

Antrag

der Abg. Nese Erikli u. a. GRÜNE

und

Stellungnahme

des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst

Wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Hochschulen Baden-Württembergs, Umsetzung der Zielvereinbarungen des Hochschulfinanzierungsvertrags (HoFV) durch die Hochschulen

Antrag

Der Landtag wolle beschließen,
die Landesregierung zu ersuchen
zu berichten,

1. wie viele Stellen im Zuge des Hochschulfinanzierungsvertrags in die Grundfinanzierung überführt bzw. neu geschaffen worden sind (bitte differenziert nach Hochschularten sowie nach wissenschaftlichem und nicht-wissenschaftlichem Bereich, mit zusätzlicher Differenzierung nach Stellenarten für den wissenschaftlichen Bereich);
2. ob alle Hochschulen, wie im Hochschulfinanzierungsvertrag vereinbart, Selbstverpflichtungen über die Befristung von Arbeitsverträgen im wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Bereich umgesetzt haben;
3. wie sich die Zahl der unbefristeten Beschäftigungsverhältnisse an den Hochschulen seit 2015 entwickelt hat (bitte differenziert nach Hochschularten sowie nach wissenschaftlichem und nicht-wissenschaftlichem Bereich);
4. wie sich der Anteil unbefristeter Beschäftigter an allen Beschäftigten seit 2015 im nicht-wissenschaftlichen Bereich (bitte differenziert nach Hochschulart) entwickelt hat und wie das Ministerium diese Quoten bewertet;
5. wie sich der Anteil unbefristeter Beschäftigter an allen Beschäftigten im wissenschaftlichen Bereich (bitte differenziert nach Hochschulart) entwickelt hat und wie das Ministerium diese Quoten bewertet;
6. in welchem Umfang welche Befristungsgründe den Befristungen der Beschäftigten im wissenschaftlichen Bereich zugrunde lagen;

Eingegangen: 15.04.2019 / Ausgegeben: 11.06.2019

*Drucksachen und Plenarprotokolle sind im Internet
abrufbar unter: www.landtag-bw.de/Dokumente*

Der Landtag druckt auf Recyclingpapier, ausgezeichnet mit dem Umweltzeichen „Der Blaue Engel“.

7. wie die Landesregierung die Wirkung der Selbstverpflichtungen und die Entwicklung der Beschäftigungsverhältnisse bewertet;
8. inwieweit die Hochschulen ihrer Verpflichtung gemäß Hochschulfinanzierungsvertrag nachgekommen sind, die gemeinsam vereinbarten Qualitätsstandards im Promotionsverfahren umzusetzen;
9. wie sich die Zahl der Juniorprofessorinnen und -professoren seit 2015 entwickelt hat und in welchem Umfang es einen Tenure Track oder eine Tenure Track-Option gab;
10. welche Maßnahmen die Landesregierung ergriffen hat oder ergreifen will, die wissenschaftliche Karriere besser planbar zu machen;
11. inwieweit die Hochschulen ihrer Verpflichtung gemäß Hochschulfinanzierungsvertrag nachgekommen sind, den Gleichstellungsbeauftragten nach Hochschulgröße gestaffelte Mindestausstattungen zur Verfügung zu stellen;
12. inwieweit die Hochschulen ihrer Verpflichtung gemäß Hochschulfinanzierungsvertrag nachgekommen sind, ambitionierte Standards bei der Durchführung von Berufungsverfahren zu entwickeln und diese in die Berufungsleitfäden zu implementieren;
13. wie sich der Anteil der Professorinnen seit 2015 verändert hat (bitte differenziert nach Hochschulart und Fächergruppen);
14. wie das Wissenschaftsministerium die Wirkung der gleichstellungspolitischen Vereinbarungen im Hochschulfinanzierungsvertrag bewertet.

15.04.2019

Erikli, Filius, Manfred Kern, Lösch,
Marwein, Seemann, Salomon GRÜNE

Begründung

Im vergangenen Jahrzehnt sind die Hochschulen in Baden-Württemberg sehr stark gewachsen. Da der Aufwuchs mit Hilfe von Landes- und Bundesmitteln zunächst vollständig nur befristet finanziert wurde, konnte kaum zusätzliches dauerhaftes Personal eingestellt werden. Der Hochschulfinanzierungsvertrag hat einen Teil der befristeten Landesmittel in die Grundfinanzierung übertragen und damit die Möglichkeit zu besseren Beschäftigungsverhältnissen geschaffen. Zugleich haben die Hochschulen im Hochschulfinanzierungsvertrag zugesagt, die mit der Grundfinanzierungserhöhung gewonnene Planungssicherheit für verlässliche Beschäftigungsbedingungen des wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Personals zu nutzen. Der Hochschulfinanzierungsvertrag hat neben fairen Beschäftigungsverhältnissen auch die Verbesserung der Situation des sogenannten wissenschaftlichen Nachwuchses sowie Verbesserungen bei der Gleichstellung adressiert.

