



LaKoG

LANDESKONFERENZ DER  
GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN AN DEN  
WISSENSCHAFTLICHEN HOCHSCHULEN  
BADEN-WÜRTTEMBERGS

LaKoG, Universität Mannheim, 68131 Mannheim

---

## **Stellungnahme der LaKoG zum**

### **Ersten Gesetz zur Umsetzung der Föderalismusreform im Hochschulbereich (EHFRUG)**

#### **Anhörungsverfahren**

AZ: 22-7321.2/13/1 SV

Die LaKoG begrüßt grundsätzlich die Reformbemühungen des Landes Baden-Württemberg zur Nutzung im Rahmen der neu gewonnenen Hochschulautonomie. Sie sieht darin eine Chance zur Herstellung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern. In der vorliegenden Stellungnahme wird dennoch nur auf die Punkte Bezug genommen, die im Änderungsentwurf (EHFRUG vom 26.3.2006) angeführt sind. Die anderen Bereiche, die nach den Erfahrungen der Gleichstellungsbeauftragten mit dem LHG zur Realisierung von Chancengleichheit überarbeitet werden müssen, werden bei der nächsten allgemeinen Novellierung eingebracht.

#### **1. Einführung von Lehrprofessuren:**

##### **Empfehlung der LaKoG:**

Die LaKoG lehnt die Einführung von Lehrprofessuren ab. Sie plädiert dafür, die bisherige Einheit von Forschung und Lehre beizubehalten und empfiehlt Flexibilisierungsmöglichkeiten vorzusehen, die hervorragenden Lehrenden und/oder hervorragenden Forschenden zeitweise eigene Schwerpunktsetzungen ermöglichen. Die leistungsbezogene Besoldung eröffnet einen ausreichenden Handlungsspielraum, um hervorragende Leistungen in Forschung und/oder Lehre zu honorieren.

Sollte es dennoch zur Einführung von Lehrprofessuren kommen, fordern wir, diese zu je 50% mit den besten Männern und den besten Frauen zu besetzen. Durch ein begleitendes Monitoring der Berufungen ist sicherzustellen, dass im Rahmen der Berufungspraxis Frauen und Männer die gleichen Chancen erhalten und bei erkennbaren Abweichungen (Männer- bzw. Frauenanteile unter 40 %) unmittelbar Maßnahmen zur Herstellung gleicher Chancen ergriffen werden können. Die geringere Wertigkeit, die der Lehre im Allgemeinen zukommt, könnte sich besonders auf die Wertschätzung und damit auch auf die Einkommenshöhe der Lehrprofessuren übertragen. Maßnahmen zum Ausgleich der geringeren Teilhabe von Wissenschaftlerinnen in Old-Boys-Networks wie auch des teilweise anderen Publikationsverhaltens der Wissenschaftlerinnen (eher Klasse denn Masse; Gender Bias) müssten daher strukturbildend in die Neukonzeption von Lehrprofessuren integriert werden.

##### **Begründung:**

Die LaKoG spricht sich grundsätzlich dafür aus, die Lehre aufzuwerten. Der universitären Lehre wird bei der Beurteilung der wissenschaftlichen Leistungen der Hochschullehrer und – lehrerinnen oft eine untergeordnete Bedeutung beigemessen. Die geringere Wertigkeit der Lehre könnte sich auf die Wertschätzung der Lehrprofessuren im Vergleich zu den Forschungsprofessuren übertragen. Dies könnte bei den aktuellen Frauenanteilen an den Hochschulen die Frauen in höherem Maße betreffen, denn die Suche der Studentinnen nach weiblichen Rollenvorbildern resultiert in einer erhöhten Lehr- und Betreuungsbelastung für

Wissenschaftlerinnen und Professorinnen. Mit Einführung von sog. Lehrprofessuren könnten damit neue, strukturell diskriminierende Elemente in den Hochschulen entstehen.

Die LaKoG plädiert unter Verzicht auf die Kategorie der Lehrprofessur deshalb für die Flexibilisierung der bisherigen Professuren.

