



**Landeskonferenz**

Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter

LNHF-Geschäftsstelle, Frauenbüro der Universität Hannover,  
Wilhelm-Busch-Straße 4, 30167 Hannover

Herrn Minister  
Thomas Oppermann  
Nds. Ministerium für Wissenschaft und Kultur

Durch Boten

**Die Vorsitzende**

**Dipl.-Sozialwiss. Helga Gotzmann**

Fon: 0511/ 762-3565; Fax: 0511/ 762-3564

helga.gotzmann@frauenbuero.uni-hannover.de

**LNHF-Geschäftsstelle**

Elke Buchholz

Fon: 0511/ 762-4016; Fax: 0511/ 762-3564

lnhf@frauenbuero.uni-hannover.de

Hannover, den 11. Oktober 2002

**Reform der Professorenbesoldung;  
Niedersächsische Verordnung über Leistungsbezüge, sowie über Forschungs- und  
Lehrzulagen für Beamtinnen und Beamte an Hochschulen –  
Leistungsbezügeverordnung – (NLBVO)  
Ihr Schreiben vom 03.09.2002 – Az.: 21.3 – 71052/1 (45)**

Sehr geehrter Herr Minister Oppermann,

Ihrer Bitte, bis zum 15.10.2002 zum Referentenentwurf der Leistungsbezügeverordnung (NLBVO) Stellung zu nehmen, komme ich gern nach.

Die Regelungen für künftige Leistungsbezüge in der Besoldung von Professorinnen und Professoren sowie der hauptamtlichen Mitglieder von Hochschulpräsidien erscheinen nur auf den ersten Blick geschlechtsneutral. Für die konkrete Umsetzung an den Hochschulen stimmt die Aussage nicht, dass es keine Auswirkungen von frauenpolitischer Bedeutung gibt, da die Ausgangssituation von Frauen und Männern unterschiedlich ist.

**Begründung:** Sowohl die Praxis in Niedersachsen als auch die Ergebnisse verschiedener Untersuchungen (z.B. der ETAN-Bericht, Wissenschaftspolitik in der Europäischen Union, Europäische Kommission, 2001 und der Bericht zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern, BMFSFJ, 2001) zeigen deutliche Einkommensunterschiede für Frauen und Männer auf.

Der geringe Anteil von Professorinnen an den Hochschulen und ihre spezifische Verteilung auf die Fächer hat bereits in der Vergangenheit dazu geführt, dass Professorinnen in der Regel weniger verdienen als ihre männlichen Kollegen. Zum einen weil sie durchschnittlich in einem höheren Alter berufen werden und weil sie zum anderen insbesondere an dem sogenannten „Berufungskarussell“ in geringerem Maß beteiligt sind.

Der Leistungsbezügeverordnung fehlt der Hinweis auf Gender Mainstreaming als anzuwendendes Verfahren bei der Einführung der Reform. Ohne die Anwendung von Gender Mainstreaming besteht das Risiko, die bestehende unterschiedliche Einkommenssituation fortzuschreiben.

## **Einschätzung zu den Auswirkungen der Reform der Professorenbesoldung auf Professorinnen:**

### **Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge**

Die Praxis zeigt, dass Professorinnen häufig auf Grund von bestehenden Vorurteilen keinen Ruf erhalten (aktuelles Beispiel aus Niedersachsen: „Die kommt nicht, weil sie Familie hat“). Diese Professorinnen kommen erst gar nicht in die Situation, in Berufungs- oder Bleibeverhandlungen treten zu können.

### **Funktions-Leistungsbezüge**

Die aktuelle Situation an niedersächsischen Hochschulen ist, dass es kaum Dekaninnen und auch nur sehr wenig weibliche Mitglieder in den Hochschulleitungen gibt. Zwar gab es in den letzten Jahren die ersten Präsidentinnen und Vizepräsidentinnen, dennoch würden sich die Funktions-Leistungsbezüge in den nächsten Jahren zu einem hohen Anteil auf eine Geschlechtergruppe beschränken.

### **Besondere Leistungsbezüge**

Die Regelungen zu den besonderen Leistungsbezügen eröffnen die größte Möglichkeit zu einer gleichberechtigten Teilhabe der Professorinnen an den Leistungsbezügen.

### **Verfahrensvorschlag:**

Um bei der Reform der Professorenbesoldung eine gleichberechtigte Teilhabe für Professorinnen zu ermöglichen schlage ich vor:

1. In die Leistungsbezügeverordnung aufzunehmen, dass die Hochschulen ihre Ordnungen und Vergabeverfahren im Sinne des Gender Mainstreaming-Ansatzes durchführen.
2. Die Erhebung für den Besoldungsdurchschnitt so zu gestalten, dass die Erstellung und Veröffentlichung jährlicher geschlechtsdifferenzierter Entgelt-Audits ermöglicht wird. Dies gewährleistet Transparenz darüber, welche Gehälter an Frauen und Männer auf den einzelnen Rangstufen gezahlt werden.
3. Die Begründung zu der Verordnung unter A IV „Auswirkungen von frauenpolitischer Bedeutung“ wie folgt zu ändern:  
„Die Regelungen der Leistungsbezügeverordnung sind so gestaltet, dass Frauen und Männer künftig in gleicher Weise an der Reform der Professorenbesoldung teilhaben sollen. Es ist die Möglichkeit gegeben, in der Praxis bestehende Ungleichheiten zu verändern. Dies zu realisieren und transparent zu machen ist Aufgabe der Hochschule.“

Ich hoffe, dass die von mir angesprochenen Punkte in die abschließende Bearbeitung der Reform der Professorenbesoldung Eingang finden.

Diese Stellungnahme verschiebe ich zur Kenntnis an die LHK-Geschäftsstelle, da die Umsetzung der Reform im wesentlichen bei den Hochschulen liegt.

Über Informationen zum Fortschritt der weiteren Bearbeitung würde ich mich freuen und verbleibe mit freundlichen Grüßen

Dipl.-Sozialwiss. Helga Gotzmann  
Vorsitzende der LNHF