

Workshop der MTV-Kommission im Rahmen der bukof-Jahrestagung „FairNetzt Euch! – Aktivitäten, Erfolge, Perspektiven“ 21.09.2021 11:30-13:00 Uhr Kurzbericht

Programm

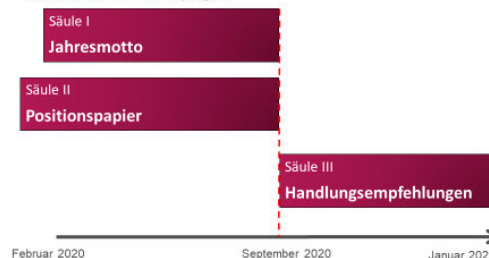
- 11:30-11:40 Uhr Jutta Grau (*Sprecherin der bukof-Kommission MTV*):
Begrüßung & Kurzvorstellung der Kampagne „FairNetzt Euch!“
- 11:40-12:30 Uhr **Offensive Nutzung der Spielräume in TV-L und Entgeltordnung**
1. **Stefanie Wittich** (*Philipps-Universität Marburg*)
Umfrage „Arbeitsplatz Hochschulsekretariat“
2. **Inga Buschmann** (*Goethe-Universität Frankfurt a. Main*)
Überprüfung von Eingruppierungen
- 12:30-12:40 Uhr **„FairNetzt Euch!“-Landkarte**
- 12:40-12:55 Uhr **Austausch** im Plenum
- 12:55-13:00 Uhr Monica Wehaus (*Sprecherin der bukof-Kommission MTV*):
Ausblick & Verabschiedung

Die bukof-Kampagne „FAIRNETZT EUCH“ Endlich Entgeltgerechtigkeit und faire Arbeitsbedingungen in Hochschulsekretariaten schaffen!

Entstehung der Kampagne

- Ausgangspunkte / Analyse aktuelle Situation:
Stärkung notwendig – Sichtbarkeit erhöhen
- Erstes bundesweites Sekretariatsnetzwerktreffen 2019
„FairNetztEuch!“ Uni Göttingen, (bukof MTV-Kommission
und Netzwerk Uni Göttingen)
- Kampagne „Fairnetz Euch!“ 2020
 - Erste Säule Jahresmotto
 - Zweite Säule Positionspapier
 - Dritte Säule Handlungsempfehlungen

Struktur der Kampagne



bukof

Bundeskonferenz der Präsen-
z- und Geschäftsbereichsmitarbeiter
an Hochschulen e.V.

Alexandra Kühnen/Elke Währisch-Große/Jutta Grau – bukof-Kommission
MTV

bukof

Bundeskonferenz der Präsen-
z- und Geschäftsbereichsmitarbeiter
an Hochschulen e.V.

Alexandra Kühnen/Elke Währisch-Große/Jutta Grau – bukof-Kommission
MTV

3. Säule: Handlungsempfehlungen

Hochschulleitungen und Personalverantwortliche haben vielfältige Instrumente, um an ihren Einrichtungen Entgeltgerechtigkeit und faire Arbeitsbedingungen zu realisieren. Sie können und sie sollten dafür ihre hochschulischen, landespolitischen und tarifrechtlichen Spielräume offensiv nutzen.

Wir empfehlen:

- Anpassung der Tätigkeitsbeschreibung – Zuweisung von administrativen Aufgaben
- Modifizierung der Prozesse zur Arbeitsbewertung
- Beachtung von transparenten, geschlechtergerechten Kriterien bei der Vergabe von Leistungskomponenten
- Änderung der Berufsbezeichnung
- Aufwertung des Berufsbildes und Sensibilisierung für das Thema

bukof

Bundeskonferenz der Präsen-
z- und Geschäftsbereichsmitarbeiter
an Hochschulen e.V.

Alexandra Kühnen/Elke Währisch-Große/Jutta Grau – bukof-Kommission
MTV

Weiterführende Informationen: <https://bukof.de/service/kampagne-fairnetzteuch/>

Impulse aus zwei Universitäten

Stefanie Wittich, Philipps-Universität Marburg, hochschulweite Umfrage „Arbeitsplatz Hochschulsekretariat“ (Präsentation siehe Anlage / **Wer Interesse an der Durchführung einer ähnlichen Umfrage hat, ist herzlich eingeladen, sich bei Stefanie Wittich zu melden:** stefanie.wittich@verwaltung.uni-marburg.de)

Inga Buschmann, Goethe-Universität Frankfurt a. Main, dezentrales Projekt zur Überprüfung der Eingruppierung.