Stellungnahme*)

Mit Schreiben vom 29. Mai 2019 Nr. 41-0300.9/1/1 nimmt das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst zu dem Antrag wie folgt Stellung:

*Der Landtag wolle beschließen,
die Landesregierung zu ersuchen
zu berichten,*

1. wie viele Stellen im Zuge des Hochschulfinanzierungsvertrags in die Grundfinanzierung überführt bzw. neu geschaffen worden sind (bitte differenziert nach Hochschularten sowie nach wissenschaftlichem und nicht-wissenschaftlichem Bereich, mit zusätzlicher Differenzierung nach Stellenarten für den wissenschaftlichen Bereich);

Im Rahmen der sukzessiven Grundfinanzierungserhöhung eröffnet der Hochschulfinanzierungsvertrag (HoFV) den Hochschulen die Möglichkeit, zusätzlich unbefristete Stellen in der Grundfinanzierung der Hochschulen auszubringen. Im Zuge der Umsetzung des HoFV wurden so bis einschließlich 2019 bereits 2.697 zusätzliche Grundfinanzierungsstellen geschaffen. Weitere Stellen für das Jahr 2020, dem letzten Jahr des HoFV, können noch im Rahmen der Haushaltsaufstellung 2020/2021 hinzukommen. Die Aufteilung der bisher ausgebrachten Stellen nach Hochschul- und Stellenarten ergibt sich aus der Tabelle 1:

	Wissenschaftlicher Bereich		nicht-wissenschaftlicher Bereich	Gesamt
	Beamte	Beschäftigte		
Universitäten (inkl. Med. Fakultäten)	541,5	264,5	708,0	1.514,0
Pädagogische Hochschulen	62,0	28,5	68,5	159,0
HAW	12,0	79,5	543,0	634,5
DHBW	2,0	7,0	358,0	367,0
Kunst- und Musikhochschulen	3,0	5,5	14,0	22,5
Gesamt	620,5	385,0	1.691,5	2.697,0

Tabelle 1: Anzahl der überführten bzw. neu geschaffenen Stellen im Rahmen des HoFV seit 2015, Stand: 25. Oktober 2018 (Nachtrag zum Staatshaushalt 2018/2019)

Die meisten zusätzlichen Stellen wurden an den Universitäten ausgewiesen. Dies entspricht einem Stellenzuwachs in der Grundfinanzierung von 10,2 Prozent. Die prozentual stärksten Stellenzuwächse in der Grundfinanzierung gegenüber 2014 konnten die DHBW mit 53,0 Prozent bzw. die Hochschulen für angewandte Wissenschaften mit 14,4 Prozent erreichen.

2. ob alle Hochschulen, wie im Hochschulfinanzierungsvertrag vereinbart, Selbstverpflichtungen über die Befristung von Arbeitsverträgen im wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Bereich umgesetzt haben;

Alle 45 Hochschulen des Hochschulfinanzierungsvertrags haben sich entsprechend der Vereinbarung Selbstverpflichtungen zum Umgang mit Befristungen von Arbeitsverträgen gegeben und zwar sowohl für den wissenschaftlichen wie für den nicht-wissenschaftlichen Bereich. Die Universität Heidelberg hat sich zwischenzeitlich neben der bereits erlassenen Richtlinie für die wissenschaftlich Beschäftigten mit dem Personalrat auch auf die wesentlichen Grundsätze für die

*) Der Überschreitung der Drei-Wochen-Frist wurde zugestimmt.

Befristung von Arbeitsverhältnissen im nicht-wissenschaftlichen Bereich verständigt, an denen sich die Personalverwaltung und der Personalrat seither eng orientieren. Diese Grundsätze müssen noch formal bestätigt werden.

3. wie sich die Zahl der unbefristeten Beschäftigungsverhältnisse an den Hochschulen seit 2015 entwickelt hat (bitte differenziert nach Hochschularten sowie nach wissenschaftlichem und nicht-wissenschaftlichem Bereich);

Die Zahl der unbefristeten hauptberuflichen wissenschaftlichen Beschäftigten an den staatlichen Hochschulen des Landes stieg zwischen 2015 und 2017 um 411 Beschäftigte bzw. um 4,8 Prozent. Die Zahl der unbefristeten hauptberuflichen nicht-wissenschaftlichen Beschäftigten an den staatlichen Hochschulen des Landes stieg zwischen 2015 und 2017 um 1.232 Beschäftigte bzw. um 9,2 Prozent.

