

## **Kleine Anfrage**

**der Abg. Gabriele Rolland SPD**

**und**

## **Antwort**

**des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst**

### **#ichbinHanna – Beschäftigungsbedingungen für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler an baden-württembergischen Hochschulen**

#### Kleine Anfrage

Ich frage die Landesregierung:

1. Wie viele Personen waren zum 1. Mai 2021 im Land nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) befristet angestellt (bitte aufgeschlüsselt nach Hochschulart und Befristungsgrund nach WissZeitVG)?
2. Welche Laufzeiten haben die Verträge, die nach WissZeitVG befristet werden (bitte getrennt nach Personen vor und nach abgeschlossener Promotion)?
3. Welchen Anteil nehmen befristet Beschäftigte in der Gruppe des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals ein (bitte aufgeschlüsselt nach Hochschulart)?
4. Welche Vor- und Nachteile sieht die Landesregierung in der nicht in allen Bundesländern so existierenden pauschalen Personalkategorie „Akademischer Mitarbeiter“ (§ 52 des Landeshochschulgesetzes von Baden-Württemberg)?
5. Wie überprüft bzw. interveniert und sanktioniert das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst die Einhaltung bzw. Nichteinhaltung der gemäß Hochschulfinanzierungsvertrag „Perspektive 2020“ zu erfüllenden Verpflichtungen zu guter Arbeit?
6. Wie viel Personal in den Bereichen Verwaltung und Technik würde durch die Hochschulfinanzierungsvereinbarung Baden-Württemberg 2021 bis 2025 (HoFV 2) entfristet werden (bitte aufgeschlüsselt nach Hochschularten)?
7. Wie viele kw-Vermerke von Professorinnen und Professoren wurden durch den HoFV 2 gestrichen und wie viele neu geschaffen?
8. Wie viele Personen an den Hochschulen des Landes scheiden nach der zweiten Qualifikationsphase (sechs Jahre nach der Promotion) aus dem Wissenschaftsbetrieb aus (bitte getrennt nach Hochschulart)?

Eingegangen: 24.8.2021 / Ausgegeben: 1.10.2021

*Drucksachen und Plenarprotokolle sind im Internet  
abrufbar unter: [www.landtag-bw.de/Dokumente](http://www.landtag-bw.de/Dokumente)*

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

9. Wie stellt das Land sicher, dass während den Qualifikationsphasen eine ausreichende Kinderbetreuung sichergestellt ist?
10. Welche statistischen Daten erhebt das Land zum Zugang zu Hochschulen und Qualifizierungsphasen?

24.8.2021

Rolland SPD

### Begründung

Der Twitter-Feed #ichbinHanna zu den Arbeitsbedingungen junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler hat bundesweit eine hohe Aufmerksamkeit generiert. Auslöser war ein Video des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, in dem eine fiktive Wissenschaftlerin „Hanna“ das Wissenschaftszeitvertragsgesetz erläutert. Im Rahmen der auf den Twitter-Feed entstandenen Debatte wurde die Verantwortung für die tatsächlich immer noch unbefriedigende Situation der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler in Deutschland vonseiten des BMBF auf die Bundesländer verwiesen. Daher soll diese Kleine Anfrage den aktuellen Stand in Baden-Württemberg erfragen.

### Antwort

Mit Schreiben vom 14. September 2021 Nr. 21-7635.0/90/1 beantwortet das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst die Kleine Anfrage wie folgt:

*Ich frage die Landesregierung:*

- 1. Wie viele Personen waren zum 1. Mai 2021 im Land nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) befristet angestellt (bitte aufgeschlüsselt nach Hochschulart und Befristungsgrund nach WissZeitVG)?*

Im Juli 2021 hat das Wissenschaftsministerium eine Abfrage zum Stand der Beschäftigungsverhältnisse an den Hochschulen in den Jahren 2019 und 2020 gestartet. Die Erhebung ist noch nicht abgeschlossen. Die derzeit verfügbaren Daten beziehen sich lediglich auf das Jahr 2018. Neben den Befristungsgründen nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) wurden auch Befristungen nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TeilzBfG) erhoben.