## **2. Schaffung von Juniorprofessuren**

### **Empfehlung der LaKoG:**

Die LaKoG lehnt grundsätzlich die Trennung von Forschung und Lehre ab. Sie hält es für ausreichend, die bisherigen Juniorprofessuren so zu flexibilisieren, dass zeitweise Schwerpunktsetzungen in der akademischen Karriere ermöglicht und im Rahmen der leistungsbezogenen Besoldung honoriert werden können.

Begründung:

s. oben

## **3. Berufungskommission – mindestens zwei fachkundige Frauen**

Die LaKoG begrüßt prinzipiell die stärkere Einbeziehung von Wissenschaftlerinnen in Berufungskommissionen. Damit können fachkundige Wissenschaftlerinnen künftig stärker auf die Gewinnung von Professorinnen und Professoren Einfluss nehmen. Die LaKoG wurde von mehreren Professorinnen allerdings auf eine Reihe kritischer Aspekte hingewiesen, die in der Begründung ausgeführt werden.

### **Empfehlung der LaKoG:**

Bei Einführung der zweiten fachkundigen Frau muss eine angemessene Entlastung (z.B.: Deputatsermäßigung, Hilfskraftmittel, Ersatz von Kinderbetreuungskosten bei Sitzungen nach 17.00 Uhr) gesetzlich verankert werden.

Zusätzlich ist ein Stimmrecht der Gleichstellungsbeauftragten in Berufungsverfahren zu verankern und die Berufung von Professorinnen bei der Hochschulfinanzierung stärker zu berücksichtigen. Darüber hinaus empfiehlt sich ein Maßnahmenbündel, das zu geschlechtergerechten und transparenten Berufungsverfahren führt. Beispiele dafür sind das vermehrte Hinzuziehen ausländischer Gutachterinnen, die von der LaKoG angebotenen Workshops zu Berufungsverfahren; die Schulung von Dekanen, Berufungskommissionsvorsitzenden und Mitgliedern in Berufungsverfahren sowie weitere Sensibilisierungsmaßnahmen im Umgang mit Bewerbern und Bewerberinnen.

### **Begründung:**

*„Durch die stärkere Einbeziehung von Wissenschaftlerinnen in Berufungskommissionen werden wir die Karrierechancen für Frauen in den Hochschulen verbessern mit dem Ziel, den Frauenanteil an den Professuren deutlich zu erhöhen. ...“, unterstrich der Ministerpräsident. (Pressemitteilung des MWK vom 3.4.07)*

Die LaKoG hat erhebliche Bedenken, die Gleichstellungsarbeit primär auf den Schultern der fachkundigen Frauen abzuladen. Den Schluss, dass sich damit die Karrierechancen von Frauen in den Hochschulen verbessern und der Frauenanteil an den Professuren deutlich erhöht wird, sieht die LaKoG nicht gewährt.

Bei einem Frauenanteil von circa 10 % bei den Professuren und circa 30 % im wissenschaftlichen Dienst führt die gesetzliche Forderung einer angemessenen Beteiligung von Frauen in allen Gremien zu einer deutlich höheren Belastung der Wissenschaftlerinnen durch die akademische Selbstverwaltung. Im Vergleich zu den Kollegen haben die Wissenschaftlerinnen durch diese höhere Beanspruchung sowie durch die parallel laufende höhere Beanspruchung in der Lehre erheblich weniger Kapazitäten für prestigeträchtige und karrierefördernde Forschungsarbeiten. Dies steht in klarem Widerspruch zum erklärten Ziel der Frauenförderung.

Frauen fördern nicht per se Frauen. Da zudem die Kompetenzen in Genderfragen sowie Sensibilität für Diskriminierung nicht geschlechtsabhängig sein müssen, sollte die Herstellung von Chancengleichheit nicht nur den Schultern der wenigen Wissenschaftlerinnen zugewiesen werden; auch Männer können und müssen ihren Beitrag leisten. Ziel muss auch sein, exzellente Wissenschaftler zu berufen, die ihre Kompetenzen zur Herstellung gleicher Chancen für Studentinnen und Studenten sowie für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler einbringen.

