

**MINISTERIUM FÜR WISSENSCHAFT,  
FORSCHUNG  
UND KUNST BADEN-WÜRTTEMBERG**

Postfach 10 34 53 70029 Stuttgart  
E-Mail: [poststelle@mwk.bwl.de](mailto:poststelle@mwk.bwl.de)  
FAX: 0711 279-3080

Frau Präsidentin  
des Landtags von Baden-Württemberg  
Muhterem Aras MdL  
Haus des Landtags  
Konrad-Adenauer-Str. 3  
70173 Stuttgart

nachrichtlich

Staatsministerium

**Antrag der Abgeordneten Dr. Timm Kern und Alena Trauschel u. a. FDP/DVP**  
– **Chancengleichheit und Gleichstellung an Hochschulen**  
– **Drucksache 17 / 1964**

**Ihr Schreiben vom 22. Februar 2022**

Sehr geehrte Frau Landtagspräsidentin,

das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst nimmt zu dem Antrag wie folgt Stellung:

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

1. *welche personellen, sachlichen und monetären Mittel die Hochschulen und das Land den Gleichstellungsbeauftragten zur Verfügung stellen sowie in welcher Anzahl Gleichstellungsbeauftragte an baden-württembergischen Hochschulen angestellt sind (ggf. aufgeschlüsselt in Teil- und Vollzeitstellungen je Hochschule);*

An den Landeshochschulen im Bereich des Wissenschaftsministeriums gibt es 45 Gleichstellungsbeauftragte, nämlich an jeder Hochschule eine. Die Gleichstellungsbeauftragten sind jedoch nicht als Gleichstellungsbeauftragte angestellt. Vielmehr handelt es sich um Mitarbeitende des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals der Hochschule, die vom Senat aus eben diesem Kreis gewählt werden. Entsprechend sind Entlastungen bei den Aufgaben jenseits der Gleichstellung vorgesehen.

Für die Gleichstellungsbeauftragten wurde in der Hochschulfinanzierungsvereinbarung II (HoFV II) folgende Mindestausstattung festgelegt:

Hochschulart	Anzahl Studierende	Personal	Sachmittel
Universitäten	-	1 VZÄ Ref. (E 13) 0,5 VZÄ Sekretariat (E 6)	10.000 Euro p.a.
Pädagogische Hochschulen	≥ 4.000	0,5 VZÄ (E 12-13)	10.000 Euro p.a.
	≤ 3.999	0,5 VZÄ (E 9-11)	5.000 Euro p.a.
Kunsthochschulen	≥ 600	5.000 Euro	
	≤ 599	3.000 Euro	
Hochschulen für angewandte Wissenschaften	≥ 7.500	1 VZÄ, dav. 0,5 VZÄ (E 12)	10.000 Euro p.a.
	5.000 - 7.499	0,5 VZÄ (E 9-11)	7.500 Euro p.a.
	1.500 - 4.999	0,5 VZÄ	4.000 Euro p.a.
	≤ 1.499	5.000 Euro	
Duale Hochschule Baden-Württemberg	-	2 VZÄ Ref. (E 13)	10.000 Euro p.a.

Darüber hinaus wählt der Senat mindestens eine Stellvertretung. Über die Anzahl der Stellvertretungen und die Dauer der Amtszeiten entscheidet die Hochschule im Rahmen ihrer Grundordnung. Die Duale Hochschulen Baden-Württemberg (DHBW) kann

im Rahmen ihrer Grundordnung örtliche Gleichstellungsbeauftragte für die Studienakademien und Standorte vorsehen. Die DHBW hat von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht.

Für die Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten sind in der Rechtsverordnung zur Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten (GEVO) folgende Mindestregelungen getroffen:

Hochschulart	Anzahl Studierende	Entlastung in Prozent der Bemessungsgrundlage
Universitäten (ohne KIT)	≤ 19.999	100%
	≥ 20.000	130%
Pädagogische Hochschulen	≤ 3.999	40%
	≥ 4.000	60%
Kunsthochschulen	-	mind. 30%
Hochschulen für angewandte Wissenschaften	≤ 1.999	30%
	2.000 – 4.999	50%
	≥ 5.000	70%
Duale Hochschule	-	mind. 230%

Bemessungsgrundlage der Entlastung ist die Lehrverpflichtung bzw. die wöchentliche Arbeitszeit. Die Entlastung wird hochschulintern zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und ihren Stellvertretungen aufgeteilt. Bei der DHBW bezieht sich die Entlastung auf die Gleichstellungsbeauftragte inklusive der örtlichen Gleichstellungsbeauftragten. Bei den Pädagogischen Hochschulen kann die Gleichstellungsbeauftragte zusätzlich ganz oder zum Teil von der schulpraktischen Betreuung freigestellt werden. Entscheidet sich eine Hochschule nach § 4 Absatz 8 Satz 1 Landeshochschulgesetz (LHG) dafür, eine Gleichstellungsbeauftragte und mindestens eine Stellvertreterin für das weibliche wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Personal vorzusehen, sind je nach Hochschulart und Hochschulgröße weitere Entlastungen bis zu 100 Prozent der Bemessungsgrundlage vorgesehen. In diesen Fällen entfällt jedoch die Entlastung der Beauftragten für Chancengleichheit nach dem Chancengleichheitsgesetz (ChancenG). Die Entlastung der Chancengleichheitsbeauftragten am KIT ist in § 9 Absatz 4 der Chancengleichheitssatzung des KIT festgelegt. Den vier gewählten Chancengleichheitsbeauftragten und ihren vier Stellvertreterinnen stehen mindestens drei Vollzeitäquivalente (VZÄ) für Freistellungen zur Verfügung.