Tabelle 1: Hauptberuflich wissenschaftliche Beschäftigte an staatlichen Hochschulen des Landes zum Stichtag 1. Dezember 2018 (Anzahl der Verträge nach Befristungsgrund)

	§ 2 Abs. 1 WissZeitVG (Qualifikation)		§ 2 Abs. 2 WissZeitVG (Drittmittel)		§ 14 Abs. 1 TeilzBfG (Sachgrund)		§ 14 Abs. 2 TeilzBfG (sachgrundlose Befristung)		gesamt
	absolut	anteilig	absolut	anteilig	absolut	anteilig	absolut	anteilig	
Universitäten	10.124	70,8 %	3.427	24,0 %	637	4,5 %	117	0,8 %	14.305
Pädagogische Hochschulen	141	31,2 %	191	42,3 %	104	23,0 %	16	3,5 %	452
Hochschulen für angewandte Wissenschaften (inkl. DHBW)	428	25,1 %	935	54,9 %	295	17,3 %	46	2,7 %	1.704
Kunst- und Musikhochschulen	55	66,3 %	7	8,4 %	14	16,9 %	7	8,4 %	83
gesamt	10.748	65,0 %	4.560	27,6 %	1.050	6,3 %	186	1,1 %	16.544

Quelle: Angaben der Hochschulen

2. Welche Laufzeiten haben die Verträge, die nach WissZeitVG befristet werden (bitte getrennt nach Personen vor und nach abgeschlossener Promotion)?

Die aus dem Jahr 2018 verfügbaren Daten erlauben keine Differenzierung nach Promotionsstatus. Weiterhin sind in Tabelle 2 auch Befristungen nach TeilzBfG enthalten. Die Gesamtzahl der in Tabelle 2 dokumentierten Vertragsfälle liegt über der in Tabelle 1 dokumentierten Zahl Beschäftigter, weil einerseits in Tabelle 1 der Bestand zum Stichtag 1. Dezember 2018 angegeben wird und in Tabelle 2 alle Vertragsverhältnisse, die im Jahr 2018 bestanden. Andererseits werden in Tabelle 2 Vertragsfälle gezählt, wodurch Beschäftigte, die mehrere kurzfristige bzw. anschließende Verträge im Jahr 2018 hatten, mehrmals gezählt werden.

Tabelle 2: Anzahl der bestehenden oder neu abgeschlossenen Verträge (Hauptberuflich wissenschaftliche Beschäftigte) nach Vertragslaufzeit an staatlichen Hochschulen des Landes im Jahr 2018

	unter 6 Monate		6 Monate bis unter 1 Jahr		1 Jahr bis unter 2 Jahre		2 Jahre und mehr		gesamt
	absolut	anteilig	absolut	anteilig	absolut	anteilig	absolut	anteilig	
Universitäten	3.329	14,1 %	3.875	16,4 %	6.344	26,8 %	10.086	42,7 %	23.634
Pädagogische Hochschulen	111	14,7 %	130	17,2 %	162	21,4 %	353	46,7 %	756
Hochschulen für Angewandte Wissenschaften (inkl. DHBW)	406	16,2 %	379	15,1 %	684	27,3 %	1.037	41,4 %	2.506
Kunst- und Musikhochschulen	6	5,5 %	14	12,7 %	20	18,2 %	70	63,6 %	110
Insgesamt	3.852	14,3 %	4.398	16,3 %	7.210	26,7 %	11.546	42,8 %	27.006

Quelle: Angaben der Hochschulen

3. Welchen Anteil nehmen befristet Beschäftigte in der Gruppe des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals ein (bitte aufgeschlüsselt nach Hochschulart)?

Im wissenschaftlichen Bereich unterscheiden sich die Anteile unbefristeter Beschäftigter an allen Beschäftigten zwischen den Hochschularten stark, wie der Tabelle 3 im Detail zu entnehmen ist.

Der relativ hohe Befristungsgrad des wissenschaftlichen Personals an den Universitäten basiert zum einen auf der Einwerbung von wettbewerblichen und projektbezogenen Drittmitteln im Forschungsbereich. Aufgrund der Befristung von Drittmitteln führen Drittmittel-finanzierte Projekte 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 hat der Bundesgesetzgeber mit dem WissZeitVG für die Qualifikationsphase des wissenschaftlichen Nachwuchses und für drittmittelfinanzierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler besondere Befristungsregeln geschaffen.

