bukof

Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V.

Endlich Entgeltgerechtigkeit und faire Arbeitsbedingungen in Hochschulsekretariaten schaffen!

15.09.20

Hochschulsekretär*innen leisten wertvolle Arbeit. Das stereotype Berufsbild der „Sekretärin“ ist längst veraltet und eine Aktualisierung des Berufsbildes ebenso wie die tarifliche Höherbewertung des heute breiten und anspruchsvollen Tätigkeits- und Kompetenzspektrums dringend notwendig. Dieser Entwicklungsrückstand ist Ausdruck einer strukturellen Diskriminierung, deren Auswirkungen insbesondere Frauen tragen. Unsere Kampagne „Fairnetzt Euch“ bekämpft diesen Mißstand. Dieses Anliegen wird von geschlechter- und wissenschaftspolitischen Organisationen unterstützt.

Veränderungsdynamik „Wandel der Arbeit“ und deren Folgen

In den letzten Jahren hat sich die Arbeit an Hochschulen durch verschiedene Reformen deutlich verändert: der Bolognaprozess, Internationalisierungsstrategien, der Bedeutungszuwachs von Drittmittelfinanzierung, befristete Verträge im wissenschaftlichen Mittelbau, die Verwaltungsmodernisierung und Digitalisierung. Sie alle haben massiven Einfluss auf Inhalte und Bedingungen von Arbeit – in Forschung und Lehre ebenso wie in Hochschulmanagement, Verwaltung und Technik. Hinzu gekommen sind ein exponentieller Zuwachs rechtlicher Regelungen, neue Steuerungsmodelle an Hochschulen und damit einhergehende hochschulinterne Dezentralisierungsprozesse.

Sekretariatsarbeitsplätze sind in besonderer Weise von diesen Veränderungen betroffen. Hochschulsekretär*innen meistern in den Fakultäten bzw. Fachbereichen mit großer Eigenverantwortlichkeit eine Vielzahl verschiedenster Aufgaben, die hohe Organisationsfähigkeit und Urteilskraft benötigen. Sie verwalten Dritt- und Hochschulmittel, erstellen Präsentationen, pflegen Homepages, begleiten Personaleinstellungen, redigieren wissenschaftliche Texte, zum Teil auch in Fremdsprachen und lesen Korrektur. Sie finden sich in zunehmender Regelungsdichte der vielfältigsten Themen zurecht – ob es neue Arbeitszeitvorgaben für studentische Hilfskräfte, die Steuerpflicht bei Drittmittelforschung oder die Trennungsrechnung des EU-Beihilferahmens betrifft. Ganz nebenbei kümmern sie sich um viele Bedarfe und Fragestellungen, die im Alltag der Fakultäten und Einrichtungen auftreten. So tragen sie einen erheblichen Anteil zu reibungslos funktionierenden Abläufen und nicht zuletzt zu einem positiven sozialen Klima bei.

In vielen Köpfen geistert noch immer ein weiblich konnotiertes Rollenstereotyp herum und prägt somit die Vorstellungen vom Berufsbild in Sekretariaten. Hier muss deutlich umgedacht werden! Denn statt Steno wird längst modernste und vielfältige Software beherrscht: SAP, LSF, LaTex, PowerPoint, Excel, WORD,

Vorstand: Dr.in Uschi Baaken, Universität Bielefeld, Birgit Fritzen, HMTM Hannover, Birgit Hohmann, Hochschule Fulda, Dr.in Sybille Jung, Universität des Saarlandes, Anneliese Niehoff, Universität Bremen
Sprecher*innen der Kommission Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung: Alexandra Kühnen, Universität Bielefeld, Elke Währisch-Große, Universität Duisburg-Essen, Jutta Grau, Universität Bielefeld, Monica Wehaus, Universität Bremen
Geschäftsstelle: Caren Stankus-Kunze, Goßlerstraße 2-4, 14195 Berlin, 030/838-59210, geschaeftsstelle@bukof.de, **www.bukof.de**
Kontoverbindung: GLS Bank, BLZ 43060967, Kto. 4022076100, IBAN: DE02 4306 0967 4022 0761 00, BIC: GENODEM1GLS
Steuer-Nummer: 215/5861/0982. Die bukof ist als gemeinnütziger Verein anerkannt.

Telefonie- und Videokonferenzsoftware, Sciebo, Corel, Adobe, OWA, Imperia, Moodle, HIS, HISinONE, Shibboleth - alles wird genutzt und die Anwendungskompetenz selbstverständlich erwartet.

