

# Veranstaltungsbericht



Das Orga-Team vor Ort. Foto: Alexandra Kühnen, Bearbeitung: Margarete Arnold

Am 12. und 13.09.2022 fand an der Universität Kassel die Fortbildung FairNetzEuch! 2.0 mit dem Schwerpunkt „Arbeit Sichtbar Machen“ statt. Damit verbunden war zugleich das zweite bundesweite Vernetzungstreffen von Hochschulesekretariats-Netzwerken, die sich in Gründung befinden bzw. bereits aktiv sind. Das erste Vernetzungstreffen hatte 2019 an der Universität Göttingen in höchst motivierender und inspirierender Atmosphäre stattgefunden, die Teilnehmenden verabschiedeten damals die „Göttinger Grundsätze“. Daran wurde in Kassel ebenso angeknüpft wie an die Ziele der bukof-Kampagne „FairNetzEuch!“ von 2020-2021 (<https://bukof.de/service/kampagne-fairnetztech/#>). Organisatorinnen waren von der Universität Kassel Cordula Kremer und Stella Bünger sowie die Sprecherinnen der Kommission für Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof) Jutta Grau, Martina Moos, Beate Plapper und Monica Wehaus.

An der Veranstaltung nahmen 100 Aktive und 26 Netzwerke teil. Aufgrund des hohen Interesses im Vorfeld hätten es bei vorhandenen Kapazitäten noch viel mehr sein können.

*Die auf der „Kasseler Karte“ dokumentierten Netzwerke werden demnächst auf der Internetseite der bukof-MTV-Kommission abrufbar sein. Foto: Monica Wehaus*





*Zita Küng regte die Teilnehmer\*innen zum wirkungsvollen Handeln an. Foto: Alexandra Kühnen*

Den mitreißenden Einführungsvortrag hielt Zita Küng – Beraterin, Juristin und Aktivistin aus der Schweiz. Sie beschäftigte sich vor dem Hintergrund ihrer langjährigen Erfahrung als Gewerkschafterin und Frauenrechtlerin mit der Frage, wie Frauen in niedrig entlohnenden Beschäftigungsgruppen ihre Interessen erfolgreich durchsetzen können. Unzufriedenheit zu äußern, Missstände anzuprangern, an den guten Willen und die Einsicht der Verantwortlichen zu appellieren, greift aus ihrer Sicht zu kurz. Denn dann bliebe es beim „Grundrauschen“, an das sich mittlerweile alle gewöhnt hätten und das daher folgenlos sei. Zita Küng schilderte am Beispiel der Protest- und Streikaktionen von Hunderttausenden Frauen am 14. Juni 1991 in der Schweiz, wie dieses Grundrauschen erfolgreich verstärkt, wie der Veränderungswunsch in anderer Qualität geäußert und wie Handlungsdruck erzeugt werden kann. Sie führte die Metapher des Flaschenhalses ein. Dabei geht es darum, an Prozessen anzusetzen, die existenziell für das Funktionieren von Gesellschaften bzw. Organisationen sind.

Die anschließende Diskussion kreiste insbesondere um die rechtliche Zulässigkeit einer solchen Strategie und um die Einschätzung des Für und Wider. Zita Küng betonte, dass diese Strategie das allerletzte Mittel ist, wenn alle anderen Strategien nicht zum Erfolg führten, wenn beispielsweise wiederholte Gesprächsanfragen aus einem Netzwerk an die Hochschulleitung unbeantwortet blieben oder gemachte Zusagen nicht eingehalten würden. Sie stellte heraus, dass diese Strategie nur dann zum Einsatz kommen sollte, wenn die Aktiven die Gründe sowie den passenden Zeitpunkt äußerst sorgfältig abgewogen haben, sich gegenseitig uneingeschränkt verlässlich Rückhalt geben und niemals jene allein gelassen werden, die sich mit missliebigen Äußerungen oder Handlungen exponieren. Es wurde klar, dass es für die Netzwerke bereits einen Unterschied macht, wenn sie diese ultimative Strategie grundsätzlich ins Kalkül ziehen, weil sie sich damit selbst ermächtigen – Selfempowerment als ein zentraler Erfolgsfaktor in einem Setting, in dem die Macht sehr ungleich und zuungunsten derer, die ihre Rechte bislang vergeblich einfordern, verteilt ist.

Im Laufe der zwei Veranstaltungstage wurde immer wieder der Handlungsbedarf deutlich und wie wichtig es ist, dass Mitarbeiter\*innen der Hochschulsekretariate gemeinsam agieren. Beispielsweise in einer Austauschrunde mit eingeladenen Gästen – Juliane Elpelt (Landesfrauensekretärin der ver.di Frauen im Landesbezirk Hessen / Frauen- und Gleichstellungspolitik), Prof. Dr. Stefanie Hennecke (Professorin Universität Kassel), Alexandra Kühnen (Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte Universität Bielefeld und Mitinitiatorin der bukoF-Kampagne), Antje Spliethoff-Laiser (Hochschulsekretärin Universität Göttingen und Mitgastgeberin des ersten Vernetzungstreffens) sowie Zita Küng – und der Möglichkeit für die Teilnehmerinnen, den „freien Stuhl“ einzunehmen und sich in die Diskussion einzubringen.