Der Anteil unbefristeter wissenschaftlicher Beschäftigung von knapp über 20 Prozent an den Universitäten wird dennoch vom Wissenschaftsministerium als ausbaufähig angesehen. Im Zuge der Hochschulfinanzierungsvereinbarung Baden-Württembergs (HoFV II) sind 1762,5 unbefristete Stellen (VZÄ) im wissenschaftlichen Bereich in den Hochschulkapiteln ausgebracht worden. Das Wissenschaftsministerium begrüßt es auch, dass der Zukunftsvertrag *Studium und Lehre stärken* zwischen Bund und Ländern (Nachfolgeregelung zum Hochschulpakt) eine grundsätzliche Verstetigung der Mittel vorsieht. Dadurch besteht die Möglichkeit, zusätzliche Stellen im wissenschaftlichen Bereich insbesondere für Lehraufgaben zu schaffen, die von den Hochschulen für unbefristete Beschäftigungsverhältnisse genutzt werden können.

Tabelle 3: Anteil befristet Beschäftigte an allen hauptberuflich wissenschaftlichen Beschäftigten an staatlichen Hochschulen des Landes im Jahr 2019 (Stichtag 1. Dezember)

	Anteil befristet Beschäftigte
Universitäten (ohne Klinika)	77,4 %
Pädagogische Hochschulen	45,7 %
Hochschulen für Angewandte Wissenschaften (inkl. DHBW)	23,9 %
Kunst- und Musikhochschulen	37,6 %
Insgesamt	65,8 %

Quelle: Statistisches Bundesamt; Amtliche Hochschulpersonalstatistik

4. Welche Vor- und Nachteile sieht die Landesregierung in der nicht in allen Bundesländern so existierenden pauschalen Personalkategorie „Akademischer Mitarbeiter“ (§ 52 des Landeshochschulgesetzes von Baden-Württemberg)?

Die Zusammenfassung der verschiedenen Typen nichtprofessoraler Beschäftigten in einer gemeinsamen Personalkategorie hat sich in der Praxis bewährt. Sie ermöglicht es, gemeinsame Regelungen vor die Klammer zu ziehen. Eine Binnendifferenzierung auf vertragsrechtlicher Basis oder durch Gremienbeschlüsse bleibt den Hochschulen in dem gesetzlich zugelassenen Umfang möglich.

5. Wie überprüft bzw. interveniert und sanktioniert das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst die Einhaltung bzw. Nichteinhaltung der gemäß Hochschulfinanzierungsvertrag „Perspektive 2020“ zu erfüllenden Verpflichtungen zu guter Arbeit?

Die Hochschulen haben sich mit der Unterzeichnung des Hochschulfinanzierungsvertrages I (HoFV I) zu folgenden Grundsätzen im Bereich Faire Beschäftigungsverhältnisse verpflichtet:

„Befristungen sollen sich nach der Dauer und nach den Erfordernissen der Drittmittelgewährung oder der Qualifikationsphase richten. Abgesehen davon werden Verträge mit einer Laufzeit von unter zwei Jahren nur in begründeten Ausnahmefällen geschlossen. Im nicht-wissenschaftlichen Bereich werden Stellen im Stellenplan der Hochschule, die mit der Wahrnehmung von Daueraufgaben belegt sind, in der Regel unbefristet besetzt.“ (HoFV I)

Zur Umsetzung der Grundsätze haben sich die Hochschulen darüber hinaus verpflichtet, Selbstverpflichtungen zur Befristung von Arbeitsverträgen im wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Bereich zu verabschieden. Das Wissenschaftsministerium hat die Verabschiedung der Selbstverpflichtungen inklusive der nötigen Gremienbeteiligungen sowie hinsichtlich des Einbezugs des nicht-wissenschaftlichen Personales geprüft und in Einzelfällen Nachbesserungen angefordert, denen die Hochschulen vollständig nachgekommen sind.

