



Hannover, 12.06.2023

### **Zeit für Gleichstellung!**

*lakog niedersachsen fordert Entlastung für Wissenschaftlerinnen durch Reform der LVVO*

Gemäß Niedersächsischem Hochschulgesetz (NHG) fördern die Hochschulen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin (§ 3 Abs. 3 NHG). Damit greift das NHG den verfassungsrechtlichen Gleichstellungsauftrag auf (Artikel 3 Absatz 2 Grundgesetz). Der Auftrag richtet sich an die Institution als Ganzes, und auch an alle in ihr handelnden Personen, insbesondere diejenigen mit Leitungs- und Führungsfunktion.

Derzeit sind die Möglichkeiten, die die niedersächsischen Hochschulen zur Entlastung von Professorinnen und Postdoktorandinnen aufgrund von Mehrbelastung durch Gremien- und Kommissionsarbeit haben, nicht zufriedenstellend.

Die Hochschulen benötigen eine Regelung in der niedersächsischen Verordnung über die Lehrverpflichtung an Hochschulen (Lehrverpflichtungsverordnung – LVVO), die es explizit ermöglicht, Wissenschaftlerinnen bei nachgewiesener Mehrbelastung, die sich u.a. aus den Quotenregelungen des NHGs ergibt, zeitlich begrenzt in der Lehre zu entlasten. Es sollte dann im Ermessen der Hochschulen liegen, hier interne Regelungen und Entscheidungsgrundlagen zu definieren, um den bestehenden strukturellen Nachteilen von Frauen an Hochschulen aufgrund ihrer Unterrepräsentanz entgegenzuwirken. Schleswig-Holstein ist bereits mit gutem Beispiel vorangegangen.

### **Quoten sind wichtig und richtig!**

Hochschulen sind hierarchisch und geschlechtlich strukturierte Organisationen. Sie unterliegen einer hohen Beharrungskraft, welche in einer Marginalisierung von Wissenschaftlerinnen resultiert. Die bestehende Unterrepräsentanz von Frauen auf Lei-

tungspositionen im Hochschul- und Wissenschaftssystem, auf Professuren sowie auf Gruppenleitungs- und Postdoktorand\*innenpositionen, verschärft die Marginalisierung innerhalb der Organisationen.<sup>1,2</sup> Dies hat Auswirkungen auf strukturelle und kulturelle Ausprägungen einer Hochschule. Oder anders formuliert: Wissenschaftlerinnen können durch ihre Mitwirkung in der akademischen Selbstverwaltung und durch ihre Mitentscheidung in Gremien und Kommissionen nicht nur die Hochschulentwicklung mitgestalten, sondern auch Strukturveränderungen und Kulturwandel in Gang setzen.

Die Marginalisierung von Wissenschaftlerinnen führt zur Vernachlässigung weiblicher und weiblich gelesener Lebens- und Arbeitszusammenhänge und zur Nicht-Berücksichtigung von heterogenen Interessen und Kompetenzen. Solange Frauen innerhalb ihrer Statusgruppe unterrepräsentiert sind und insbesondere der Professorinnenanteil unter 50% liegt, sind sie und ihre Perspektiven quasi unsichtbar.

Vor diesem Hintergrund sind die im NHG und den Grundordnungen vieler Hochschulen festgeschriebenen Quoten für Frauen in Gremien und Kommissionen wichtig und richtig. Denn Quoten schaffen Sichtbarkeit und Stimme. Insbesondere die Quote von 40 % Frauen in Berufungskommissionen, wovon mindestens die Hälfte aus der Gruppe der Hochschullehrer\*innen kommen soll (§ 26 Absatz 2 Satz 5 NHG), ist eine der wichtigsten Quoten, um die Repräsentanz von Wissenschaftlerinnen an Hochschulen zu steigern und in Berufungsverfahren der homosozialen Koptation entgegenzuwirken.<sup>3</sup>

Solange Frauen nicht die angestrebten 50 % der Professuren in Deutschland und Niedersachsen<sup>4</sup> besetzen, müssen Professorinnen im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen, zusätzlich zur Mitarbeit in der akademischen Selbstverwaltung, überproportional häufig an Berufungskommissionen teilnehmen.

---

<sup>1</sup> HRK (2019): Frauen in Leitungspositionen in der Wissenschaft. Entschließung der 27. Mitgliederversammlung der HRK am 19. November 2019 in Hamburg.

<sup>2</sup> Deutsche Akademie der Naturforscher Leopoldina e. V. - Nationale Akademie der Wissenschaften (2022, Hrsg.): Frauen in der Wissenschaft: Entwicklungen und Empfehlungen.

