

Die bewegte Sekretärin, oder

Gedanken bzw. Fragen zum Thema von einem Mitglied der Statusgruppe
„Wissenschaftsstützendes Personal“

Aus der Sicht einer (Lehrstuhl-)Sekretärin, die unter dem wohlklingenden Begriff „Wissenschaftsstützendes Personal“ läuft, kann ich wenig darüber aussagen, was 100 Jahre Bildung von Frauen an Hochschulen für mich als Nicht-Akademikerin bedeuten. Ich kann nur über 7 Jahre einer Frau an einer Hochschule nachdenken. Was mir zu diesem Thema einfällt, was für Fragen sich mir stellen, was mich bewegt, wiedergeben. Sozusagen aus der Sicht einer „bewegten Sekretärin“:

Gegenüber 100 Jahren Fortschreibung und Fortschreiten der Geschichte „Akademische Bildung von Frauen an Hochschulen“ nehmen sich sieben 7 Jahre persönlich erlebte Erfahrungen in eben diesem Kontext eher spärlich aus. Ich könnte aber auch sagen, 7 Jahren sind genug. Genug, um zu wissen, dass es – Bildungsanstalt hin oder her – für mich hier kein Fortkommen bzw. Weiterkommen mehr gibt. Diesem beklemmenden Gefühl wirken auch die jeweils in den Semesterferien intern angebotenen Weiterbildungskurse für Mitarbeiter nur bedingt entgegen. Spätestens nachdem die Kursbesuchbescheinigungen zu Dutzenden Dielen-, Arbeitszimmer- und heimische Toilettenwände verunzieren, macht sich die ernüchternde Erkenntnis breit, dass – vollkommen unproportional zum stetig anwachsenden Wissenspotenzial – die etwas kleinformatigeren Scheine (seit Jahresbeginn 2002 in neuem outfit) dagegen signifikant weniger geworden sind.

Stimmt da vielleicht etwas nicht? Darf ich diese Frage überhaupt stellen? Laut natürlich. Und vor allem – an wen soll ich sie richten? Nun gut, als moderne Frau sollte ich ja mittlerweile schon verinnerlicht haben, dass das Motto „Selbst ist die Frau“ auch für derartige Fragen eine befriedigende Lösung darstellt. Natürlich darf ich die Frage stellen, ich kann sie auch singen, laut, unter der Dusche, beim Spaziergang im Wald, und am besten, ich richte sie an mich selbst. Allmählich unangenehm wird es nur, wenn weitere Fragen sich zu einer kritischen Masse akkumulieren. Zum Beispiel frage ich mich – und übrigens immer öfter – was soll ich mit der Bemerkung „Ich dachte, das macht Ihnen vielleicht Spaß“ meines Prof's anfangen.

Also, alle Tätigkeiten, die sich nicht im Tätigkeitsprofil einer Lehrstuhlsekretärin (das dann die Gehaltsgruppe festlegt) wiederfinden lassen, dienen dem persönlichen Spaßgewinn. Vielleicht bin ich da im Moment nicht mehr so auf dem Laufenden, (Peter Scholl-Latour attestierte ja im Zusammenhang mit dem 1. Irak-Krieg der Nation die Tendenz zur Spaßgesellschaft), aber ich finde, irgendwo hat der Spass da ein Loch. Auch wenn der Spaßgewinn nicht zu versteuern ist – vielleicht kommt das ja auch noch – kann ich mich doch nicht so richtig daran erfreuen. Nicht wirklich. Alles, was ich – über die festgelegten Tätigkeitsmerkmale hinaus – an qualifizierter Arbeit verrichte, dient letztendlich nur mir selbst. Habe ich das richtig verstanden? Es spielt auch gar keine Rolle, dass die Hochschulen den Schulterschluss mit der freien Wirtschaft und Industrie schon längst vollzogen haben, dass Managementpraktiken in die *Heiligen Hallen** der einstmaligen unabhängigen Universitäten Einzug gehalten haben, dass Lehrstuhlinhaber, also z.B. der direkte Vorgesetzte der Gattung Wissenschaftsstützendes Personal, ihren Vorzimmerdamen, Fähigkeiten und Tätigkeiten abverlangen, vergleichbar mit den Tätigkeiten z.B. einer Direktionsassistentin bzw. Office-Managerin [1]. Ein Pech aber auch, dass ich das Diplom einer Fremdsprachensekretärin nicht nachweisen kann. Denn nur das allein

wäre der Schlüssel zum schwindelerregenden Gehaltsaufstieg von BAT VII nach BAT Vb.**