2. *wie sie es bewertet, dass die bereits in Artikel 3 Absatz 2 Grundgesetz (GG) gesicherte Gleichberechtigung von Frauen und Männern erneut im Landeshochschulgesetz (fortan LHG) ausgeführt wird, nicht aber Passagen wie in Artikel 3 Absatz 3 GG, wonach niemand etwa aufgrund des Geschlechts, der Herkunft, der Abstammung oder des Glaubens benachteiligt oder bevorzugt werden darf;*

Die zu bewertende Aussage der Fragestellung gibt das LHG nicht korrekt wieder:

Das LHG nimmt in der Tat Bezug auf die in Artikel 3 Absatz 2 Grundgesetz (GG) niedergelegten Regelungen des Grundgesetzes zur Gleichberechtigung von Männern und Frauen und konkretisiert diese Regelungen auf Landesebene im Zusammenhang mit der Aufgabenwahrnehmung der Hochschulen. Dies hat gleichzeitig Hinweiskarakter auf die Regelungen im Grundgesetz selbst.

Darüber hinaus ist jedoch auch das in Artikel 3 Absatz 3 GG aufgeführte Benachteiligungs-/Bevorzugungsverbot im LHG konkretisiert: So haben die Hochschulen gemäß § 4 a LHG eine Ansprechperson für Antidiskriminierung zu bestellen. § 4 a Absatz 2 Satz 2 LHG regelt: „Die Hochschule wirkt darauf hin, dass Mitglieder und Angehörige der Hochschulen vor Diskriminierungen aus rassistischen Gründen, wegen der ethnischen Herkunft oder der religiösen und weltanschaulichen Identität geschützt werden.“

Insofern wird im LHG sowohl auf die sich aus Artikel 3 Absatz 2 GG ergebende Gleichberechtigung von Frauen und Männern als auch auf das Benachteiligungs-/Bevorzugungsverbot des Artikels 3 Absatz 3 GG Bezug genommen. Im Übrigen geht das Grundgesetz in seiner Anwendung dem Landeshochschulgesetz vor und gilt unmittelbar.

3. *inwiefern es ihrer Ansicht nach, aus dem Gesichtspunkt der Chancengleichheit heraus, zu rechtfertigen ist, dass die Person, welche nach § 4 Absatz 3 LHG die Durchsetzung der Chancengleichheit unterstützen soll, ausschließlich aus der weiblichen Belegschaft der jeweiligen Hochschule ausgewählt werden soll;*

Die Fragestellung gibt die Regelung unzureichend wieder, da die Gleichstellungsbeauftragte zwar aus dem hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal der Hochschule gewählt werden soll, aber gerade keine Ausschließlichkeit besteht.

Bei der Aufgabe Chancengleichheit von Männern und Frauen handelt es sich weiterhin zuvörderst um Frauenförderung, da sich über alle Fächergruppen und Hochschularten hinweg noch immer der Frauenanteil im Zuge der wissenschaftlichen Karriere bis hin zur Professur erheblich verringert.

In diesem Sinne ist es zweckdienlich, die Gleichstellungsbeauftragte aus dem weiblichen Teil des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals zu wählen. Steht keine Frau zur Verfügung, kann auch auf Personen anderer Geschlechter zurückgegriffen werden. Die Wahl findet durch den Senat statt, der von allen Mitgliedern der Hochschule unabhängig ihres Geschlechts gewählt wird.

4. *wie sie, gemäß § 4 Absatz 1 LHG, eine „tatsächliche Chancengleichheit“ von Frauen und Männern an Hochschulen definiert und wie sich diese ggf. von einer regulär verstandenen Chancengleichheit unterscheidet;*
5. *welche bestehenden Nachteile oder Ungleichheiten sie an den Hochschulen, im Sinne ihrer zuvor gegebenen Definition, jeweils für Frauen und Männer sieht;*

Die Ziffern 4. und 5. werden im Zusammenhang beantwortet.

In § 4 Absatz 1 LHG findet sich die Formulierung „tatsächliche Chancengleichheit“ nicht.