<sup>3</sup> Vgl. M. Van den Brink 2006: Je höher der Frauenanteil in der Berufungskommission desto größer ist die Wahrscheinlichkeit eine Frau zu berufen. In: Does excellence have a gender? A national research study on appointments in The Netherlands,

<sup>4</sup> Das Ziel Parität ist verankert u.a. im Koalitionsvertrag „SICHER IN ZEITEN DES WANDELS. Niedersachsen zukunftsfest und solidarisch gestalten 2022-2027“ und im Koalitionsvertrag „MEHR FORTSCHRITT WAGEN BÜNDNIS FÜR FREIHEIT, GERECHTIGKEIT UND NACHHALTIGKEIT. 2021— 2025“.

## **Zeit wiegt sich in Zeit auf!**

Professorinnen verwenden durchschnittlich mehr Zeit als Professoren für die Rekrutierung und Gewinnung von professoralem Personal auf. Sie werden häufiger als ihre männlichen Kollegen zur Mitarbeit in Berufungskommissionen aufgefordert. Gerade in Fachbereichen und Fakultäten mit einem unterdurchschnittlichen Professorinnenanteil führt dies dazu, dass die wenigen Frauen in fast jeder Kommission mitarbeiten. Diese Zeit fehlt für wissenschaftliche Aufgaben und für den weiteren Ausbau von Exzellenz und Reputation, vergrößert den Gender Gap in der Forschung (oder trägt zumindest nicht zu dessen Verkleinerung bei). Dies kann auch dazu beitragen, dass der Frauenanteil bei den W3-Professuren deutlich geringer ist als bei den W2-Professuren. Dies ist seit langem bekannt und in verschiedenen Analysen nachgewiesen.<sup>5</sup>

Lehre ist ein fester und wichtiger Bestandteil der Tätigkeit auf der Professur, der den Professorinnen wichtig ist und die sie gerne ausüben. Die zeitliche Eingebundenheit in Lehre ist vorgegeben und wird gewissenhaft und professionell wahrgenommen.

Im Wissenschaftssystem ist „Zeit“ ein kostbares Gut, das Professor\*innen primär für ihre Forschung einsetzen möchten – auch, weil Zeit für Forschung flexibel in den durch Semesterzeiten strukturieren Lebens- und Arbeitsalltag eingebunden werden kann. Demgegenüber ist die Mitarbeit in Gremien, Arbeitsgruppen, Lenkungsausschüssen etc. in ein starres Zeitkorsett gegossen. Vor dem geschilderten Hintergrund steht Professoren in der Regel mehr Zeit zur freien Verfügung als den Kolleginnen.

<sup>5</sup> Vgl. u.a. GWK (2019): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung (insb. „Sonderauswertung CEWS ‚Gleichstellung von Frauen und Männern in Entscheidungsgremien von Hochschulen und Forschungseinrichtungen‘“); DFG (2020): Die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG: Zusammenfassung und Empfehlungen, Teil 2: Entlastung von Wissenschaftlerinnen für die Gremienarbeit; Gender-Report (2022): Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen.

**Da, wo überproportionale Belastungen durch Gremien- und Kommissionsarbeit sichtbar werden, müssen Entlastungssysteme eingeführt werden, die Zeit für reputationswirksame Tätigkeiten frei geben.**

Solche wirksamen Entlastungssysteme stehen nach wie vor aus – obwohl diese seit Langem reklamiert werden.<sup>6</sup> So wird in den Handlungsempfehlungen von 2016 zur niedersächsischen Dialoginitiative Geschlechtergerechte Hochschulkultur betont, dass „auf dem Weg zu einer geschlechtergerechten Beteiligungskultur Instrumente zur Entlastung und Formen der Anerkennung des besonderen Engagements zu entwickeln sind“<sup>7</sup>.

Die Ermöglichung zeitlich befristeter Lehrentlastung (z.B. für ein Semester) ist eines der zentralen Mittel zum Ausgleich zwischen den Geschlechtern und zur Entlastung von Wissenschaftlerinnen für Gremien- und Kommissionsarbeit. Und dies wird entsprechend auch von drei Viertel der Professorinnen gewünscht und gegenüber anderen Entlastungsmöglichkeiten präferiert.<sup>8</sup> Die Bereitstellung von Mitteln für studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte ist kein probates Instrument, um Frauen im wissenschaftlichen Wettbewerb und ihrer Exzellenz zu fördern, denn zentrale und zeitintensive wissenschaftliche Tätigkeiten können nicht durch Hilfskräfte substituiert werden.

