



Hannover, 2024

Zeit für Gleichstellung

lakog niedersachsen setzt sich für eine Entlastung für Wissenschaftlerinnen durch Reform der LVVO ein

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 Absatz 3 Satz 1 NHG). Damit greift das NHG den verfassungsrechtlichen Gleichstellungsauftrag auf (Artikel 3 Absatz 2 GG). 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 strukturell begründeter Mehrbelastung durch Gremien- und Kommissionsarbeit haben nicht ausreichend. Es bedarf vor allem einer Entlastung in der Lehre.

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, um den bestehenden strukturellen Nachteilen von Frauen an Hochschulen aufgrund ihrer Unterrepräsentanz entgegenzuwirken. Die Hochschulen sollen auf dieser Grundlage interne Regelungen über Richtlinien definieren, die eine für die Hochschule passende Entlastung ermöglichen. Schleswig-Holstein ist bereits mit einer Regelung in der LVVO mit gutem Beispiel vorgegangen.

Quoten sind wichtig und richtig

Hochschulen sind nach wie vor hierarchisch und geschlechtlich strukturierte Organisationen. Sie unterliegen einer hohen Beharrungskraft, welche in einer Marginalisierung von Wissenschaftlerinnen resultiert. Die bestehende Unterrepräsentanz von Frauen auf Leitungspositionen im Hochschul- und Wissenschaftssystem, auf Professuren sowie auf Gruppenleitungs- und Postdoktorand*innenpositionen, verschärft die Marginalisierung innerhalb der Organisationen^{1, 2}. Diese Marginalisierung von Wissenschaftlerinnen führt zur Vernachlässigung ihrer Lebens- und Arbeitszusammenhänge und zur Nicht-Berücksichtigung von unterschiedlichen Interessen und Kompetenzen. Dies hat Auswirkungen auf strukturelle und kulturelle Ausprägungen einer Hochschule.

Wissenschaftlerinnen können also durch ihre Mitwirkung in der akademischen Selbstverwaltung und durch ihre Mitentscheidung in Gremien und Kommissionen nicht nur die Hochschulentwicklung mitgestalten, sondern auch nachhaltige Strukturveränderungen und Kulturwandel in Gang setzen.

Vor diesem Hintergrund sind die im NHG und in 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 Kooptation entgegenzuwirken.³

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

² Deutsche Akademie der Naturforscher Leopoldina e. V. - Nationale Akademie der Wissenschaften (2022, Hrsg.): Frauen in der Wissenschaft: Entwicklungen und Empfehlungen. https://doi.org/10.26164/leopoldina_03_00688

³ 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, DOI: 10.1108/01425450610704470

Solange Frauen nicht die angestrebten 50 % der Professuren in Deutschland und Niedersachsen⁴ besetzen, müssen Professorinnen überproportional häufig an Berufungskommissionen teilnehmen und sich grundsätzlich mehr in der akademischen Selbstverwaltung engagieren als ihre Kollegen.

Zeit wiegt sich in Zeit auf

Professorinnen verwenden durchschnittlich mehr Zeit als Professoren für die Rekrutierung und Gewinnung von professoralem Personal. Sie werden häufiger als ihre 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 sowie für den weiteren Ausbau von Exzellenz und Reputation und 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.⁵

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, Lenkungsaus-

⁴ Das Ziel Parität ist u.a. im Koalitionsvertrag „SICHER IN ZEITEN DES WANDELS. Niedersachsen zukunfts-fest und solidarisch gestalten 2022-2027“ und im Koalitionsvertrag „MEHR FORTSCHRITT WAGEN BÜND-NIS FÜR FREIHEIT, GERECHTIGKEIT UND NACHHALTIGKEIT. 2021— 2025“ verankert.

⁵ 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. Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW Nr. 39, Essen

schüssen etc. in ein starres Zeitkorsett gegossen. Vor dem geschilderten Hintergrund steht Professoren in der Regel mehr Zeit zur freien Verfügung als den Kolleginnen.

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.⁶ 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“.⁷

Die Ermöglichung zeitlich befristeter Lehrentlastung 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.⁸ Die Bereitstellung von Mitteln für studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte ist kein probates Instrument, um Frauen im wissenschaftlichen Wettbewerb und beim Ausbau 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

⁶ siehe Fußnote 5.

⁷ Vgl. Dialoginitiative 2014-2016, Handlungsempfehlungen 2016: Handlungsfeld 3 Handlungsempfehlung 7.

⁸ Vgl. LNHF Niedersachsen (2017): Professorinnen entscheiden mit. Professorinnen und Professoren in der Selbstverwaltung an niedersächsischen Hochschulen - Zugänge, Motivationen und Beteiligungen. Hannover, Link: www.chancenvielfalt.uni-hannover.de/fileadmin/chancenvielfalt/pdf/Professorinnen_entscheiden_mit.pdf

der Hochschule ermöglichen. Doch nur Schleswig-Holstein hat bisher in der LVVO eine explizite Regelung zur Ermäßigung der Lehrverpflichtung für Wissenschaftlerinnen aufgrund überproportionaler Belastung durch Tätigkeiten in Gremien und Ausschüssen – entspricht Kommissionen in Niedersachsen – aufgenommen (vgl. § 9 Abs. 1 LVVO SH).

Die niedersächsische LVVO sieht in § 7 verschiedene obligatorische Lehrerermäßigungen 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. Für Professorinnen und Postdoktorandinnen, die sich stark in Gremien und Kommissionen engagieren, könnte der § 7 LVVO genutzt werden, es wird jedoch in den Hochschulen zu einem erhöhten Rechtfertigungsdruck führen. Die explizite Nennung der Möglichkeit einer Reduktion der Lehrverpflichtung bei überproportionaler Belastung durch Gremien- und Kommissionsarbeit von Professorinnen und Postdoktorandinnen würden den gesetzlichen Auftrag gemäß GG deutlich hervorheben und stärken.

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 Frauen beziehen, ist eine kompensierende Ausgleichsmaßnahme (wie sie beispielsweise auch § 5 AGG zulässt) ausschließlich für eben dieses Geschlecht begründbar und vor dem Hintergrund von Artikel 3 Absatz 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 strebt die lakog niedersachsen an, dass die LVVO angepasst wird (beispielsweise in § 7), um die Repräsentanz von Wissenschaftlerinnen gemäß der Regelungen im NHG zu gewährleisten und fordert das MWK auf, gemeinsam mit den Hochschulen an der Umsetzung der Ziele der Dialoginitiative zu arbeiten.

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 Landeskongress hat das Ziel, Gleichstellungspolitik als Kriterium der Qualitätssicherung in Hochschulplanung und Hochschulentwicklung zu etablieren.

Vorstand lakog niedersachsen: Brigitte Just, und Dr.ⁱⁿ Silvia Lange

Homepage der lakog niedersachsen: www.lakog-niedersachsen.de

Kontakt über die Geschäftsstelle lakog niedersachsen: E-Mail-Adresse: geschaeftsstelle@lakog-niedersachsen.de, Telefon: 0511/92 96 84 58

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