Mit Blick auf den sukzessiven weiteren Ausbau unbefristeter Stellen im Rahmen des HoFV geht das Wissenschaftsministerium davon aus, dass die Zahl der unbefristeten Beschäftigungsverhältnisse auch nach 2017 weiter steigt. Für das Jahr 2018 liegen in der amtlichen Hochschulpersonalstatistik noch keine Daten vor.

	Unbefristete hauptberufliche wissenschaftliche Beschäftigte			Unbefristete hauptberufliche nicht-wissenschaftliche Beschäftigte		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017
Universitäten (ohne Medizin)	4.119	4.122	4.231	9.582	9.865	10.193
Pädagogische Hochschulen	740	749	797	572	581	584
Kunst- und Musikhochschulen	490	524	529	198	207	217
HAW	2.526	2.609	2.715	2.426	2.627	2.742
DHBW	696	706	710	677	891	951
Gesamt	8.571	8.710	8.982	13.455	14.171	14.687

Tabelle 2: Anzahl der unbefristeten hauptberuflich Beschäftigten an den staatlichen Hochschulen gemäß Hochschulpersonalstatistik.

4. wie sich der Anteil unbefristeter Beschäftigter an allen Beschäftigten seit 2015 im nicht-wissenschaftlichen Bereich (bitte differenziert nach Hochschulart) entwickelt hat und wie das Ministerium diese Quoten bewertet;

Die Anteile unbefristeter hauptberuflicher nicht-wissenschaftlicher Beschäftigter an allen hauptberuflichen nicht-wissenschaftlichen Beschäftigten liegt mit Werten zwischen 74,2 und 81,9 Prozent grundsätzlich in einem angemessenen Bereich. Details sind der Tabelle 3 zu entnehmen.

Erkennbar wirkt der Ansatz des HoFV, temporäre Mittel in die Grundfinanzierung zu überführen, mehr Planbarkeit in die Mittelzuweisungen zu bringen und zusätzliche Stellen in der Grundfinanzierung auszuweisen. An jeder einzelnen Hochschulart ist der Anteil unbefristeter Beschäftigung signifikant gestiegen. Erfreulich ist es, dass es insbesondere an der DHBW gelungen ist, den noch 2015 sehr niedrigen Anteil unbefristeter Beschäftigung erheblich zu steigern.

	Anteil unbefristeter hauptberuflicher nicht-wissenschaftlicher Beschäftigter		
	2015	2016	2017
Universitäten (ohne Medizin)	72,4	73,6	74,5
Pädagogische Hochschulen	79,6	81,9	81,9
Kunst- und Musikhochschulen	74,7	72,1	77,5
HAW	72,1	74,1	74,2
DHBW	57,9	77,7	81,8

Tabelle 3: Verhältnis der unbefristeten zu allen hauptberuflichen nicht-wissenschaftlichen Beschäftigten an den staatlichen Hochschulen gemäß Hochschulpersonalstatistik.

5. wie sich der Anteil unbefristeter Beschäftigter an allen Beschäftigten im wissenschaftlichen Bereich (bitte differenziert nach Hochschulart) entwickelt hat und wie das Ministerium diese Quoten bewertet;

Im wissenschaftlichen Bereich unterscheiden sich die Anteile unbefristeter Beschäftigter an allen Beschäftigten zwischen den Hochschularten sehr stark, wie der Tabelle 4 im Detail zu entnehmen ist. Die Unterschiede resultieren im Wesentlichen aus den Personalstrukturen, die ihrerseits vom spezifischen Aufgabenprofil der jeweiligen Hochschulart abhängt.

Der sehr hohe Befristungsgrad des wissenschaftlichen Personals an den Universitäten basiert zum einen auf der erfolgreichen Einwerbung von Drittmitteln im Forschungsbereich, die wettbewerblich und projektbezogen eingeworben werden. Aufgrund der Befristung von Drittmitteln und der teilweise sehr spezialisierten Aufgabenprofile der Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeiter führen Drittmittel regelmäßig zu befristeter Beschäftigung. Zum anderen gehört es zu den Aufgaben der Universitäten, den wissenschaftlichen Nachwuchs während der Promotion sowie in der Post-Doc-Phase auszubilden. Insbesondere in der Promotionsphase steht dabei der Qualifikationsaspekt im Vordergrund. Wegen dieser Besonderheiten des Wissenschaftsbetriebs sind mit dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz für die Qualifikationsphase des wissenschaftlichen Nachwuchses und für drittmittel-finanzierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler besondere Befristungsregeln geschaffen worden.

