

Anerkennung und Wertschätzung: Anforderungen von Beschäftigten in wissenschaftsunterstützenden Bereichen an Hochschulen

Ulf Banscherus

Zusammenfassung: Die Begriffe Anerkennung und Wertschätzung bezeichnen in der Arbeitswelt die einer Person aufgrund ihrer Handlungen, insbesondere der von ihr erbrachten Leistungen, entgegengebrachte Würdigung. In diesem Beitrag erfolgte auf Basis der Reanalyse von 40 leitfadengestützten Interviews mit Beschäftigten in wissenschaftsunterstützenden Bereichen einer Universität eine Rekonstruktion des in diesem Beschäftigungssegment vorherrschenden normativen Begriffsverständnis. Die Befunde zeigen, dass Anerkennung und Wertschätzung insbesondere mit den Aspekten Sichtbarkeit, Handlungsspielräume, Führungskultur, Ablauforganisation, Verdienst und Entwicklungsmöglichkeiten sowie Leistungsfähigkeit und Vereinbarkeit in Verbindung gebracht werden.

Schlüsselwörter: Anerkennung, Wertschätzung, Arbeit, Universität, Beschäftigte in wissenschaftsunterstützenden Bereichen

Recognition and esteem: What higher education professional service staff demands

Summary: In the world of work, the terms recognition and esteem refer to the appreciation given to a person on the basis of his or her actions, in particular their performance. Based on the reanalysis of 40 guided interviews with members of higher education professional service staff, this article reconstructs the normative understanding of the terms prevalent in this employment segment. The findings of a university case study show that recognition and appreciation are associated in particular with the aspects of visibility, room for manoeuvre, management culture, process organisation, earnings and development opportunities as well as performance and compatibility.

Keywords: recognition, appreciation, work, university, higher education professional service staff

1 Einleitung¹

Anerkennung und Wertschätzung sind zwei Begriffe, die im Alltag zwar häufig benutzt werden, aber bei näherer Betrachtung genauso häufig unscharf bleiben. So wird der Begriff Anerkennung sowohl dazu genutzt, bestimmte Sachverhalte offiziell als gültig zu erklären, beispielsweise die rechtlich bindende Anerkennung von Staaten oder der Elternschaft. Weitere

1 Der Autor dankt Helene Tobias für die Unterstützung bei der Durchführung der Reanalyse des Interviewmaterials.

Begriffsverwendungen sind der Ausdruck von Billigung oder Zustimmung (z.B. bestimmter Ziele einer Partei oder einer getroffenen Entscheidung), aber auch die allgemeine Achtung der Persönlichkeitsrechte sowie der Respekt, der einer Person entgegengebracht wird. Das Verständnis von Anerkennung als gegenseitiger Respekt ist auch und gerade in der Arbeitswelt von besonderer Bedeutung. Hinzu kommt in diesem Kontext eine weitere Bedeutung, die der Begriff haben kann: Anerkennung als Würdigung und Lob im Sinne der sozialen Wertschätzung einer Person aufgrund der von ihr erbrachten Leistungen (Meyer, 2021; Siep, 2021). Anerkennung und Wertschätzung können also weitgehend als Synonyme betrachtet werden, wenn es darum geht, dass Menschen innerhalb einer sozialen Beziehung sich selbst und/oder ihre Handlungen wechselseitig anerkennen bzw. wertschätzen oder dies verweigern, was wiederum seitens der Person, die eine andere Erwartungshaltung hat, als Demütigung oder Missachtung wahrgenommen werden kann (Halbig, 2021).²

Bezogen auf die Arbeitswelt lassen sich einige übergreifende Anforderungen an Anerkennung und Wertschätzung festhalten, die für die allermeisten Beschäftigten von Bedeutung sind, wenngleich sich die Gewichtung der einzelnen Aspekte abhängig von individuellen Präferenzen im Einzelfall deutlich unterscheiden kann. Von übergreifender Bedeutung sind vor allem ein als angemessen erlebtes Einkommen und ein ebenso bewerteter persönlicher Umgang im Kreis der Kolleg*innen sowie im Verhältnis zu den Vorgesetzten. Hinzu kommen weitere Aspekte, unter anderem eine funktionale Ablauforganisation (vgl. Abschnitt 3). Ein Mangel an Anerkennung und Wertschätzung kann sich arbeitswissenschaftlichen Studien zufolge hemmend auf die Arbeitsmotivation und die Bindung der Mitarbeiter*innen auswirken. Ein negativer Einfluss besteht auch auf die Identifikation der Beschäftigten mit ihrer Arbeitsstelle (Westphal & Gmür, 2009). Beobachtet werden außerdem geringere Arbeitsleistungen, höhere Fehlzeiten, arbeitnehmerseitige Kündigungen, in Einzelfällen auch deviantes Verhalten wie Diebstahl oder Sabotage (Waltersbacher et al., 2020). Langfristig sind erhebliche Auswirkungen auf Gesundheit und Wohlbefinden der Beschäftigten möglich, insbesondere psychosomatische Beschwerden sowie stressinduzierte Herz-Kreislauf-Erkrankungen (Schaaper 2014; Waltersbacher et al., 2020).

Im Folgenden gilt der Fokus den wissenschaftsunterstützenden Bereichen an Hochschulen. Dazu gehören vor allem die zentralen und dezentralen Verwaltungseinheiten, die Sekretariate der Fachgebiete, die Rechenzentren, die Haus- und Medientechnik, die Labore und Werkstätten sowie die Bibliotheken. Hinzu kommen die Beschäftigten im Wissenschaftsmanagement und in weiteren neuen Hochschulprofessionen. Nicht berücksichtigt werden die Professor*innen, die wissenschaftlichen und studentischen Mitarbeiter*innen sowie das Pflege- und Funktionspersonal der Universitätskliniken (Banscherus et al., 2017).

Dieses Beschäftigungsfeld findet weder in (hochschul-)politischen Diskussionen noch als Forschungsgegenstand besondere Beachtung. Bisherige Untersuchungen beschränken sich in der Regel auf spezifische Stellenprofile, vor allem Beschäftigte im Wissenschaftsmanagement und weiteren neuen Hochschulprofessionen (z.B. Krempkow et al., 2023), teilweise auch Hochschulesekretär*innen (z.B. Westerheide, 2020), oder behandeln begrenzte Fragestellungen wie psychische Belastungen und das betriebliche Gesundheitsmanagement (z.B. Radtke & Burian, 2021). Jedoch wurde für die wissenschaftsunterstützenden Bereiche

2 Diese Einschätzung gilt ausdrücklich nur für den beschriebenen Kontext. Beide Begriffe verfügen darüber hinaus über eine historisch weit zurückreichende Begriffsgeschichte und werden über die Arbeitswelt hinaus auf verschiedene gesellschaftliche Bereiche angewandt (vgl. grundlegend Siep et al., 2021).