

Stellungnahme zur Änderung der Lehrverpflichtungsverordnung (LVV) sowie der Hochschul-Leistungsbezügeverordnung (HLeistBVO)

Im Rahmen von Artikel 9 des Dienstrechtsmodernisierungsgesetzes (DRModG) wird durch die Änderungen des Hochschulgesetzes (HG) die neue Personalkategorie der Hochschuldozent_innen mit der akademischen Bezeichnung „Lecturer“ eingeführt, die überwiegend Lehraufgaben innehaben werden.

In Ihrem Anschreiben vom 12. Mai 2016 werden die daraus resultierenden Änderungen der Lehrverpflichtungsverordnung (LVV) und der Hochschul-Leistungsbezügeverordnung (HLeistBVO) zur Anhörung gestellt. Als Sprecherinnen der LaKof NRW möchten wir diese Anhörung nutzen, um im Folgenden zu den geplanten Änderungen der LVV und der HLeistBVO Stellung zu nehmen und nochmals – wie bereits in verschiedenen Gesprächen erläutert – unsere grundsätzlichen Bedenken bezüglich der Einführung der neuen Personalkategorie vorzubringen.

Dabei sei voraus geschickt, dass die LaKof NRW die Bestrebungen der Landesregierung, neue Karrierewege für den wissenschaftlichen Nachwuchs zu eröffnen, ausdrücklich begrüßt. Die Position der/des Hochschuldozent/in ist jedoch in mehrerlei Hinsicht und insbesondere in Bezug auf Gleichstellungsaspekte kritisch zu betrachten.

Die zur Anhörung vorgelegten beabsichtigten Änderungen der Lehrverpflichtungsverordnung sowie der Hochschul-Leistungsbezügeverordnung halten wir derzeit allerdings für noch nicht hinreichend zielführend. Vielmehr ist es aus unserer Perspektive notwendig, im Rahmen der LVV und HLeistBVO sowie im Rahmen möglicher weiterer Gesetzesverordnungen zur Umsetzung der Änderungen im Hochschulgesetz ausreichend Sicherungselemente festzulegen, die zu einer beabsichtigten Steigerung der Durchlässigkeit der Karrierewege Forschung und Lehre beitragen könnten und somit die Wahrscheinlichkeiten für die „Karriere-Sackgasse Lehre“ abmildern.

In denen im Rahmen der Begründungen zu den Änderungen des Hochschulgesetzes (Artikel 9 DRModG) aufgeführten Empfehlungen des Wissenschaftsrates regt dieser eine Juniorprofessur mit dem Schwerpunkt Lehre an. Daran geknüpft wurden weitere Empfehlungen, wie beispielsweise ein verringertes Lehrdeputat in den ersten drei Jahren für Qualifizierungsangebote zur Lehrkompetenz, regelmäßige Forschungsfreiemester sowie die Unterstützung der Drittmittelinwerbung.

In Anlehnung an diese Empfehlungen des Wissenschaftsrates, sehen wir es als notwendig an, die Regelungen zur Ermäßigung der Lehrverpflichtung gemäß § 5 LVV für die Hochschuldozent_innen zu konkretisieren und die spezifischen Kriterien für eine Lehrdeputatsermäßigung festzulegen. Analog sehen wir ebenfalls die Notwendigkeit, die Regelungen zur Freistellung und Beurlaubung gemäß § 40 HG NRW auch dezidiert auf die Hochschuldozent_innen auszuweiten. Zwar gelten gemäß des neuen § 39

Absatz 4 HG NRW die für Professorinnen und Professoren geltenden landesgesetzlichen Vorschriften ebenso für die Hochschuldozent_innen, dennoch sollte zur Rechtssicherheit die Formulierung der Rechtsnorm entsprechend angepasst werden.

Im Hinblick auf die HLeistBVO sehen wir besonderen Neuerungs- und Konkretisierungsbedarf. Die im weiteren Verlauf folgenden Ausführungen verweisen darauf, dass die künftigen lehrintensiven Stellen ein geringeres Prestige haben werden als die regulären, stärker auf die drittmittelstarke Forschung orientierten Professuren. Um die Aufspaltung von prestigeträchtiger Forschung und Lehraufgaben abzumildern und so auch die Durchlässigkeit zwischen beiden Karrierewegen zu steigern, müssen insbesondere – in diese Richtung argumentiert auch die bereits erwähnte Empfehlung des Wissenschaftsrates – die Kriterien für Leistungsbezüge überarbeitet und entsprechend angepasst werden. Es ist anzunehmen, dass durch das erhöhte Lehrdeputat die Hochschuldozent_innen weder die Kriterien gemäß § 5 HLeistBVO für besondere Leistung in der Forschung noch für besondere Leistungen in der Lehre erfüllen können. Vor allem die Auflage, dass es sich hierbei um Leistungen handeln muss, die über die reguläre Lehrverpflichtung hinweg gehen, muss im Falle der besonderen Leistungen in der Lehre für die Hochschuldozent_innen überdacht werden, um so eine realistische Chance für die Hochschuldozent_innen auf den Erwerb von Leistungsbezügen zu schaffen und gleichzeitig eine Aufwertung von Lehrtätigkeiten zu erwirken. Ein Tätigkeitsschwerpunkt in der Lehre darf sich nicht benachteiligend auswirken!