Eine weitere Frage, die ich mir stelle ist: Sind Wissenschaftler bessere Menschen? Ich meine, so als Ganzes gesehen? Woher rührt diese lässig, nachsichtig freundliche, nicht selten offenkundig zu Tage tretende Verachtung für Unsereins? Ich spreche in Rätseln? Also, es ergab sich mal vor nicht allzu langer Zeit, dass ein Vorgesetzter mich anschrie mit den Worten: Doch, das sind sie! Nachdem ich gesagt hatte, dass ich nicht nur ein blinder Befehlsempfänger wäre. Nachdem er vorher etwas angeordnet hatte, was völlig un- und widersinnig war. Shit happens- könnte man sich da im Einzelfall denken. Wenn nur diese Einzelfälle nicht so geballt auftreten würden.

In einer jüngst im TV gesendeten Talk-Show, zu der illustre Gäste aus dem Öffentlichen Leben (Wissenschaft, Kunst, etc.) geladen waren, stellte sich ein niederländischer Wissenschaftler, seines Zeichens Biologie, der anregenden Diskussion zu seiner ebenfalls jüngst veröffentlichten Publikation mit dem Titel: Sind Kinder Menschen? Das ist wiederum eine Frage, die ich mir persönlich noch nie gestellt habe. Doch zur Freiheit der Forschung gehört natürlich eine vorurteilsfreie Herangehensweise an sämtliche Ausdrucksformen unseres menschlichen Daseins. Es könnte ja durchaus sein, dass wir aufgrund von vorgegebenen unreflektierten Denkmustern, kleine, aber feine Unterschiede des Menschseins nicht mehr wahrnehmen. Auf die Sprünge hilft uns dabei auch die im Moment die Nation beutelnde Reformdebatte. Auch hier ist z.B. der gemeine Arbeitnehmer gezwungen, genauer hinzuschauen. Im Zusammenhang mit den Ha(r)tz-Reformvorschlägen wird mit einer Zumutbarkeitsregelung gerungen, die Arbeitslosen die Suche nach einem neuen Arbeitsplatz leichter machen soll. So erhält er die Chance, seine Vorstellungen über eine ihm zumutbare Arbeit – ungeachtet der Vorbildung und der bisherigen Tätigkeit – immens zu erweitern. Ein echter Quantensprung für den Einzelnen, denn die Summe der möglichen Tätigkeiten, die ihm durch diese Regelung offen stehen, übersteigt das bisher Vorstellbare. Nur: Keine Regel ohne Ausnahme. Von dieser neuen Regelung sollen nicht alle profitieren können. Die Überlegung, Professoren z.B. aus dieser Hilfestellung außen vor zu lassen, wird im Moment noch äußerst kontrovers diskutiert.

In dem erst kürzlich durch Hauspost an alle Mitarbeiter verteilten Flyer der Bayerischen Staatsregierung mit dem Titel „*Führung und Zusammenarbeit*“ [2] findet sich unter „*Kompetent führen*“ eine Stelle, die da lautet: „*Führungskräfte müssen durch persönliche Autorität überzeugen. Sie sollen ...deren Kooperationsbereitschaft und Einsatzfreude fördern...*“, und an anderer Stelle, unter der Überschrift „*Führungsverantwortung wahrnehmen*“ der bedeutsame Satz: „*Bedeutsam ist es, sich als Führungskraft immer wieder klar zu machen, dass sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von ihren Vorgesetzten Führung erwarten*“.

Starke Worte, so summa summarum: Müssen – Autorität – Führung. Irgendwie dachte ich, unser gesellschaftlich bislang angestrebtes – wenn auch nicht immer erfolgreich erreichtes – Ziel sei Teamarbeit, Abbau von hierarchischen Strukturen, Motivation durch Stärkung der Eigenverantwortlichkeit. „*Verführung statt Führung!*“ [3] Um Gottes Willen, nicht falsch verstehen. Damit ist nicht gemeint, dass alle Vorgesetzten künftig Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zwecks Motivationssteigerung in einem eng gefassten Sinne verführen sollten. Diese visionäre Aufforderung entspringt vielmehr der Erkenntnis unserer pluralistischen Gesellschaft, die verschiedenste Modelle (Lebensmodelle, Arbeitsmodelle, etc.) hervorgebracht hat, und es dem Einzelnen freistellt, sich für das ihm Entsprechende

zu entscheiden. Und zwar aus dem eigenen Lustprinzip heraus. Natürlich stand da die Marktwirtschaft mit ihren Marketingstrategien Pate. Doch auch in diesem Zusammenhang scheint mir, hinke ich der Zeit etwas nach. Nein! Die Mitarbeiterin / der Mitarbeiter von heute - im Sinne der Staatsregierung - erwartet geradezu die Führung. Und diese Erwartungen gilt es natürlich, seitens der Vorgesetzten, nicht zu enttäuschen.