Der Anteil unbefristeter Beschäftigung knapp über 20 Prozent an den Universitäten wird dennoch vom Wissenschaftsministerium als ausbaufähig angesehen. Das Wissenschaftsministerium begrüßt es daher, dass die Nachfolgeregelung zum Hochschulpakt (Zukunftsvertrags Studium und Lehre stärken) eine grundsätzliche Verstärkung der Mittel vorsieht, sodass die Möglichkeit besteht, daraus zusätzliche Stellen für unbefristete Beschäftigungsverhältnisse im wissenschaftlichen Bereich insbesondere für Lehraufgaben zu schaffen.

Darüber hinaus zeigen sich mit Blick auf die Daten bis 2017 bei den meisten Hochschularten noch Verbesserungspotenziale bei der Schaffung von unbefristeten Stellen im wissenschaftlichen Bereich insbesondere in Bezug auf die Lehre. Diesem Thema sollte bei der noch anstehenden Übertragung der temporären Ausbaumittel in die Grundfinanzierung besondere Aufmerksamkeit zukommen.

	Anteil unbefristeter hauptberuflicher wissenschaftlicher Beschäftigte		
	2015	2016	2017
Universitäten (ohne Medizin)	21,9	21,9	22,0
Pädagogische Hochschulen	55,5	54,8	58,0
Kunst- und Musikhoch- schulen	76,4	77,0	77,2
HAW	54,3	57,0	57,9
DHBW	82,2	83,4	85,0

Tabelle 4: Verhältnis der unbefristeten zu allen hauptberuflichen wissenschaftlichen Beschäftigten an den staatlichen Hochschulen gemäß Hochschulpersonalstatistik.

6. in welchem Umfang welche Befristungsgründe den Befristungen der Beschäftigten im wissenschaftlichen Bereich zugrunde lagen;

Befristungen im wissenschaftlichen Bereich basieren weit überwiegend auf den wissenschaftsspezifischen Befristungsgründen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (§ 2, WissZeitVG), wie der Tabelle 5 im Detail zu entnehmen ist. Knapp zwei Drittel aller Verträge im wissenschaftlichen Mittelbau werden im Rahmen der Förderung der wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung (WissZeitVG § 2 Abs. 1) geschlossen, die es im Grundsatz ermöglicht, bis zu sechs Jahre in der Qualifikationsphase bis zu Promotion und weitere sechs Jahre nach erfolgreicher Promotion das Beschäftigungsverhältnis zu befristen. Mehr als ein Viertel aller befristeten Verträge werden darüber auf der Grundlage des überwiegend aus Drittmittel finanzierten Beschäftigungsverhältnisses (WissZeitVG § 2 Abs. 2) geschlossen.

Die sogenannte sachgrundlose Befristung nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz spielt dagegen eine zu vernachlässigende Rolle.

Damit erfüllen die Hochschulen grundsätzlich die Vereinbarung im HoFV, dass die Befristungen sich nach den Erfordernissen der Drittmittelgewährung oder der Qualifikationsphase richten sollen.

Befristungsgrund	2017	2018
	Anteil in %	Anteil in %
§ 2 Abs. 1 WissZeitVG (Qualifikation)	63,8	65,0
§ 2 Abs. 2 WissZeitVG (Drittmittel)	28,1	27,6
§ 14 Abs. 1 TeilzBfG (Sachgründe)	7,0	6,3
§ 14 Abs. 2 TeilzBfG (sachgrundlose Befristung)	1,1	1,1

Tabelle 5: Anteile der befristeten Verträge an baden-württembergischen staatlichen Hochschulen nach Befristungsgrund, 2017–2018

Quelle: Datenerhebung des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst

7. wie die Landesregierung die Wirkung der Selbstverpflichtungen und die Entwicklung der Beschäftigungsverhältnisse bewertet;

Voraussetzung für eine Wirkungsanalyse der Selbstverpflichtungen ist die im HoFV vereinbarte Anpassung der Personalverwaltungssysteme der Hochschulen, die es ermöglicht, zusätzliche statistische Merkmale wie zum Beispiel die Finanzierungsquelle oder den Befristungsgrund zu erfassen und auszuwerten. Die Anpassung wurde inzwischen umgesetzt und stellt die entsprechenden Daten ab 2017 zur Verfügung. Mit Hilfe dieser Daten ist aktuell also eine Momentaufnahme möglich, nicht jedoch die Beobachtung der Entwicklung über einen längeren

Zeitraum. Für eine abschließende Bewertung der Wirkung der Selbstverpflichtungen ist es daher zu früh.