Zur Mitte der Laufzeit des HoFV I waren die Hochschulen aufgefordert, die auf Grundlage der Selbstverpflichtungen erzielten Fortschritte zu bewerten. Das Wissenschaftsministerium hat eine landesweite Zwischenbewertung der Fortschritte auf Basis der statistischen Daten, ergänzt durch die Abfragen zur Befristung in den Jahren 2017 und 2018 vorgenommen, die in Landtagsdrucksache 16/6108 nachzulesen ist.

Mit der HoFV II wurde vereinbart, dass die Hochschulen die mit den Selbstverpflichtungen bis 2020 erzielten Fortschritte bewerten und bei Bedarf Anpassungen vornehmen. Die laufende Abfrage dient zur Vorbereitung dieser Bewertung.

*6. Wie viel Personal in den Bereichen Verwaltung und Technik würde durch die Hochschulfinanzierungsvereinbarung Baden-Württemberg 2021 bis 2025 (HoFV 2) entfristet werden (bitte aufgeschlüsselt nach Hochschularten)?*

Im HoFV I und der HoFV II wurden und werden die Voraussetzungen für unbefristete Beschäftigung geschaffen, indem Stellen eingerichtet bzw. entfristet werden. Inwieweit diese Stellen genutzt werden, bestehendes befristetes Personal zu entfristen oder neues Personal zur unbefristeten Anstellung zu gewinnen, bleibt den Hochschulen überlassen. Tabelle 4 stellt die Entwicklung für den HoFV I und die bisherige Entwicklung der HoFV II je Hochschulart dar. Im Rahmen der seit Januar 2021 geltenden HoFV II, sind den kommenden Jahren weitere Verstetigungen und Schaffungen neuer Stellen zu erwarten.

Tabelle 4: Verstetigung und Schaffung von Stellen im Rahmen des HoFV I und der HoFV II im nicht-wissenschaftlicher Bereich

	<b>HoFV I</b> (2015 bis 2020)	<b>HoFV II</b> (seit 2021)
Universitäten	802	263
Medizinische Fakultäten	2	5
Pädagogische Hochschulen	68,5	54,5
Hochschulen für angewandte Wissenschaften	543	612,5
Duale Hochschule Baden-Württemberg	358	255
Kunst- und Musikhochschulen	16,5	39
Summe	1.790	1.229
<b>Gesamtsumme</b>	<b>3.019</b>	

*7. Wie viele kw-Vermerke von Professorinnen und Professoren wurden durch den HoFV 2 gestrichen und wie viele neu geschaffen?*

Sogenannte kw-Vermerke („künftig wegfallend“) im Staatshaushaltsplan beziehen sich auf Stellen, nicht auf Personen. Es wurden 1 138 kw-Vermerke gestrichen und die entsprechenden Stellen somit verstetigt. Darüber hinaus wurden weitere 53 Stellen für Professorinnen und Professoren neu ausgebracht.

*8. Wie viele Personen an den Hochschulen des Landes scheidet nach der zweiten Qualifikationsphase (sechs Jahre nach der Promotion) aus dem Wissenschaftsbetrieb aus (bitte getrennt nach Hochschulart)?*

Die Qualifikation des wissenschaftlichen Nachwuchses ist laut Landeshochschulgesetz (LHG) Aufgabe der Universitäten, der Pädagogischen Hochschulen und der Musik- und Kunsthochschulen. Die Qualifikationsphase nach der Promotion ist deutlich unschärfer, als es der Verweis auf den Zeitraum von sechs Jahren nach dem WissZeitVG nahelegt. Trotz relevanter Differenzen zwischen den Fachdisziplinen lässt sich insgesamt folgender Überblick geben: Der Doktorgrad wird in Deutschland im Durchschnitt mit einem Alter von 31 Jahren erworben (siehe Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021). Das durchschnittliche Erstberufungsalter auf eine W2- bzw. W3-Professur liegt laut Bundesbericht dagegen bei 41,7 Jahren bzw. 42,3 Jahren. Da die Zahl der Promotionen pro Jahr die der Erstberufungen übersteigt, scheidet in diesem Zeitraum der weit überwiegende Teil der Promovierten auf dem Weg zur Professur aus. Der Zeitpunkt des Ausscheidens erfolgt individuell sowohl unmittelbar nach erfolgreicher Promotion, nach einer kurzen Beschäftigungsphase an der Hochschule ohne die akademischen Karrierewege in der Post-doc-Phase (Juniprofessur, Tenure-Track-Professur, Nachwuchsgruppenleitung, Habilitation, habilitationsäquivalente Leistungen) begonnen zu haben, während oder nach Abschluss eines der akademischen Karrierewege in der Post-doc-Phase oder auch noch deutlich später, wenn erkennbar wird, dass das Ziel der Professur nicht mehr erreicht werden kann. Die Motive des Ausscheidens sind ebenso vielfältig.