### **Rechtsverbindliche Gestaltungsspielräume schaffen!**

Zehn Bundesländer haben Lehrverpflichtungsverordnungen (LVVO), die grundsätzlich Regelungen zur Lehrentlastung für die Wahrnehmung von Aufgaben in der Selbstverwaltung bzw. zur Wahrnehmung von Aufgaben und Funktionen innerhalb der Hochschule ermöglichen. Doch nur Schleswig-Holstein hat bisher in der LVVO eine explizite Regelung zur Ermäßigung der Lehre für Wissenschaftlerinnen aufgrund überproportionaler Belastung durch Tätigkeiten in Gremien und Ausschüssen (entspricht Kommissionen in Niedersachsen) (vgl. § 9 Abs. 1 LVVO SH).

---

<sup>6</sup> siehe Fußnote 5.

<sup>7</sup> Vgl. Dialoginitiative 2014-2016, Handlungsempfehlungen 2016: Handlungsfeld 3 Handlungsempfehlung 7.

<sup>8</sup> Vgl. LNHF Niedersachsen (2017): Professorinnen entscheiden mit. Professorinnen und Professoren in der Selbstverwaltung an niedersächsischen Hochschulen - Zugänge, Motivationen und Beteiligungen, Link: [www.chancenvielfalt.uni-hannover.de/fileadmin/chancenvielfalt/pdf/Professorinnen\\_entscheiden\\_mit.pdf](http://www.chancenvielfalt.uni-hannover.de/fileadmin/chancenvielfalt/pdf/Professorinnen_entscheiden_mit.pdf)

Die niedersächsische LVVO (§§ 7 und 9) sieht verschiedene obligatorische Lehrermäßigungen vor, wie bei den Ämtern der Vizepräsident\*innen, oder stellt sie bei der Wahrnehmung besonderer Dienstaufgaben für die Hochschule in das Ermessen der Hochschule.

Damit die niedersächsischen Hochschulen die tatsächliche Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern unterstützen und die im NHG gesetzten Quoten umsetzen und einhalten können, ist eine zusätzliche Regelung in der LVVO notwendig, die es den Hochschulen ermöglicht, Wissenschaftlerinnen (Professorinnen und Postdoktorandinnen) bei überproportionaler Belastung durch Tätigkeiten in Gremien und Kommissionen Lehrentlastung zu gewähren.

### **Gerecht und mit Recht!**

Eine Regelung in der LVVO, die sich ausschließlich auf Frauen bezieht, stellt keine ungerechtfertigte Benachteiligung von Männern dar. Anders als ihre Kolleginnen sind Professoren und Postdoktoranden weder von Quotenregelungen noch von Unterrepräsentanz betroffen. Da die Quotenregelungen sich ausschließlich auf ein Geschlecht, nämlich das weibliche, beziehen, ist eine kompensierende Ausgleichsmaßnahme (wie sie beispielsweise auch § 5 AGG zulässt) ausschließlich für eben dieses Geschlecht begründbar und vor dem Hintergrund des Art. 3 Abs. 2 GG sogar geboten. Es ist Aufgabe des Staates, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung der Geschlechter auch an den Hochschulen zu fördern.

Das Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK) hat in der Erklärung zur Dialoginitiative Geschlechtergerechte Hochschulkultur im Juni 2016 zugesagt, dass es den Weg der Hochschulen zu einer Geschlechtergerechten Beteiligungskultur durch förderliche Rahmenbedingungen unterstützt.

**Entsprechend fordert die IAKOG Niedersachsen das MWK auf, die LVVO jetzt entsprechend anzupassen (beispielsweise in § 7 und § 9), um Repräsentation von Wissenschaftlerinnen entsprechend der Regelungen im NHG zu gewährleisten und die Hochschulen auf dem Weg zur Parität zu unterstützen.**

Die lakog niedersachsen engagiert sich seit 1992 für die Gleichberechtigung der Geschlechter in Forschung, Lehre, Studium und Hochschule als Organisation. In diesem Sinne gestaltet sie aktuelle hochschulpolitische Diskussionen und Programme mit und führt eigene Projekte durch. Die Landeskonferenz hat das Ziel, Gleichstellungspolitik als Kriterium der Qualitätssicherung in Hochschulplanung und Hochschulentwicklung zu etablieren.

**Vorstand lakog niedersachsen:** Brigitte Just, Dr.<sup>in</sup> Silvia Lange und Nadine Nelle

**Homepage der lakog niedersachsen:** [www.lakog-niedersachsen.de](http://www.lakog-niedersachsen.de)

**Kontakt über die Geschäftsstelle lakog niedersachsen:** Dr.<sup>in</sup> Jenny Bauer, E-Mail-Adresse: [la-kog-niedersachsen@hs-hannover.de](mailto:la-kog-niedersachsen@hs-hannover.de), Telefon: 0511/92 96 84 58

Postadresse: Geschäftsstelle lakog niedersachsen, c/o Hochschule Hannover, Bismarckstr. 2, 30173 Hannover