In der Gesamtschau ergeben die Beiträge von Teilnehmerinnen eine lange Mängelliste der unzureichenden Arbeitsbedingungen: die unpassende Berufsbezeichnung; Geschlechterklischees („Tipps“) und überkommene Vorstellungen von den Aufgaben in Hochschulsekretariaten; Signale von Verantwortlichen an Hochschulen, dass die Berufs-



*Viele Teilnehmer\*innen berichteten von den Komplikationen ihres Arbeitsalltags und den Handlungsansätzen, die sie in ihren Netzwerken verfolgen. Foto: Monica Wehaus*

gruppe ersetzbar ist bzw. dass die Aufgaben delegierbar sind; Mutmaßungen von Hochschulleitungen und Gremienvertreter\*innen über Sparpotentiale bzw. die Ankündigung von Einsparungen im Bereich der Hochschulsekretariate; unfaire Bezahlung (EG 5 oder EG 6); hierarchiegeprägte, nicht wertschätzende Arbeitsbeziehungen im direkten Vorgesetztenverhältnis; unbesetzte Stellen, hohe Fluktuation, Arbeitsverdichtung; bis zu vier zu betreuende Professuren bei einer Vollzeitstelle. Auch wurde deutlich, dass die Entlohnung vielfach im krassen Missverhältnis zum Arbeitsalltag in den Hochschulsekretariaten steht: sehr vielfältige Tätigkeiten; die Notwendigkeit, rasch auf Veränderungen zu reagieren, zu priorisieren, wenig Planbarkeit; unterschiedlichste Anliegen der verschiedenen Mitgliedergruppen sind zu bearbeiten, auch im Sinne akademischer Care-Arbeit.

Zugleich brachten viele Teilnehmer\*innen ihre Loyalität gegenüber ihrer Hochschule bzw. ihrem Arbeitsbereich und ihren hohen Qualitätsanspruch an die eigene Arbeit zum Ausdruck. Sie sehen all die Arbeit, erledigen sie und leisten einen wesentlichen Beitrag, um den Hochschulbetrieb aufrechtzuerhalten.



*Dr. Jule Westerheide präsentierte Forschungsergebnisse mit großer Praxisrelevanz und hohem Anwendungsbezug aus ihrer Dissertation von 2021. Foto: Monica Wehaus*

Alle diese Aspekte kommen auch in der Studie von Dr. Jule Elena Westerheide, wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität Duisburg-Essen, zur Sprache. Für ihre soziologische Dissertation interviewte sie Mitarbeiter\*innen von Hochschulsekretariaten sowie aktive Netzwerker\*innen. Besonders herauszustellen ist dieser Befund ihrer Arbeit: Sie ordnet die Bedeutung der Arbeit ein, welche die Hochschulsekretariate für das Funktionieren von Hochschulen haben. Sie spricht hier von der „Gewährleistungsarbeit zur Herstellung betrieblicher Normalität“. Die Kernfähigkeit, die von Mitarbeiter\*innen in diesem Arbeitsbereich abgefordert werde, bestehe darin, die

formalen Regelungen (z.B. Studien- und Prüfungsordnungen) so auszulegen, dass die Hochschulen funktionsfähig blieben; eine zu enge Orientierung am Reglement ist kontraproduktiv und würde die Abläufe zum Erliegen bringen, bei einer zu großzügigen Auslegung wäre die Rechtskonformität des Verwaltungshandelns fraglich. Sie sieht in dieser Anforderung die Schlüsselkategorie der „Selbstständigkeit“, die bei der tariflichen Bewertung von Tätigkeiten eine zentrale Rolle spielt. Faktisch werde diese Anforderung weder benannt noch dokumentiert oder bei der Eingruppierung berücksichtigt.