Gleichwohl zeichnet sich nach Einschätzung der bereits vorliegenden ersten Informationen durch die Landesregierung eine positive Wirkung der Selbstverpflichtungen zur Befristung von Arbeitsverträgen ab. Hierzu hat auch beigetragen, dass die Verankerung der Selbstverpflichtungen im HoFV, die erforderliche Gremienbeteiligung und die Anpassung der Personalverwaltungssysteme dazu geführt hat, dem Thema Befristung in der Hochschulöffentlichkeit eine größere Aufmerksamkeit zu verleihen und die Transparenz über die Befristungspraxis zu erhöhen.

Zu begrüßen ist, dass Befristungen im wissenschaftlichen Bereich weit überwiegend nach den wissenschaftsadäquaten Regelungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes erfolgen. In den Personalentwicklungskonzepten der Hochschulen sowie in den Selbstverpflichtungen sind Maßnahmen zugunsten einer zielgerichteten Karriereentwicklung niedergelegt. Hinsichtlich der Zahl der unbefristeten Beschäftigungsverhältnisse sind deutliche Verbesserungen insbesondere beim nicht-wissenschaftlichen Personal erkennbar. Beim Ausbau unbefristeter Beschäftigung von wissenschaftlichem Personal sieht das Wissenschaftsministerium insbesondere mit Blick auf die Lehre noch Verbesserungsmöglichkeiten.

Der Ausbau des unbefristeten Personals ist sachgerecht, da die Zahl der Studierenden nach den jüngsten Vorausberechnungen der Kultusministerkonferenz mindestens noch bis 2030 rund 40 Prozent über dem Niveau des Jahres 2005 liegen wird. Zu begrüßen ist dabei, dass sich bei der Besetzung zusätzlicher Stellen die Anzahl von unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen schrittweise und nicht sprunghaft erhöht. Auf diese Weise wird vermieden, dass von den zusätzlichen Stellen nur wenige Jahrgänge profitieren.

8. inwieweit die Hochschulen ihrer Verpflichtung gemäß Hochschulfinanzierungsvertrag nachgekommen sind, die gemeinsam vereinbarten Qualitätsstandards im Promotionsverfahren umzusetzen;

Mit dem HoFV haben sich die promotionsberechtigten Hochschulen zur Umsetzung der gemeinsam vereinbarten Qualitätsstandards im Promotionsverfahren verpflichtet. Sie beinhalten unter anderem, das Promotionswesen in die jeweiligen Qualitätsmanagementsysteme einzubeziehen, Ombudspersonen einzusetzen, die Zuständigkeit für die Entscheidung über die Annahme zur Promotion nach Abschluss einer Betreuungsvereinbarung bei einem bei der Fakultät angesiedelten Promotionsausschuss anzusiedeln und eine Promotionsvereinbarung vorzusehen, deren Mindestinhalte gesetzlich vorgegeben sind (§ 38 Abs. 5 Satz 3 LHG). Die genannten vereinbarten Qualitätsstandards wurden von den promotionsberechtigten Hochschulen in angemessener Weise umgesetzt.

Nach Angaben der Hochschulen sind auch die Promotionsordnungen fast vollständig an die gemeinsam vereinbarten Qualitätsstandards angepasst. Eine Ausnahme bildet die Universität Freiburg, die mit dem Erlass der Rahmenpromotionsordnung zwar die Vorgaben universitätsweit umgesetzt. Allerdings müssen in zwei Fakultäten die Anpassungen in den Promotionsordnungen noch formal von den zuständigen Gremien beschlossen werden. Über die Ausgestaltung einzelner Fragen der Umsetzung und konkreten Anwendung ist das Wissenschaftsministerium mit den Hochschulen im Gespräch.

Darüber hinaus haben alle promotionsberechtigten Hochschulen eine zentrale Erfassung der Promovierenden eingerichtet, wobei einzelne Hochschulen noch dabei sind, den Erfassungszeitpunkt in den eingerichteten zentralen Datenbanken für die Doktoranden und Doktorandinnen auf den Abschluss der Promotionsvereinbarung vorzuverlegen.

9. wie sich die Zahl der Juniorprofessorinnen und -professoren seit 2015 entwickelt hat und in welchem Umfang es einen Tenure Track oder eine Tenure Track-Option gab;

Die Zahl der Juniorprofessorinnen und Juniorprofessuren ist seit der Einführung der Personalkategorie kontinuierlich und auch in den vergangenen drei Jahren weiter gestiegen. Die Entwicklung seit 2015 wird in der Tabelle 6 dargestellt. Mit der Juniorprofessur erhält der wissenschaftliche Nachwuchs deutlich früher die Möglichkeit zu selbstbestimmtem und eigenverantwortlichem Arbeiten. Das durchschnittliche Erstberufungsalter liegt bei Juniorprofessuren bei ca. 35 Jahren, bei der W2- und W3-Professur dagegen bei ca. 41 Jahren. Die Juniorprofessur trägt somit erheblich zu attraktiven Beschäftigungsbedingungen in der Post-Doc-Phase bei, insbesondere, wenn sie mit einer Tenure-Track-Regelung, also einer Regelung zu einer unbefristeten Professur im Anschluss an die Juniorprofessur, verbunden ist.