Unterdessen steigt die Anzahl von Wissenschaftler*innen stetig, die durch Sekretariatsmitarbeiter*innen unterstützt werden – oft mit kurzen Befristungszeiten und daher stets frischem Informations- und Einarbeitungsbedarf. Zudem wächst der Anteil der internationalen Wissenschaftler*innen sowie Student*innen, deren alltagspraktische Betreuung eine ganz andere Intensität und (Sprach-)Kompetenz erfordert. Die Anzahl von Verwaltungsmitarbeiter*innen hingegen stagniert.

Zudem sind Sekretariatsmitarbeiter*innen oftmals für mehrere Professor*innen und ihre jeweiligen wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen tätig und müssen sich in der Folge jeweils auf unterschiedliche Vorgesetzte, Arbeitsplätze und Gebäude einstellen.

> „Mittags flitze ich über den Campus zu meinem zweiten Arbeitsplatz, wo ich schon dringend erwartet werde."

Büromanager*in statt Sekretär*in

Aufgabenvielfalt, Arbeitsdichte, Selbständigkeit und Verantwortung sind also rasant gestiegen. An der Schnittstelle zwischen Forschung, Lehre und Verwaltung ist ein umfangreiches Büromanagement erforderlich, das sich stark ausdifferenziert hat. Es folgt großen Ansprüchen der Wissenschaftler*innen an die Kompetenzen der Hochschulsekretär*innen und umfasst längst hochwertige Tätigkeiten zur Bewältigung komplexer Aufgaben. Dies hat jedoch nicht zu einer Aufwertung des Berufsbildes und in der Folge einer höheren tariflichen Eingruppierung geführt. Fachvorgesetzte Professor*innen wissen oftmals wenig über das genaue Aufgabenspektrum oder über die sehr geringe Vergütung der eigenen Sekretariatsmitarbeiter*innen. Hingegen wird eine stets „offene Tür" erwartet und eine „Allzuständigkeit" für sämtliche Anliegen von Student*innen, Wissenschaftler*innen und Verwaltungskolleg*innen selbstverständlich vorausgesetzt. Vorrangig sind Hochschulsekretär*innen die ersten Ansprechpersonen in sämtlichen administrativen und organisationalen Fragen. Damit Professor*innen sich ganz der Forschung und Lehre widmen können, benötigen sie Entlastung von administrativen Aufgaben, die durch die Arbeit der Hochschulsekretär*innen ermöglicht wird. Mitarbeiter*innen im Sekretariat sind häufig diejenigen, die den Wissenschaftler*innen den „Rücken freihalten", damit Forschung und Lehre vorangetrieben werden können. Dies nutzt ganz unmittelbar einer effektiven wissenschaftlichen Arbeit.

> „Kümmern Sie sich doch bitte darum, dass dem Gastwissenschaftler beim Ausländeramt geholfen wird."

(Un-)Sichtbare Arbeit und deren Bewertung

Die Eingruppierung einer Stelle im öffentlichen Dienst unterliegt scheinbar einheitlichen Grundlagen und tariflichen Normen. Bemessungsgrundlage ist hierbei nicht die persönliche Leistung, sondern Leistungsanforderungen an die jeweils geforderten Tätigkeiten. Diese werden wiederum abstrakten Tätigkeitsmerkmalen aus dem Kriterienkatalog des Tarifvertrags zugeordnet.

Dabei ist zu beobachten, dass bei der Aufgabenübertragung an wissenschaftliche Mitarbeiter*innen eine andere Zuweisung der tariflich definierten Tätigkeitsmerkmale praktiziert wird als bei der Aufgabenübertragung an Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung. Während für erstgenannte der Nachweis des akademischen Abschlusses für eine Übertragung von Aufgaben in Lehre und Forschung ausreicht, erfolgt für MTV-Beschäftigte eine äußerst kleinteilige Prüfung, ob die jeweiligen abstrakten Tätigkeitsmerkmale aus dem Tarifvertrag erfüllt sind. Reale Anforderungen an Wissen und Fertigkeiten, Komplexität, an

psychosoziale Kompetenz, Verantwortung, Flexibilität und Belastbarkeit werden bei dieser Form einer Tätigkeitsbewertung nicht abgebildet.