Der Aufwand des Projektes wurde zu Beginn unterschätzt, schwierige Datenerfassung, Stellen übernehmen immer mehr Sachbearbeitungsaufgaben, z.B. Personal, Finanzen, Kontenverwaltung, Controlling etc. Viele dieser Tätigkeiten wurden in den z.T. sehr alten Tätigkeitsbeschreibungen nicht erfasst. Von sechs überprüften Stellen wurden fünf Stellen höhergruppiert. Relevant für die Höhergruppierung waren Aufgaben in der Drittmittelverwaltung sowie Fremdsprachenkenntnisse.

Zusammenfassung der Beiträge / der Fragen und Kommentare:

- Interesse an den finalen Ergebnissen der an der Universität Marburg durchgeführten Umfrage; auch im Hinblick auf Gegenüberstellung der 1999 dokumentierten Aufgaben und der 2021 aktualisierten Aufgaben für den Bereich Hochschulsekretariate / FG-Verwaltungsbereich, insbesondere unter Berücksichtigung des technischen Wandels bzw. der Digitalisierung. Austausch zu geplanten bzw. durchgeführten Umfragen, zu Fragebögen, Auswertungen und Ergebnissen, auch mit Ulf Banscheraus und Jule Westerheide.
- Problematik der Herabgruppierung bezüglich von Vorhaben zur Überprüfung der Eingruppierung / Drohkulisse / Gegenstrategien / Praxis – Erfahrungen an den Hochschulen mit tatsächlicher Herabgruppierung.
- Finanzierung der Mehrkosten bei Höhergruppierungen: je nach Bundesland und Standort in Zuständigkeit der Hochschulen, Fakultäten, Fachgebiete oder Professuren, denen die betreffenden Stellen zugeordnet sind. Für den Projekterfolg ist es entscheidend, die zuständige Instanz frühzeitig einzubinden und deren Unterstützung zu gewinnen.
- Antragsberechtigung für Überprüfung der Tätigkeitsbeschreibung: die Beschäftigten selbst, allerdings ohne Anspruch auf Übertragung der tatsächlich ausgeübten Tätigkeiten; wichtige Rolle der direkten Vorgesetzten für erfolgreiche Überprüfung / Aktualisierung / Höhergruppierung.
- “Selbstständige Leistungen” in Tätigkeitsbeschreibungen der Berufsgruppe: Welche Tätigkeiten, z.B. drittmittelbezogene Tätigkeiten/Aufgaben, werden als selbstständige Leistungen gemäß Tarifrecht bewertet? Interesse an Sammlung der Tätigkeitsbeschreibungen anderer Hochschulen insb. zu Aufgaben mit selbstständigen Leistungen, Handreichungen für Mustertätigkeitsbeschreibungen. Relevante Schlagwörter in Tätigkeitsbeschreibungen, z.B. “international” und “Drittmittel”.
- Weitere Verankerung des Themas in den Hochschulen / Verbündete gewinnen, z.B. können MTV-Mitarbeiterinnen Berufungsverfahren für die Sensibilisierung der Kandidat*innen nutzen.
- Alternativen zur Bezeichnung “Hochschulsekretärinnen” finden, ad-hoc-Sammlung im Workshop: Wissenschaftsadministrator*innen, Teamassistenten, Büroleitungen,

Sachbearbeitung im Wissenschaftsmanagement, Office Management.

Die Sprecherinnen der MTV-Kommission haben angeregt, diese Aspekte aufzugreifen und bei kommenden Veranstaltungen der Kommission zu vertiefen. Konstatiert wurde auch ein gemeinsamer Weiterbildungsbedarf. Geplant ist ein Newsletter mit aktuellen Beiträgen zur Umsetzung der Kampagne und Handlungsempfehlungen.

„FairNetz Euch!“-Landkarte

Wir machen sichtbar, was im Rahmen der Kampagne auf den Weg gebracht wurde, zwecks gegenseitiger Inspiration und als Grundlage für die weitere Vernetzung.