Aus Berufungskommissionen wird immer wieder von neuen Varianten der Diskriminierung und Ausgrenzung hochqualifizierter Kandidatinnen berichtet (z.B. Prof. Dr. Peter Strohschneider, Vorsitzender des Wissenschaftsrates, in: Der Tagesspiegel online, 20.4.2007). Um hier in zielführender Weise gegensteuern zu können, bedarf es neben Kommissionen, die geschlechtergerecht besetzt sind, auch der Fachkenntnisse der Gleichstellungsbeauftragten. Diese sind Expertinnen zur Prüfung der Geschlechtergerechtigkeit und der Fairness im Verfahren. Sie sollten deshalb, wie in einigen anderen Bundesländern, z.B. in Bayern, ein Stimmrecht in Berufungskommissionen erhalten.

Darüber hinaus halten wir weitere qualitätssichernde Maßnahmen in Berufungsverfahren für dringend erforderlich (Transparenz, etc.). Die Erfahrungen im Rahmen der Exzellenzinitiative haben in Bezug auf die angemessene Repräsentanz von Frauen in der Wissenschaft den Nachholbedarf auch Baden-Württemberger Universitäten erneut deutlich gemacht. Die Beurteilung der diesbezüglichen Berufungserfolge der einzelnen Hochschulen könnte mit internationaler Beteiligung stattfinden. Die Frauenanteile bei den Professuren müssen als Bewertungskriterium bei der Leistungsbezogenen Mittelvergabe erhalten bleiben und zusätzlich in der Grundfinanzierung berücksichtigt werden.

*Sonderregelungen für technische Fächer bzw. Fächer mit sehr geringem Frauenanteil*  
Die Realisierung eines angemessenen Frauenanteils ist zur Qualitätssicherung von Gremienentscheidungen längst überfällig. Wir bedauern einerseits, dass es einer gesetzlichen Regelung bedurfte und Wissenschaftlerinnen nicht aufgrund ihrer Qualifikation zu einem früheren Zeitpunkt in höherem Maße beteiligt wurden. Schwierigkeiten bereitet allerdings die Tatsache, dass es in technischen Fächern nur sehr wenige Wissenschaftlerinnen gibt. Hier müssen Sonderregelungen gefunden werden, denn in einigen Fächern können die gesetzlichen Vorgaben bereits jetzt nicht eingehalten werden. Für die wenigen Professorinnen sind die zeitlichen Anforderungen durch Gremiensitzungen so hoch, dass sie kaum noch ihren Verpflichtungen in Forschung und Lehre nachkommen können. Jede neue Professorin mehr trägt mit dazu bei, die gegenwärtige Situation zu entschärfen.

#### **4. Wegfall der Gruppenuniversität**

Die LaKoG lehnt Organisationsstrukturen ohne Berücksichtigung der Gruppen ab. In jedem Fall aber ist festzulegen, dass in den (neuen) Gremien ein Frauenanteil von 50 % anzustreben ist.

#### **Begründung:**

Die LaKoG beobachtet mit Sorge die Möglichkeit, von der bisherigen Organisationsstruktur abzuweichen. Sie befürchtet, dass gerade damit die Stimmen großer und wichtiger Gruppen der Universität nicht mehr gehört werden. Auch die Wissenschaftlerinnen werden weniger Mitwirkungsmöglichkeiten haben, denn wenn z.B. der relativ „frauenstärkere“ wissenschaftliche Dienst nicht mehr vertreten ist, wird der Frauenanteil in den Gremien sinken. Die LaKoG warnt nachdrücklich davor, Optionen zu öffnen, die die inneruniversitäre Wirklichkeit nicht repräsentieren. Bereits die im Rahmen der gegenwärtigen Gesetze getroffenen Entscheidungen haben in letzter Zeit zum Teil zu Ergebnissen geführt, die nicht von der Hochschulöffentlichkeit mitgetragen wurden. Um Ansehensverluste der Hochschulen und ihrer Gremien zu vermeiden, sollte die Gruppenstruktur beibehalten werden.

In jedem Fall ist festzulegen, dass in den (neuen) Gremien ein Frauenanteil von 50 % anzustreben ist, was jedoch aus dem weiter oben dargelegten Gründen ebenfalls mit Problemen belastet ist.