Die Strategie, diesen Mangel auf dem Wege einer individuellen Höhergruppierung zu beseitigen, schätzt Dr. Jule Westerheide aus dem folgenden Grund kritisch ein: Um hochschulintern zu begründen, warum die Höhergruppierung erforderlich ist, würden Kolleg\*innen vielfach die Alleinstellung ihres Aufgabenzuschnitts behaupten und sich damit von den anderen abgrenzen, die in diesem Aufgabenbereich tätig sind. Notwendig sei aber eine Aufwertung des Büromanagements in Gänze. Hierzu bedarf es kollektiver Strategien. Damit unterstrich die Referentin die immense Bedeutung von Netzwerken. Und sie bestätigte das, was Zita Küng in den Mittelpunkt ihres Vortrags gestellt hatte: dass, um die eigenen Interessen durchzusetzen, handfeste Strategien des Arbeitskampfes notwendig sind bzw. zumindest als ultima ratio einbezogen werden sollten, um auch in Situationen handlungsfähig zu bleiben, in denen vertröstet, ausgesessen, heruntergespielt, beschwichtigt etc. wird. Wichtig sei, nicht als Bittsteller\*innen aufzutreten, sondern als Kollektiv. Die Bedeutung der Hochschulsekretariate für Lehre und Forschung sichtbar zu machen, kann auch aus der Sicht von Dr. Jule Westerheide keine hinreichende Strategie sein. Überzeugungsarbeit zu leisten, kann zwar neue Verbündete in den anderen Mitgliedergruppen schaffen. Die Hochschulleitungen – oder Personalabteilungen, als deren administrativer Arm – werden aber damit eher nicht erreicht. Sie seien keine natürlichen Verbündeten, wenn es darum gehe, Gehaltsforderungen durchzusetzen.

Mit Juliane Elpelt, Gewerkschaftssekretärin bei ver.di Hessen und dort für den frauen- und gleichstellungspolitischen Bereich verantwortlich, nahm eine Expertin an der Veranstaltung teil, die praktische Erfahrungen an die Netzwerke weitergeben kann, wie innerbetriebliche Auseinandersetzungen zur Durchsetzung der Interessen von Arbeitnehmer\*innen geführt werden können.

Weitere Facetten des Themas wurden in vier Workshops beleuchtet. Yvonne Weber (Systemisches Institut Kassel) unterbreitete den Teilnehmer\*innen Reflexionsangebote zu Selbstbewusstsein, Selbstentfaltung und Selbstmarketing. PD Dr. Alexandra Scheele (Universität Bielefeld) berichtete von ihren Forschungsergebnissen zu den versteckten Anforderungen im Zuge der Digitalisierung, die sich bislang nicht in der Bewertung von Tätigkeiten in Hochschulsekretariaten wiederfinden. Stefanie Wittich (Philipps-Universität Marburg) gab Einblicke in Planung, Durchführung und Auswertung einer Sekretariatsumfrage und verdeutlichte, welche Aktivierungspotentiale eine solche Datenerhebung birgt, aber auch welche Fallstricke damit verbunden sein können. Zita Küng moderierte eine Aktionssammlung für Netzwerke, auf der Grundlage einer Bestandsaufnahme wurden Zukunftspläne geschmiedet.

Die Veranstaltung gab vielfach Anlass, sich gegenseitig darin zu bestärken, dass die Netzwerke keine Luxusprobleme behandeln, sondern legitime Forderungen stellen. Sie verdeutlichte einmal mehr, wie wichtig und lohnenswert es ist, Kraft und Zeit in Gründung und Pflege eines Netzwerks zu geben. Sie untermauerte die Ziele der bukof-Kampagne „FairNetz Euch!“ und der herausgegebenen Handlungsempfehlungen an die Hochschulen, indem sie zahlreiche weitere Ideen lieferte, was die Netzwerke konkret angehen können. Sie transferierte Erfahrungen von einem Hochschulstandort zum nächsten. Sie gab wichtige Gedankenanstöße, wie das Thema „Arbeit Sichtbar Machen“ weitergedacht werden könnte. Sie eröffnete Wege, die eigene Arbeit und deren Bedingungen mitzugestalten und zu verbessern. Sie führte vor Augen, dass „FairNetz Euch!“ das Potential hat, zum Organisationswandel in dem Sinne beizutragen, dass Machtgefälle abgebaut und Besitz- und Statusdenken überwunden werden. Würden die Netzwerke mit ihren Forderungen Gehör finden, würde das letztendlich zur Demokratisierung der Hochschulen beitragen.



*Ein herzliches Dankeschön an alle Organisator\*innen, Teilnehmer\*innen und Mitwirkenden! Foto: Cordula Kremer*

**Bericht:**

Dr. Ulrike Richter, Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin,  
unter Mitwirkung der Sprecherinnen der MTV-Kommission der Bundeskonferenz der Frauen-  
und Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen

Jutta Grau, Universität Bielefeld ([jutta.grau@uni-bielefeld.de](mailto:jutta.grau@uni-bielefeld.de))

Martina Moos, Frankfurt University of Applied Sciences ([fgb\\_moos@hsl.fra-uas.de](mailto:fgb_moos@hsl.fra-uas.de))

Beate Plapper, Universität Trier ([plapper@uni-trier.de](mailto:plapper@uni-trier.de))

Monica Wehaus, Universität Bremen ([monica.wehaus@vw.uni-bremen.de](mailto:monica.wehaus@vw.uni-bremen.de))