HOCHSCHULEN FÜR ANGEWANDTE WISSENSCHAFTEN

Baden-Württemberg

Lakof BW: die studierten Mitarbeiter werden dort bereits nach TVL 9b bezahlt. Also keine Hilfe von Seiten der Gleichstellung

Berlin

Lakof Berlin: Vorbereitung und Durchführung eines Fachdialogs zur Entgeltgerechtigkeit im Mai 2021, unter Beteiligung von Leitungen von zwei Berliner Hochschulen, mit Praxisbericht von Dr. Christina Reinhardt, Ruhr-Uni-Bochum, zu einem Projekt zur Überprüfung von Tätigkeitsbeschreibungen (Bericht: https://www.lakof-berlin.de/_aktuellepub/index.html)

Ulrike Richter, HTW Berlin: Durchführung des Prüfverfahrens eg-check.de (Bericht: <https://www.htw-berlin.de/einrichtungen/zentrale-referate/frauenfoerderung-gleichstellung/entgeltgerechtigkeit>); Einsetzung einer Stellenbewertungskommission, u.a. sollen hier Muster-Tätigkeitsbeschreibungen für Laboringenieur_innen EG 10-13 erstellt werden, unter Mitwirkung von Personalrat, Personalabteilung und Frauenbeauftragter

Brandenburg

(nicht vertreten)

Bremen

(nicht vertreten)

Hamburg

Meike Rissiek, HAW Hamburg: Kampagne in unseren aktuellen Gleichstellungsplan als ein Ziel von elf Zielen aufgenommen, wir wollen exemplarisch die Arbeitsbedingungen unserer Arbeitsplätze in den Sekretariaten und Fakultätsservicebüros analysieren sowie strategische Handlungsoptionen zur geschlechtergerechten Bezahlung des wiss. unterstützenden Bereichs aus den bukof-Empfehlungen ableiten

Hessen

Martina Moos, FGB Frankfurt University of Applied Sciences: Wir haben das Thema in unserem Frauenförder- und Gleichstellungsplan aufgenommen und damit z. B. die Chance auf Überprüfung der TKB eingebaut; FGB und Personalrat haben sich zur Kampagne und den Handlungsempfehlungen getroffen und diskutiert, was davon schon umgesetzt ist: Bei

uns sind inzwischen viele Kolleginnen in E8 und E9 eingruppiert, so dass der Handlungsdruck nicht mehr so groß ist. Ich habe die Info zur Kampagne + Handlungsempfehlung und die Untersuchung von Banscherus et. al. an eine Kollegin im Hauptpersonalrat weitergegeben. Wir haben die Kampagne im Monatsgespräch mit dem PRat und dem Kanzler angesprochen.

Cheyenne Rath, HSRM Wiesbaden/Rüsselsheim, stud. MA Gleichstellung: Gerne kann ich mich erkundigen und es nachträglich senden

Mecklenburg-Vorpommern
(nicht vertreten)

Niedersachsen
(nicht vertreten)

Nordrhein-Westfalen
(nicht vertreten)

Rheinland-Pfalz
(nicht vertreten)

Saarland
Annabel Bleif, htw saar: Wir möchten das Thema in den Frauenförderplan aufnehmen, sind aber noch in Abstimmung mit dem Beirat für Frauenfragen über die genauen Inhalte. Des Weiteren ist der Aufbau bzw. das Engagement beim Sekretariatsnetzwerk ausbaufähig. Workshops speziell für Mitarbeiterinnen der Entgeltgruppen 5 bis 9 sind in Vorbereitung.

Sachsen
(nicht vertreten)

Sachsen-Anhalt
(nicht vertreten)

Schleswig-Holstein
(nicht vertreten)

Thüringen
(nicht vertreten)

UNIVERSITÄTEN

Baden-Württemberg
Katharina Klaas, Uni Freiburg: Handreichung bei der Personaldezernentin abgegeben. Es sollen neue Tätigkeitsbeschreibungen für ALLE Beschäftigten erstellt werden.