Sekretariatstätigkeit ist eine Extremform weiblich konnotierter Beschäftigung, weil sie sich durch ein hohes Maß an vermeintlich selbstverständlicher und nicht gesehener Arbeit auszeichnet: Die Personalverwaltungen orientieren sich bei der Bewertung für Beschäftigte aus Technik und Verwaltung ausschließlich an den formal übertragenen Aufgaben; sie klammern bewusst den Arbeitsalltag und die daraus resultierenden tatsächlichen Anforderungen aus. Fachvorgesetzte hingegen erwarten die Erledigungen genau dieser täglich anfallenden Aufgaben. So bleiben gegenwärtig erforderliche Kompetenzen und erbrachte Leistungen unsichtbar und damit unbezahlt.

In der Sekretariatsarbeit ist der Anteil der selbstständigen Leistung und der anzuwendenden Fachkenntnisse (vielseitig und/oder umfassend) Streitobjekt, da sich unter anderem hieran die Frage einer besseren Eingruppierung entscheidet. Personalverantwortliche setzen oftmals das Fehlen des Tarif-Tätigkeitsmerkmals „selbständige Leistungen“ im notwenigen Ausmaß voraus. Gerichtsurteile, die diese Herangehensweise bestärkt haben, sind heute allerdings gar nicht mehr zeitgemäß. Ohnehin gilt die Definition des Tarifmerkmals „selbständig im Sinne des Tarifvertrages“ als außerordentlich künstliche Abstraktion, die zuungunsten „typischer“ Frauentätigkeiten diskriminierende Verwendung findet. Inzwischen wäre das behauptete Defizit, es läge keine selbständige Leistung im Tarifsinne vor, bei korrekter und aktualisierter Zuweisung der realen Tätigkeiten und Berücksichtigung der Modernisierungseffekte schnell widerlegt.

> „Ich weiß nicht, ob ich mir die Uni auf Dauer leisten kann.“

Zudem verweist die sehr unterschiedliche Eingruppierungspraxis im Hochschulsekretariatsbereich (von 2.250 € bis 3.000 € brutto) auf die im aktuellen Tarifrecht bereits vorhandenen Spielräume für hochschulische Arbeitgeber. Hier gibt es Spielräume, die genutzt werden könnten, um Hochschulsekretär*innen nicht nur wegen des hohen Benefits und der anerkannten Supporteffekte für Wissenschaftler*innen berufliche Entwicklungen zu ermöglichen und den Gender Pay Gap zu schließen.

Die aktuell notwendigen Kompetenzen und arbeitsbedingten Belastungen von Hochschulsekretär*innen wurden in verschiedenen wissenschaftlichen Studien detailliert untersucht.[1][2][3][4] Sie alle haben vielfältige und spezifische Diskriminierungsmechanismen aufgedeckt, so dass heute nicht länger angenommen werden kann, bei Anwendung des Tarifvertrages sei die Bewertung ihrer Tätigkeit diskriminierungsfrei und geschlechtsneutral. Die Unterbewertung von „Frauenarbeit“ wird mithilfe der diskriminierenden Systeme der Arbeitsbewertung auf unzulässige Weise aufrechterhalten. Die Folge: Andauernde strukturelle Ungerechtigkeit zulasten eines Berufs, der mit überwältigender Mehrheit von Frauen ausgeübt wird.

---

[1] Westerheide, Jule & Kleemann, Frank (2017). Die Arbeit von Sekretärinnen – Leistungszuschreibungen und Anerkennung von Assistenzarbeit im öffentlichen Dienst. In: Aulenbacher, Dammayr, Dörre, Menz, Riegraf & Wolf (Hrsg.), Leistung und Gerechtigkeit. Das umstrittene Versprechen des Kapitalismus.

[2] Anna Stefaniak, Karin Tondorf, Gertrud Kühnlein u. a (2002): Alles, was Recht ist.

[3] Ulf Banscherus u.a.(2017): WANDEL DER ARBEIT IN WISSENSCHAFTSUNTERSTÜTZENDEN BEREICHEN AN HOCHSCHULEN. Hochschulreformen und Verwaltungsmodernisierung aus Sicht der Beschäftigten. Study Nr.362, Forschungsförderung, Hans-Böckler-Stiftung.