Es gibt Momente im Leben, da überkommt einem ein tiefes und echtes Gefühl der Dankbarkeit. Sollte es hier angemessen sein? Auch so eine Frage.

Als wissenschaftsstützende Mitarbeiterin kann ich mich jedoch getrost trotz vieler unbeantworteter Fragen entspannt zurücklehnen. Da in den Tätigkeitsmerkmalen von selbständigem Arbeiten und Denken nichts drinsteht, brauche ich mir darüber eigentlich auch keine Gedanken zu machen.

Jedoch, um noch einmal bei dem Leitfaden der Staatsregierung zu bleiben: Nicht immer wo „Persönliche, soziale, methodische und fachliche Kompetenz“ draufsteht, ist auch eine drin.

Inwiefern sich gewisse Um- und Zustände auch für das wissenschaftsstützende Personal durch die Umsetzung der Gender-Mainstreaming-Vorgaben ändern werden, und in welcher Hinsicht, kann ich aus meiner Warte heraus noch nicht beurteilen. In der Regel sind die unmittelbar Vorgesetzten noch immer männliche Professoren, die meisten wissenschaftlichen Mitarbeiter – das liegt wohl daran, dass ich im Naturwissenschaftlichen Bereich angesiedelt bin – sind männlichen Geschlechts.

Inwiefern der Begriff „Wissenschaftsstützendes Personal“ es in sich überhaupt zulässt, dass Veränderungen auch in diesem Bereich vollzogen werden (können), ist meine abschließende Frage. Wenn ich mal so frei assoziiere, treten folgende Bilder vor mein geistiges Auge: Stütze → Säule → Eine bewegte Sekretärin, also eine bewegte Säule? Begriffliche Abgründe tun sich auf. Eine Säule, soll sie eine stützende Funktion haben, darf sich doch nicht bewegen. Besser schon: Eine zur (Salz-)Säule erstarrte Sekretärin. Kein unvorstellbares Phänomen, schaue ich zurück auf 100 Jahre Frauen an Hochschulen bzw. Frauen in der Arbeitswelt. Nur, wer sich heute noch (vielleicht stolz) ausschließlich als stützende Funktionsträgerin begreift, kann morgen schon auf der „Stütze“ landen. Wiederum kein Problem, da mir ja dann eine Fülle an Jobalternativen zur Verfügung stehen. Ich könnte es ja dann mal mit 7 Jahren Bedienen versuchen. Nach dem Motto: Die bewegte Bedienende. Oder wär's dann wohl eher die bediente Bewegte?

Literatur- und Quellenhinweise:

- [1] Anforderungen an die Sekretärin von heute - Ergebnisse der Akademie-Studie, 1999; Akademie für Führungskräfte der Wirtschaft GmbH, <http://www.die-akademie.de>
- [2] *Führung und Zusammenarbeit in der Bayerischen Staatsverwaltung*; Bayerische Staatsregierung; April 2003
- [3] *Abschied von der Autorität- die Manager der Postmoderne*; Eike Gebhardt; 1991; ISBN: 3-409-19136

* Anmerkung I:

Naomi Klein benutzt in ihrem Buch „No Logo“ für die ehemals (zweck-)freien Universitäten den Begriff „Sakrale Räume“

** Anmerkung II:

BAT-Gehaltstabelle im Vergleich BAT VII und BAT Vb (gültig ab 1. Januar 2003 für die Angestellten der Vergütungsgruppen X bis IVa); Quelle: http://www.uni-leipzig.de/~prhsb/bat_o/verg/ Gehalt.htm

BAT VII, Lebensaltersstufe 49, nicht verheiratet, 1 Kind (in Euro)

Grundgehalt	Ortszuschlag	Allgem. Zulage	Bruttogehalt
1354,34	597,76	95,85	2043,00

BAT Vb, Lebensaltersstufe, 49, nicht verheiratet, 1 Kind (in Euro)

Grundgehalt	Ortszuschlag	Allgem. Zulage	Bruttogehalt
1860,69	624,30	102,24	2587,23