Silvia Meyer, Universität Stuttgart: Handreichung an Kanzler übergeben und Berufsbezeichnung bei Hkom angesprochen, Eingruppierung angesprochen, Stellenplan als

Hindernis

Catherine Proux-Wieland, Uni Heidelberg: SIE SAN-Netzwerk; Verbreitung der Info in Bayern

Bayern

Sabine Stahl, Universität Würzburg, Gleichstellungsbeauftragte/Personalrätin:
NetzwerkSekretariat (seit 2006)

Berlin

TU Berlin

Anja Günther (anja.guenther@tu-berlin.de), Vorstand com.TUgether; Bertien Götsche, FG-Manager:in, Heidrun Wagner, Nicole Kosmider (PR):

AG Entgelt: Überprüfung der Tätigkeitsbeschreibungen der FG-Manager:innen, dazu wurde eine PIW Training und Beratung GmbH beauftragt, zwei Arbeitsplatzinterviews durchzuführen und die Tätigkeiten zu bewerten; Befragung der FG-Manger:innen, gemeinsames Projekt der Betriebsgruppe ver.di der TU Berlin und des beruflichen Netzwerks com.TUgether zusammen mit ver.di Berlin: www.tarifgerecht.de; Studie zur Beschäftigungssituation, Durchführung von Ulf Banscheraus und Team; Wertschätzung der Beschäftigten, Diskussion im Akademischen Senat der TU Berlin

Brandenburg

Birgit Hendrichke, BTU Cottbus-Senftenberg: Sekretariate seit Jahren vernetzt in Extra-Forum (Sek-Treffen), regelmäßige Veranstaltungen, Kollegiale Beratung und Austausch zu bestimmten Themen, Sichtbarmachung von Assistentinnen im Rahmen der diesjährigen Brandenburgischen Frauenwoche, "Bemerkenswerte Frauen an der BTU", Assistentinnen wurden mit Steckbrief digital u.a. von ihren Professuren nominiert mit Begründung, BTU will demnächst an bukof-Kampagne anknüpfen und ebenfalls eine Überprüfung der Stellenbeschreibungen uniweit initiieren.

Die Umfrage wie in Marburg finde ich großartig, die sollten wir ebenfalls starten, die Aufwertung der Assistenzen sind eine wichtige gleichstellungsfördernde Maßnahme im neuen Gleichstellungskonzept der BTU - Gleichstellungsrat und Senatskommission Universitätskultur werden sich darum kümmern.

Bremen

Antje Kautz und Monica Wehaus, Universität Bremen: Gründung des Sekretärinnen-Netzwerkes, die Handlungsempfehlungen mit dem PR und dem Ref. Chancengleichheit der Uni-Leitung vermitteln, Zusammenarbeit mit der Lakof; Aufbau eines SAN für alle Fachbereiche; Mitglied des SAN im Fachbereich Rechtswissenschaft (derzeit wöchentliche ZOOM-Meetings zum Austausch)

Hamburg

Stefanie Nonnsen, Universität Hamburg: Dialog mit Universitätsleitung und Personalabteilung, soll weiter als Schwerpunktthema verfolgt werden; Vernetzung der Sekretärinnen fördern (Unterstützung der dezentralen SANs in Fachbereichen und Fakultäten sowie Förderung eines universitären Netzwerks)

Hessen

Inga Buschmann, Goethe Uni Frankfurt: Überprüfung der Tätigkeitsbeschreibungen am Fachbereich Wirtschaftswissenschaften

Ines Höfliger, JLU Gießen: Derzeit überhaupt kein Interesse des Präsidiums oder Frauenbüros

Stefanie Wittich, Philipps-Universität Marburg: Office Day 2020, Lab Day 2022 (FRGB zusammen mit Personalentwicklung), Ulf Banscherus und Jule Westerheide als Vortragende auf Frauenvollversammlungen (FRGB); Sekretariatsumfrage im Auftrag der zentralen Gleichstellungskommission (mit Vorstellung u.a. im geschützten Rahmen der Sekretariatsbeschäftigten selbst in der Hoffnung auf Reaktivierung des bestehenden Sekretariatsnetzwerks) (FRGB, Referentin Stefanie Wittich, Netzwerk Tanja Pfeffer-Eckel); Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten mit besonderer Perspektive auf Härtefälle (z.B. 'niedrige' EG, Familienverantwortung) sowie für Inhaber*innen mehrerer Stellen; Entgeltgleichheitscheck als Vorhaben im nächsten Frauenförder- und Gleichstellungsplan für 2023 verankern (FRGB) (<https://www.uni-marburg.de/de/universitaet/administration/verwaltung/stabsstellen/frauen/kontakt>)