Bezogen auf die fünf akademischen Karrierewege in der Post-doc-Phase lässt sich festhalten, dass bei einer erfolgreichen Evaluation der Juniorprofessur, aber auch bei Nachwuchsgruppenleitungen die Wahrscheinlichkeit eines Verbleibs im Wissenschaftssystem außerordentlich hoch ist. Ähnliches ist bei den Tenure-Track-Professuren zu erwarten. Bei der Habilitation und den habilitationsäquivalenten Leistungen ist die Wahrscheinlichkeit des Verbleibs – insbesondere in Fachdisziplinen, in denen die Nachfrage auf dem nicht-wissenschaftlichen Arbeitsmarkt eher gering ist – deutlich geringer. Die Gruppe der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit habilitationsäquivalenten Leistungen lässt sich statistisch nicht in hinreichender Schärfe erfassen.

*9. Wie stellt das Land sicher, dass während den Qualifikationsphasen eine ausreichende Kinderbetreuung sichergestellt ist?*

Das Studierendenwerksgesetz Baden-Württemberg sieht vor, dass die Studierendenwerke des Landes auch Kinderbetreuungseinrichtungen für Kinder von Studierenden betreiben. Diese Aufgabe ist 2020 mit dem Vierten Hochschulrechtsänderungsgesetz (4. HRÄG) erweitert worden, so dass die Studierendenwerke seit 1. Januar 2021 auch für Kinder von Hochschulmitarbeiterinnen und -mitarbeitern Kinderbetreuung anbieten können. Insofern stellen die Hochschulen und die Studierendenwerke bereits jetzt aber auch künftig gemeinsam eine gute und umfassende Kinderbetreuung sowohl für Kinder von Studierenden als auch für die von Hochschulangehörigen zur Verfügung.

*10. Welche statistischen Daten erhebt das Land zum Zugang zu Hochschulen und Qualifizierungsphasen?*

Das Statistische Landesamt erhebt im Rahmen der Studierenden- und Prüfungsstatistik, der Hochschulpersonalstatistik sowie seit 2017 auch der Promotionsstatistik und der Studienverlaufsstatistik zahlreiche Merkmale, die grundsätzlich auch für die Analyse des Zugangs zu Hochschulen sowie der Qualifizierungsphasen verwendet werden können. Eine detaillierte Auflistung der erfassten Merkmale findet sich im Hochschulstatistikgesetz (HStatG §§ 3, 4 und 7). Eine Übersicht zu den Daten findet sich auf den Internetangeboten des Statistischen Landesamtes (Unterrubrik „Hochschulen“ in der Rubrik „Bildung und Kultur“) sowie des Statistischen Bundesamtes (Fachserie 11, Reihe 4.1. Studierende an Hochschulen, 4.2. Prüfungen an Hochschulen, 4.3.1. Nicht-monetäre hochschulstatistische Kennzahlen, 4.4. Personal an Hochschulen und 4.8. Studienverlaufsstatistik).

Darüber hinaus veranlasst das Wissenschaftsministerium bedarfsabhängig Abfragen bei den Hochschulen. Als regelmäßige Abfragen im Bereich Hochschulzugang und Qualifizierungsphasen sind gegenwärtig die Semesterberichte sowie die Abfragen im Rahmen der Kennzahlen zu nennen. Angesichts des Aufwandes für die Hochschulen bemüht sich das Wissenschaftsministerium von zusätzlichen Abfragen abzusehen und soweit wie möglich auf die Datenerhebungen des Statistischen Landesamtes zurückzugreifen.

Bauer  
Ministerin für Wissenschaft,  
Forschung und Kunst