Berichtsjahr	Anzahl Juniorprofessorinnen und -professoren	
	Insgesamt	darunter nach Tenure-Track-Modellen
2015 ¹⁾	232	–
2016	236	39
2017	243	40

¹⁾ Bis zum Berichtsjahr 2015 keine Erfassung in der amtlichen Hochschulpersonalstatistik

Tabelle 6: Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren an staatlichen Hochschulen in Baden-Württemberg, insgesamt und nach Tenure-Track-Modellen, 2015–2017

Quelle: Statistisches Landesamt, Hochschulpersonalstatistik

Seit dem Jahr 2016 werden auch die Juniorprofessorinnen und -professoren nach Tenure-Track-Modellen in der Landesstatistik separat erfasst. Mit dem Inkrafttreten des 3. Hochschulrechtsänderungsgesetzes wurde im Landeshochschulgesetz eine verbindliche Tenure-Track-Regelung aufgenommen, mit der bei hervorragender Evaluation in einem qualitätsgesicherten Verfahren die Übernahme auf eine W3-Professur gewährleistet wird. Es ist seit dem Jahr 2014 nicht mehr möglich, eine bloße Tenure-Track-Option unter Stellenvorbehalt anzubieten. Die Tenure-Track-Option wird durch die amtliche Hochschulpersonalstatistik nicht separat erhoben. Da die Qualifizierungszeit aber in der Regel sechs Jahre beträgt, ist anzunehmen, dass unter den angegebenen Juniorprofessorinnen und -professoren in Tenure-Track-Modellen auch solche mit Tenure-Track-Option enthalten sind.

10. welche Maßnahmen die Landesregierung ergriffen hat oder ergreifen will, die wissenschaftliche Karriere besser planbar zu machen;

Das Wissenschaftsministerium fördert den wissenschaftlichen Nachwuchs an den baden-württembergischen Hochschulen mit einem differenzierten Maßnahmenkatalog. In vielfältiger Weise wird damit auch eine weitere wissenschaftliche Karriere besser planbar. Die in der Drucksache 16/3778 im Rahmen der Programm- und Projektförderung genannten Maßnahmen werden kontinuierlich fortgesetzt. Vorrangiges Ziel ist es nach wie vor, die besten Bedingungen zu schaffen, damit sich die Potenziale junger Menschen optimal entfalten und Hochqualifizierte ihre Chancen wahrnehmen können.

Für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren hat Baden-Württemberg eine deutliche Verbesserung der Planbarkeit und Transparenz des Karrierewegs geschaffen. Mit dem Ausbau des Tenure Tracks wurde ein zusätzlicher, verlässlicher Weg zur Professor etabliert und gestärkt. Nicht zuletzt im Hinblick auf das Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (Tenure-Track-Programm) wurde mit der zum 30. März 2018 in Kraft getretenen Neuregelung im Hochschulrechtsweiterentwicklungsgesetz eine eigenständige Tenure-Track-Professur eingerichtet, die nach erfolgreicher Evaluation den direkten Übergang in die Lebenszeitprofessur ermöglicht.

Zu den weiteren Maßnahmen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs zählen die erwähnten Selbstverpflichtungen zur Befristung von Arbeitsverträgen (siehe Ziffer 2.) sowie die Implementierung eines umfassenden Personalverwaltungssystems durch die Erfassung von Personaldaten nach den beschriebenen Merkmalen (siehe Ziffer 7.).

11. inwieweit die Hochschulen ihrer Verpflichtung gemäß Hochschulfinanzierungsvertrag nachgekommen sind, den Gleichstellungsbeauftragten nach Hochschulgröße gestaffelte Mindestausstattungen zur Verfügung zu stellen;

Für die Ausstattung des Amtes der Gleichstellungsbeauftragten wurde im HoFV festgelegt, dass die Mindestausstattung an den Landesuniversitäten jeweils eine Referentinnen-/Referentenstelle in der Entgeltgruppe 13 TV-L, eine 0,5-Sekretariatsstelle in der Entgeltgruppe 6 TV-L sowie Sachmittel in Höhe von 10.000 Euro beträgt. Das Wissenschaftsministerium hat die Umsetzung dieser Vereinbarung begleitet und es zeigt sich, dass die Universitäten diese erfüllen. Da die erste Erhebung zum Ist-Stand der Ausstattungssituation der Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen ergab, dass die Duale Hochschule Baden-Württemberg die für die Landesuniversitäten vorgegebene Mindestausstattung bereits erfüllt und darüber hinaus geht, wurde hier keine abweichende Vereinbarung getroffen.

