigkeiten zu einer entsprechend höheren Eingruppierung führen müssen (§ 12 TV-L).

Hintergrund: Recht auf tarifgerechte Eingruppierung

Die Eingruppierung folgt im TV-L dem Grundsatz:

„Tätigkeit bestimmt Entgeltgruppe“ – nicht Budget, Tradition oder Funktionsbezeichnung.

Eine Höhergruppierung ist keine Sonderregelung oder Verhandlung, sondern ein Anspruch, wenn die Tätigkeitsmerkmale erfüllt sind. Viele Sekretariatsstellen erfüllen heute Merkmale höherer Entgeltgruppen (z. B. EG 6 oder EG 8), etwa durch:

- selbstständige Bearbeitung administrativer und organisatorischer Vorgänge
- fundierte Kenntnisse von Prüfungs- und Studienordnungen
- organisatorische Koordination von Lehr- und Forschungsprozessen
- kompetente Bedienung digitaler Verwaltungs- und Campusmanagementsysteme
- komplexe Korrespondenz mit internen und externen Stellen
- verantwortliche Verwaltung von Fristen- und Daten

Daher ist die freiwillige Möglichkeit einer individuellen Höhergruppierung sachlich notwendig.

Erwartung an die Universitätsleitung

Wir erwarten, dass die Universitätsleitung:

- die Freiwilligkeit respektiert,
- keine universitätsweite Stellenüberprüfung einleitet,
- Einzelfallverfahren zügig und tarifgerecht bearbeitet,
- Transparenz bezüglich der Prüfungs- und Entscheidungswege gewährleistet,
- Bereitschaft zum offenen, konstruktiven Austausch zeigt und gemeinsam mit uns nach Lösungen sucht.

Schlussbemerkung

Dieses Positionspapier steht für eine Lösung, die:

- den individuellen Bedürfnissen aller Kolleginnen gerecht wird,
- die tariflichen Rechte anerkennt,
- den administrativen Aufwand gering hält,
- die Wertschätzung der universitären Sekretariate stärkt.

Mit diesem Positionspapier möchten wir unsere gemeinsame Perspektive darlegen und einen klaren Beitrag zu einer transparenten, fairen und tarifgerechten Eingruppierung leisten. Wir vertrauen darauf, dass diese Punkte in den weiteren Entscheidungen angemessen Beachtung finden.