## **5. Einführung eines sog. Tenure Track**

Die LaKoG begrüßt die Einführung eines sog. Tenure Track für Juniorprofessuren an Universitäten nachdrücklich.

### **Begründung:**

Gegenwärtig verliert Deutschland viele hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen. Sie gehen mangels Zukunftsperspektiven in Deutschland an ausländische Hochschulen und kehren von dort nicht mehr zurück. Die Einführung eines Tenure Tracks schafft Planungssicherheit. Junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler erhalten klare Perspektiven und wissenschaftliche Entwicklungschancen. Als ein Nebeneffekt der erhöhten Planungssicherheit kann erwartet werden, dass der wissenschaftliche Nachwuchs damit ermutigt wird, auch familiäre Verantwortung zu übernehmen.

## **6. Erweiterte Möglichkeiten des Zugangs- und Auswahlrechts**

Die LaKoG begrüßt nachdrücklich die erweiterten Möglichkeiten des Zugangs- und Auswahlrechts. Sie fordert ergänzend im Gesetz zu verankern, die Zugangsmöglichkeiten und das Auswahlrecht gendersensitiv auszugestalten. Außerdem sollen die Anteile der Bewerberinnen und Bewerber, deren Auswahl sowie die Anteile der Studienanfängerinnen und –anfänger durch ein begleitendes Monitoring jährlich ausgewiesen werden.

## **7. Lehrverpflichtung der akademischen MitarbeiterInnen (§ 1 Abs. 4 LVVO)**

Die LaKoG lehnt die Erhöhung der Lehrverpflichtung auf maximal 25 SWS ab und fordert eine gemäßigte Erhöhung des Umfangs der maximalen Lehrverpflichtung für akademische MitarbeiterInnen auf 18 SWS.

### **Begründung**

Der vorgesehene Umfang der dienstrechtlichen Lehrverpflichtung für akademische MitarbeiterInnen erscheint auch im internationalen Vergleich deutlich zu hoch. In Art. 7 des Ersten Gesetzes zur Umsetzung der Föderalismusreform im Hochschulbereich werden hier 25 Semesterwochenstunden in Anschlag gebracht. Bei Einbezug von Vor- und Nachbereitungszeit für die einzelnen Veranstaltungen wäre die wöchentliche Arbeitszeit der akademischen MitarbeiterInnen vollständig durch die Leistungen in der Lehre beansprucht. Als Folge wäre damit nicht nur eigenständige wissenschaftliche Arbeit kaum noch möglich, auch die Qualität der Lehre wäre nicht zu halten, was vor dem Hintergrund des Wettbewerbs um die besten Studierenden um jeden Preis vermieden werden sollte. Zudem besteht die Gefahr, dass die vorgesehene Lehrverpflichtung von bis zu 25 SWS bei der Erstellung hochschulinterner Dienstaufgabenbeschreibungen als gesetzliches Leitbild dient, es in der praktischen Umsetzung also nicht lediglich bei Auffangtatbeständen bleibt, von denen kein Gebrauch gemacht wird.

Die ohnehin unsicheren Aussichten, sich in der Wissenschaftslandschaft zu qualifizieren, würden für akademische MitarbeiterInnen durch eine derartige Neuregelung der Lehrverpflichtung zunehmend an Attraktivität verlieren.

## **8. Geschlechtergerechte Sprache:**

### **Empfehlung der LaKoG:**

Das Gesetz (Artikel 1-20) sollte genau wie der Staatsvertrag über die Vergabe von Studienplätzen vom 22. Juni 2006 (s. Anlage EHFRUG S. 56 ff) generell in geschlechtergerecht formulierter Sprache bzw. geschlechtsneutral formuliert werden.

**Begründung:**

Sprache trägt zur Bewusstseinsbildung bei. Zahlreiche Beispiele geschlechtergerechter Gesetze liegen aus anderen Bundesländern mittlerweile vor. Im Übrigen verweisen wir auf einschlägigen Verwaltungsvorschriften bzw. die UNESCO-Richtlinien.

([www.unesco.de/pdf/eine\\_sprache.pdf](http://www.unesco.de/pdf/eine_sprache.pdf)).