Für die Pädagogischen Hochschulen, die Kunst- und Musikhochschulen sowie die Hochschulen für Angewandte Wissenschaften wurde im Dialog mit dem Wissenschaftsministerium eine nach Hochschulgröße gestaffelte Mindestausstattung vereinbart.

Staffelung	Mindestausstattung
Pädagogische Hochschulen – mit mehr als 4.000 Studierenden	0,5 VZÄ in E 12 bis 13 TV-L sowie mindestens 10.000 Euro Sachmittel p.a.
Pädagogische Hochschulen – mit weniger als 4.000 Studierenden	0,5 VZÄ in E 9 bis 11 TV-L sowie mindestens 5.000 Euro Sachmittel p.a.
Hochschulen für Angewandte Wissenschaften – mit mehr als 7.500 Studierenden	mindestens 1 VZÄ, davon 0,5 VZÄ E 12 sowie mindestens 10.000 Euro Sachmittel p.a.
Hochschulen für Angewandte Wissenschaften – mit 5.000 bis 7.500 Studierenden	mindestens 0,5 VZÄ E 9 bis 11, mindestens 7.500 Euro Sachmittel bzw. weitere Personalmittel p.a.
Hochschulen für Angewandte Wissenschaften – mit 2.000 bis 5.000 Studierenden	mindestens 0,5 VZÄ Personal, mindestens 4.000 Euro Sachmittel p.a.
Hochschulen für Angewandte Wissenschaften – mit weniger Studierenden	Personal und Budget (ohne Antrag): 5.000 Euro p.a. Kein zwingender Personalanteil.
Kunst- und Musikhochschulen – mit mehr als 600 Studierenden	mindestens 5.000 Euro p.a.
Kunst- und Musikhochschulen – mit weniger als 600 Studierenden	mindestens 3.000 Euro p.a.

Eine im Frühjahr 2019 vom Ministerium durchgeführte Abfrage bei diesen Hochschulen bestätigte, dass mit dieser Vereinbarung eine positive Entwicklung angestoßen wurde, da eine überwiegende Mehrheit der Hochschulen die vereinbarte Mindestausstattung sowohl in Bezug auf die personelle als auch die sächliche Ausstattung erfüllt haben. Lediglich an wenigen Hochschulen sind noch Anpassungen in Bezug auf den vereinbarten Beschäftigungsumfang bzw. die vereinbarten Eingruppierungen notwendig. Das Wissenschaftsministerium wird die Anpassungen weiter begleiten.

12. inwieweit die Hochschulen ihrer Verpflichtung gemäß Hochschulfinanzierungsvertrag nachgekommen sind, ambitionierte Standards bei der Durchführung von Berufungsverfahren zu entwickeln und diese in die Berufsleitfäden zu implementieren;

Entsprechend der Vereinbarung im HoFV wurde im Bereich der Gleichstellung eine hochschulartenübergreifende Arbeitsgruppe unter der Moderation des Wissenschaftsministeriums mit dem Auftrag eingerichtet, „verfahrensgerechte und ambitionierte Standards bei der Durchführung von Berufungsverfahren zu entwickeln.“ Die Arbeitsgruppe entwickelte bis Sommer 2018 ein Konzeptpapier, mit dem Standards für die Ausgestaltung der Berufsleitfäden der einzelnen Hochschulen gesetzt werden. Die Hochschulen wurden aufgefordert, Sorge für die gegebenenfalls erforderliche Überarbeitung der Leitfäden entsprechend der entwickelten Standards zu tragen. In dem Konzeptpapier werden folgende Instrumente für gendergerechte Berufungsverfahren genannt und erläutert: Monitoring und Dokumentation des Frauenanteils an den Professuren an der jeweiligen Hochschule, proaktive Suche von listenfähigen Kandidatinnen, enge Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten sowie die Entwicklung von Zielvereinbarungen, Quotierungen und/oder Anreizregelungen.

Durch das im Rahmen der Novellierung des Landeshochschulgesetzes 2014 neu verankerte Stimmrecht der Gleichstellungsbeauftragten in Berufungskommissionen wurde die Gleichstellungsarbeit an den staatlichen Hochschulen zusätzlich gestärkt.