[4] EG-Check an der HTW Berlin (Zuletzt: 06.07.2020)

Wir fordern: Strukturelle Veränderungen statt individueller Lösungen

Den strategischen Handlungsfeldern Studium, Lehre und Forschung wird ein deutlich stärkeres Gewicht in den Hochschulen beigemessen als den Bereichen Hochschulmanagement, Verwaltung und Technik. Dies schlägt sich in der unterschiedlichen Bemessung der Bedeutsamkeit für die entsprechenden Statusgruppen nieder. Dieser Ungleichheit und Spaltung ist eine ganzheitliche Sichtweise auf Wissenschaft und dem sog. „wissenschaftsunterstützenden" Bereich in deren Verschränkung entgegenzusetzen. Der nachweislich falschen Definition über das Aufgaben- und Kompetenzspektrum und der seit langer Zeit andauernde Entwicklungsrückstand bei der Neudefinition des Berufsbildes und der Berufsbezeichnung sind Ausdruck einer systematischen strukturellen Benachteiligung dieser Berufsgruppe in Hochschulen. Die schwerwiegenden, auch ökonomischen Folgen tragen insbesondere Frauen. Es gilt, die Aufgaben und Kompetenzen von Mitarbeiter*innen in Hochschulsekretariaten endlich mit zeitgemäßen Kriterien zu bewerten und den Entwicklungsrückstand bezogen auf Bezahlung und Wertschätzung aufzuholen.

Um dieser strukturellen Ungleichheit zu begegnen, braucht es den solidarischen Zusammenschluss aller Statusgruppen an Hochschulen. Professor*innen, Wissenschaftler*innen, Forschende, Lehrende sowie Führungskräfte in Wissenschaft und Verwaltung müssen ihren Einfluss geltend machen, um eine Lobby für faire Arbeitsbedingungen in Hochschulsekretariaten zu schaffen. Die bukof hat deshalb die Kampagne „Fairnetzt Euch!" initiiert. Damit unterstützt sie das erste bundesweite Sekretariatsnetzwerk an Hochschulen mit seinen Göttinger Grundsätzen[5].

Wir rufen alle Angehörigen von Hochschulen und Wissenschaftsorganisationen auf, sich unseren Forderungen anzuschließen:

- Die Arbeit dieser Berufsgruppe ist ein bedeutender Pfeiler, um die hohe Qualität in Forschung und Lehre zu sichern. Wissenschaftler*innen, Hochschulleitungen und Entscheidungsträger*innen werden aufgefordert, die Anerkennung dieser wichtigen Supportleistungen zu unterstützen und sich für bessere Arbeitsbedingungen und Eingruppierungen einzusetzen.
- Die konstatierten Änderungen durch Digitalisierung, Hochschulreformen u. a. wirken sich vor allem auf die Arbeit der Hochschulsekretär*innen aus. Nach dem Prinzip der „Allzuständigkeit" haben sich die Anforderungen an ihre Tätigkeiten enorm ausdifferenziert, ohne dass sich die bisherige Eingruppierungspraxis dem angepasst hätte.
- Die Wertschätzung für diese Funktion und deren hochwertige Tätigkeiten muss sowohl ideell gegeben sein als auch materiell abgebildet werden.
- Die Sekretär*innen werden aufgerufen, ihre bestehenden Netzwerke zu mobilisieren bzw. neue Netzwerke aufzubauen, um diese Forderungen in gelebter Solidarität durchzusetzen.
- Folgerichtig ist es absolut geboten, dass in den Hochschulen die bereits jetzt vorhandenen Eingruppierungsspielräume offensiv genutzt und ausgeübte Tätigkeiten auch zugewiesen und entsprechend vergütet werden. Damit einhergehend ist es notwendig, das durch Stereotypen und Genderbias festgelegte Berufsbild der Hochschulsekretär*in zu ändern und an die aktuelle Arbeitssituation anzupassen.

[5] verabschiedet am 29.03.2019 von den Teilnehmer*innen des ersten bundesweiten Sekretaritsnetzwerktreffen an der Universität Göttingen

Unterstützt werden unsere Forderungen von:

Allianz der Gleichstellungsbeauftragten in außeruniversitären Forschungsorganisationen (AGbaF)

Arbeitsgemeinschaft der Frauen- und Geschlechterforschungseinrichtungen Berliner Hochschulen (afg)

Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen (BAG)

Business and Professional Women (BPW) Germany e.V.

Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS)

Deutscher Akademikerinnenbund e.V.

Deutscher Frauenrat e.V.

Deutscher Frauenring e.V. (DFR)

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)

Fair Pay Innovation Lab (fpi)

freier zusammenschluss von student*innenschaften (fzs)

Gender Mainstreaming Experts International (GMEI)

Marlis Tepe, Vorsitzende der GEW

Dr. Andreas Keller, Stellv. Vorsitzender und Vorstandsmitglied für Hochschule und Forschung der GEW

LAGEN – Landesarbeitsgemeinschaft der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterforschung in Niedersachsen

Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW

TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V.

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)

Zentrum für Geschlechterstudien der Universität Paderborn