Mecklenburg-Vorpommern
(nicht vertreten)

Niedersachsen

Antje Spliethoff-Laiser, Universität Göttingen: Teilnahme am Projekt GleichHoch4 zu Gleichstellung im MTV; hier ist ein Teilprojekt die Verstetigung des Sekretariatsnetzwerks - die Handlungsempfehlungen haben Eingang in den Abschlussbericht gefunden und hier wurden auf der Grundlage konkrete Forderungen für die Statusgruppe erhoben - Verstetigung, Stundenfreistellung für die Arbeit, Sichtbarmachung und Wertschätzung; Entgeltgerechtigkeit; Problem: massive Budgetkürzungen für alle niedersächsischen Hochschulen durch die Landesregierung; eine Fakultät hat aus den Handlungsempfehlungen einen Flyer erstellt, um für die Überprüfung der TDS zu werben

Nordrhein-Westfalen

Jutta Grau, Universität Bielefeld: Personalrat und Gleichstellungsbeauftragte hatten jeweils und mehrfach Gespräche mit Kanzler und Personaldezernentin zur Umsetzung; Personaldezernentin will Situation noch selbst analysieren, sieht aber Handlungsbedarf. Gleichstellungskommission hat einen Beschluss formuliert, dass Handlungsempfehlungen umgesetzt werden sollen, auch von Wissenschaftler*innen unterstützt. Unieigenes Projekt „Wandel der Arbeit“ ist als Blockbuster des Gleichstellungskonzeptes konzipiert. Ziele passen gut zu einem eigenen Projekt des Kanzlers „People & Services“, in dem es um die Verbesserung der Zusammenarbeit von Zentralverwaltung und dezentralen Einheiten geht. Neues Netzwerk FairNetz_Bielefeld wird als Unterstützung der Verwaltungsmodernisierung begrüßt, hat ein klein wenig Freistellung herausgehandelt, das Berufsfeld ist dadurch deutlich sichtbarer geworden, in fortzuschreibenden Gleichstellungsplänen wird teilweise für Engagement in Netzwerk geworben. Ganz frisch: Interesse eines Profs an Umsetzung für seine Mitarbeiterin, Beratungsanfrage. Fazit: Viel im Gespräch, Handlungsbedarf wird anerkannt.

Es ist noch nicht völlig akzeptiert, dass es auf den Willen ankommt, eigene Nachprüfungen werden vorgeschaltet. Aber es hat begonnen: Von der Kampagne zum Prozess.

Beate Tollkühn, Westf. Wilhelms-Uni Münster: Sekretariatsnetzwerk SUN; erste Diskussion über Stellenbewertungskommission, die im LGG erwähnt ist

Frauke Hees, Universität Siegen: Netzwerk Hochschulsekretariat ist im Gespräch

Angelika Mühlbrandt, Universität Bielefeld, Gründungsmitglied eines Netzwerkes für Hochschulsekretariate: mehrere Arbeitsgruppen erarbeiten sekretariatsrelevante Themen, siehe Ausführungen von Petra Konietzka

Petra Konietzka, Universität Bielefeld: Gründung eines Netzwerkes für Hochschulsekretariate; mit mehreren Arbeitsgruppen erarbeiten wir Lösungen zu sekretariatsrelevanten Themen, z.B. Begrüßung neuer Kolleg*innen, Errichtung eines Infopools, Durchführung eines Office Days geplant 2022, qualifizierte Fort- und Weiterbildungen für Sekretär*innen, Entgeltgerechtigkeit

WWU Münster: Gründung des Labornetzwerkes lab-X-change

Elke Schulte-Lippert, Universität Duisburg-Essen: Sekretariatsnetzwerk seit 10 Jahren; Prozess an der Hochschule, immer wieder die Eingruppierung zu thematisieren; Unterstützung der Gruppe durch den Senat und Universitätskommissionen; Aufnahme des Themas in die Frauenförderpläne / Gleichstellungspläne der Universität; Gründung eines Techniker*innen-Netzwerks

Rheinland-Pfalz

Beate Plapper, Universität Trier: Handlungsempfehlungen mit Personalrat und Personalchefin besprechen. Seit 20 Jahren Sekretärinnennetzwerk SNW (<https://www.uni-trier.de/index.php?id=22087>)