13. wie sich der Anteil der Professorinnen seit 2015 verändert hat (bitte differenziert nach Hochschulart und Fächergruppen);

Für den Anteil der Professorinnen an den Hochschulen im Zuständigkeitsbereich des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst zeigen sich im Zeitraum 2015 bis 2017 über alle Hochschularten hinweg positive Entwicklungen, wie der Tabelle 7 im Detail zu entnehmen ist. In allen Fächergruppen und in allen Hochschularten hat sich der Anteil der Professorinnen zwischen 2015 und 2017 erhöht.

Hochschulart	Fächergruppen	2015	2016	2017
Hochschulen insgesamt	Fächergruppen insgesamt	19,4	20,3	20,8
	Geisteswissenschaften	35,2	36,9	36,8
	Sport	18,2	22,2	22,2
	Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	23,9	24,7	25,6
	Mathematik, Naturwissenschaften	18,5	18,8	19,8
	Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	15,8	17,2	18,3
	Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin	22,3	24,7	26,4
	Ingenieurwissenschaften	10,8	11,4	11,9
	Kunst, Kunstwissenschaften	25,5	27,7	26,6
Zentrale Einrichtungen	25,0	23,9	24,1	
Universitäten	Fächergruppen insgesamt	20,0	21,0	21,6
	Geisteswissenschaften	33,3	35,6	34,6
	Sport	13,6	16,7	20,0
	Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	24,4	24,8	26,1
	Mathematik, Naturwissenschaften	17,0	17,5	18,5
	Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	13,5	14,7	16,4
	Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin	23,9	25,6	27,5
	Ingenieurwissenschaften	10,3	11,4	11,3
	Kunst, Kunstwissenschaften	32,0	37,0	38,5
Zentrale Einrichtungen	31,4	25,6	26,8	
Pädagogische Hochschulen	Fächergruppen insgesamt	38,6	40,8	42,9
	Geisteswissenschaften	42,9	44,7	47,5
	Sport	27,3	33,3	27,3
	Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	45,4	45,5	47,5
	Mathematik, Naturwissenschaften	25,0	25,8	29,0
	Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	100,0	80,0	75,0
	Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin	83,3	85,7	87,5
	Ingenieurwissenschaften	0,0	0,0	
	Kunst, Kunstwissenschaften	20,8	24,0	29,2
Zentrale Einrichtungen	66,7	66,7	75,0	
Kunsthochschulen	Fächergruppen insgesamt	25,6	27,7	26,4
	Geisteswissenschaften			
	Sport			
	Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften			
	Mathematik, Naturwissenschaften			
	Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften			
	Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin			
	Ingenieurwissenschaften	0,0	11,1	30,0
	Kunst, Kunstwissenschaften	26,1	28,1	26,1
Zentrale Einrichtungen	50,0		30,0	
Fachhochschulen (einschließlich DHBW)	Fächergruppen insgesamt	16,3	16,7	17,3
	Geisteswissenschaften	36,4	27,3	31,8
	Sport			
	Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	21,6	22,6	23,2
	Mathematik, Naturwissenschaften	25,6	25,3	24,1
	Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	48,1	44,8	40,6
	Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin	14,3	18,2	18,7
	Ingenieurwissenschaften	11,0	11,4	12,0
	Kunst, Kunstwissenschaften	22,4	22,9	24,4
Zentrale Einrichtungen	4,5	9,1	4,5	

Quelle: Statistisches Bundesamt, Hochschulpersonalstatistik

Tabelle 7: Frauenanteil (in %) an allen hauptberuflichen Professorinnen und Professoren an Hochschulen des Landes Baden-Württemberg differenziert nach Hochschularten und Fächergruppen 2015–2017

14. wie das Wissenschaftsministerium die Wirkung der gleichstellungspolitischen Vereinbarungen im Hochschulfinanzierungsvertrag bewertet.

Durch die Vereinbarungen im HoFV wurden zunächst wesentliche Neuerungen in Bezug auf die Gleichstellungsarbeit eingeführt: Erstmals wurde eine Mindestausstattung für die Gleichstellungsbeauftragten vereinbart. Dadurch wurden die Gleichstellungsakteurinnen und -akteure gestärkt und erstmals Standards für die Gleichstellungsarbeit an Hochschulen etabliert. Als ein Qualitätsmerkmal wurde Gleichstellung im gemeinsamen Kennziffersystem der Hochschulen berücksichtigt. Es werden dabei Daten gemäß dem Kaskadenmodell für Absolventinnen/Absolventen, bei den Promotionen, Ernennungen, Professuren (Erfassungstiefe: Fächergruppe) sowie vielfältige Daten zu Frauen in Leitungspositionen erhoben. Diese Neuerung hat zu einer durchgängigen und sichtbaren Verankerung von Gleichstellung beigetragen.

Bauer

Ministerin für Wissenschaft,
Forschung und Kunst