In den folgenden Abschnitten möchten wir nun nochmals die grundsätzlichen Bedenken, die sich unseres Erachtens insbesondere aus gleichstellungspolitischer Perspektive hinsichtlich der Einführung der Personalkategorie der Hochschuldozent_innen ergeben, darlegen. Diese Ausführungen sollen dabei die in unseren Augen gegebene Notwendigkeit bezüglich der Festlegung ausreichender Sicherungselemente im Rahmen der LVV und der HLeistBVO unterstreichen.

Für Großbritannien belegen Studien, dass sich überwiegend Frauen auf lehrintensiven Positionen finden¹. Robyn Thomas und Annette Davis sprechen für den britischen Wissenschaftsbetrieb von einem geschlechtsspezifischen „*dual labour market model*“², in dem Frauen eher lehrintensive und Männer eher forschungsintensive Stellen besetzen. Für den deutschsprachigen Raum bestätigen Zahlen aus Österreich diese Tendenz. Demnach dominieren dort Frauen mit 52,4 % leicht die Personalkategorie „Senior Lecturer“, die mit bis zu 18 Semesterwochenstunden Lehre verbunden ist. In Deutschland ist der Frauenanteil auf Stellen als „Lehrkraft für besondere Aufgaben“ (16 SWS Lehrverpflichtung an Universitäten, 20 SWS an Fachhochschulen) im Vergleich zu anderen Personalkategorien mit 48 % ebenfalls überproportional hoch³.

Die hohen Frauenanteile sind im Falle der lehrintensiven Positionen an Hochschulen aus gleichstellungspolitischer Sicht oft kein erfreulicher Fakt. Vielmehr bedeutet das hohe Lehrdeputat für Wissenschaftler_innen, die eine weitere Karriere im Wissenschaftsbereich anstreben, dass etwa die For-

¹ vgl. Leontowitsch/Vaquez-Cupairo (2013)

² vgl. Thomas/Davies (2002)

³ Bloch/Burkhardt (2010), S. 39

schungstätigkeit in die erwerbsarbeitsfreie Zeit verlegt wird. Eine Überrepräsentanz von Frauen auf den Positionen mit Schwerpunkt Lehre bedeutet somit eine strukturelle Benachteiligung im Wettbewerb mit den männlichen Konkurrenten, die die forschungsintensiven und reputationsträchtigen Stellen dominieren⁴. Lehrintensive Beschäftigungsverhältnisse können so zur „Karriere-Sackgasse“ werden.

Des Weiteren ist durch die Einführung einer weiteren Personalkategorie mit einer Umstrukturierung der Beschäftigungsverhältnisse an Hochschulen zu rechnen. Wir teilen hierbei die Einschätzung der GEW NRW und der Landespersonalrätekonferenz der wissenschaftlich Beschäftigten an den Hochschulen und Universitätsklinika in der Trägerschaft des Landes NRW hinsichtlich der Auswirkungen der Einführungen einer weiteren Personalkategorie auf die wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen.⁵

Abschließend sei darauf hingewiesen, dass die neue Personalkategorie somit die Konkurrenz zwischen Universitäten und Fachhochschulen deutlich verstärken wird. Fachhochschul-Professuren, die in letzter Zeit insbesondere im Hinblick auf Karrierewege für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs auch Gegenstand politischer Gespräche im Landtag waren, blieben im Vergleich zur Position der Hochschuldozent_innen deutlich unattraktiver, da sie mit einem höheren Lehrdeputat bei geringerer Besoldung ausgestattet sind. Dies torpediert unseres Erachtens gute Bestrebungen einzelner Fachhochschulen zur aktiven Rekrutierung professorabler Nachwuchswissenschaftlerinnen sowie Überlegungen der LaKof NRW, dies auch vernetzt auf Landesebene fruchtbar umsetzen zu können.

Zusammenfassend betrachten wir die Änderungen des Hochschulgesetzes zur Einführung der Personalkategorie der Hochschuldozent_innen sowie die daraus resultierenden Änderungen der LVV und der HLeistBVO weiterhin mit großer Skepsis. Es bleiben zentrale Fragen hinsichtlich der Umsetzung an den Hochschulen, der Auswirkungen für die Beschäftigungsstruktur in Wissenschaft und Hochschule sowie der Finanzierung offen, die unseres Erachtens dem gesetzten Ziel der Landesregierung, mit der Einführung der neuen Personalkategorie neue Karrierewege für den wissenschaftlichen Nachwuchs zu eröffnen, als widersprüchliche Praxis entgegenstehen werden.

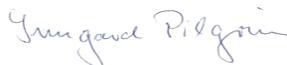
Für die Mitglieder der LaKof NRW, im Juni 2016



Annelene Gäckle



Dr. Beate von Miquel



Irmgard Pilgrim



Birgit Weustermann

⁴ vgl. Aulenbacher/Binner/Riegraf/Weber (2012)

⁵ [Stellungnahme der GEW](#) zum Entwurf eines Dienstrechtsmodernisierungsgesetz für Land Nordrhein-Westfalen (DRModG NRW) sowie [Stellungnahme des LPKwiss](#) zum Entwurf eines Dienstrechtsmodernisierungsgesetz für Land Nordrhein-Westfalen (DRModG NRW)