Rosi Wollscheid, Uni Trier: Nächste Woche haben wir eine Sitzung SNW, mit Gleichstellungsbeauftragter und Personalrat

Kirsten Höffler, Marie Demuth, TU Kaiserslautern, Sekretariate-Netzwerk in Zusammenarbeit mit Uni Landau: Anpassung Entgeltstufen mit Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten und Personalrat (<https://www.uni-kl.de/snw/>)

Hanna Trapp, Universität Koblenz-Landau: Sekretär*innen Netzwerk Landau (in Austausch mit TU KL) und Personalratsarbeit (<https://www.uni-koblenz-landau.de/de/landau/sekretaerinnennetzwerk>)

Katharina Reich, Universität Koblenz-Landau: Aufstellung im Personalrat - Thema dort auch bereits angesprochen. (In Zusammenarbeit mit TUK weiteres Vorgehen geplant)

Andrea Hauswirth Universität Koblenz-Landau: am Campus Koblenz Handlungsempfehlungen allen Sekretärinnen vorgestellt, zusätzlich das Sekretärinnennetzwerk wieder amortisiert, neue Sprecherin: Petra Laux. Weitere Schritte sind vorgesehen.

Saarland

Universität des Saarlandes: Informationsveranstaltung für die Hochschulsekretariate zum Thema Telearbeit/flexible Arbeitszeitmodelle

Sachsen

TU Dresden

Dr. phil. Jutta Luise Eckhardt, Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte (gleichstellung@tu-dresden.de)

Martina Ziesche, Administration und Öffentlichkeitsarbeit (gleichstellung@tu-dresden.de)

Peter Sindelar, Wissenschaftliche Mitarbeit (peter.sindelar@tu-dresden.de)

Dokumente: Gleichstellungskonzept und Frauenförderplan

Sachsen-Anhalt

Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg (gleichstellungsbuero@uni-halle.de)

Schleswig-Holstein

(nicht vertreten)

Hamburg

Jutta Peier, TU Hamburg, Gleichstellungsbeauftragte TVP: Bei uns ist ein Netzwerk für Sekretärinnen im Aufbau. Die Vorgesetzten haben keinen Einfluss auf die Entgeltgruppe ihrer Sekretärinnen. In der Vergangenheit hat die Bemühung eines Sekretärs dazu geführt, dass alle zukünftigen S. eine Entgeltstufe weniger bekommen.

Thüringen

Tina Meinhardt, Bauhaus-Universität Weimar, Gleichstellungsbeauftragte:

Entgeltgerechtigkeit für Hochschulsekretariate wurde in Gleichstellungsplan aufgenommen;

Arbeitsgruppe mit Personalrat und zwei Geschäftsführerinnen aus zwei (von vier) Fakultäten wurde gestartet

Teilnehmer_innen-Liste

<ol style="list-style-type: none">1. Andrea Hauswirth2. Anja Günther3. Annabel Bleif4. Antje Kautz5. Antje Spliethoff-Laiser6. Beate Plapper7. Beate Tollkühn8. Bertien Götsche-Pons9. Birgit Hendrichke10. Catherine Proux- Wieland11. Cheyenne Rath12. Christina Wolff13. Doreen Köhler14. Elisabeth Kohsiek15. Elke Schulte-Lippern16. Elke Währisch-Große17. Frauke Hees18. Gianna Faust	<ol style="list-style-type: none">19. Hanna Trapp20. Heidrun Wagner21. Ines Höfliger22. Inga Buschmann23. Juliane + -Doreen24. Jutta Grau25. Jutta Peier26. Katharina Reich27. Katja Gruber28. Kirsten Höffler29. Lisa Bindemann30. Madeleine Supper31. Marie Demuth32. Martina Moos33. Martina Ziesche34. Meike Rissiek35. Monica Wehaus36. Monika Frömel	<ol style="list-style-type: none">37. Nicole Kosmider38. Peter Sindelar39. Petra Konietzka40. Petra Sommer41. Rosi Wollscheid42. Sabine Stahl43. Silvia Meyer44. Stefanie Nonnsen45. Stefanie Wittich46. Stephan Michel47. Tina Meinhardt48. Ulrike Richter49. Ulrike Schneider- Gladbach
---	---	---