6. *welche Vorgaben bezüglich des Inhalts, des Umfangs und der sonstigen Ausgestaltung der Gleichstellungspläne für das hauptberuflich tätige Personal an Hochschulen, die alle fünf Jahre zu erbringen sind, gestellt werden und wie die dadurch aufkommende bürokratische Belastung für die Hochschulen zu bewerten ist;*

Die Gleichstellungspläne sind Teil der Struktur- und Entwicklungsplanung der Hochschulen. Nach der Neujustierung der Anforderungen an die Struktur- und Entwicklungspläne im Anschluss zum vierten Hochschulrechtsänderungsgesetz (4. HRÄG) werden aktuell auch die Anforderungen an die Gleichstellungspläne grundlegend überarbeitet. Ziel der Überarbeitung ist es, die Wirkung des Instruments im Verhältnis zum administrativen Aufwand zu stärken.

7. *ob sie einen Zielkonflikt zwischen Vorhaben im Sinne der Parität und dem Exzellenz-Anspruch innerhalb der Forschung und der Lehre sieht (vor allem bei der Besetzung von Professuren und dem wissenschaftlichem Personal) und wenn ja, welches dieser beiden Ziele, im Falle einer Kollision von diesen, zu priorisieren ist;*

Das Wissenschaftsministerium sieht keinen Zielkonflikt. Im Gegenteil ist das Ausschöpfen des gesamten intellektuellen Potenzials der Bevölkerung ein Qualitätsmerkmal des Wissenschaftssystems und Voraussetzung für Exzellenz. Nehmen in der Summe die Frauenanteile von Karrierestufe zu Karrierestufe ab, ist dies ein starkes Indiz, dass sachfremde Gründe die Auswahlentscheidungen verzerren, da von einer geschlechtsneutralen Verteilung des intellektuellen Potenzials ausgegangen wird. Davon zu unterscheiden ist der Einzelfall, bei dem das Prinzip der Bestenauslese besteht.

8. *wie sie die Praxis einiger Hochschulen bewertet, Gleichstellung und Genderperspektiven bei der Förderung von Forschungsprojekten und der Vergabe von Mitteln zu berücksichtigen;*

Die Berücksichtigung von Gleichstellung und Genderperspektiven bei der Förderung von Forschungsprojekten ist sowohl bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft als auch bei den Programmen der Europäischen Union guter wissenschaftlicher Standard. Insofern begrüßt das Wissenschaftsministerium es, wenn auch hochschulintern auf anerkannte Vergabeverfahren, -prozedere und Qualitätskriterien zurückgegriffen wird.

9. *ob, ähnlich zu den Fünf-Jahres-Plänen, vonseiten der Hochschulen auch Pläne für die Erhöhung oder Angleichung der Geschlechteranteile für die einzelnen Studienfächer erstellt werden und wenn ja, welche Maßnahmen und Vorhaben diese beinhalten;*

10. *inwiefern sie anstrebt, gemäß den Zielen in § 4 LHG, auch Studienfächer mit einem erhöhten Anteil an Studentinnen in Relation zu Studenten (bspw. Pharmazie, Biologie und Allgemeinmedizin) paritätisch anzugleichen;*

Die Ziffern 9. und 10. werden im Zusammenhang beantwortet

Die Gleichstellungspläne der Hochschulen sind Teil der Struktur- und Entwicklungsplanung. Sie zielen auf die Chancengleichheit des nichtwissenschaftlichen Hochschulpersonals und sollen der Verringerung der Frauenanteile des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals im Ablauf der wissenschaftlichen Karrierestufen bis zur Professur entgegenwirken.

Die Pläne richten sich somit auf das Personal der Hochschulen, nicht jedoch auf alle Mitglieder, wie zum Beispiel die Studierenden. Die Geschlechteranteile unter den Studierenden, insbesondere in Bezug auf Fächergruppen, sind stark von den Interessen und Prägungen der Schulabgängerinnen und -abgänger geprägt.

Gleichwohl gibt es Hochschulen, die in ihren Struktur- und Entwicklungsplänen und Gleichstellungsplänen Maßnahmen zur Änderung der Geschlechteranteile unter den Studierenden aufführen, die teilweise auch einzelne Fächergruppen in den Blick nehmen. Zudem gibt es Initiativen auf Landesebene, zum Beispiel den Anteil der weiblichen Studierenden in den MINT-Fächern zu erhöhen. Auch die Erhöhung der Anzahl der männlichen Studienanfänger im Bereich des Grundschullehramtes wird von Landesseite angestrebt. Die Maßnahmen richten sich überwiegend an potenzielle Studieninteressierte und zielen dabei auf eine Attraktivitätssteigerung der jeweiligen Studienfächer. Das Zulassungsverfahren selbst ist von diesen Maßnahmen nicht berührt.

*11. inwieweit ihr die Studie „The Gender Equality Paradox in Science, Technology, Engineering, and Mathematics Education“, bzw. das sogenannte „Gender Paradox“ im Allgemeinen, bekannt ist;*

Dem Wissenschaftsministerium ist die empirische quantitative Studie von Gijsbert Stoet und David C. Geary aus dem Jahr 2018 bekannt.

*12. welche Schlüsse sie, in Bezug auf ihre Ziele der Parität im Hochschulbereich, aus den Ergebnissen der genannten Studie zieht, dass der Anteil an Absolventinnen in STEM-Fächern (Science, Technology, Engineering & Math) abnimmt, umso gleichgestellter die Geschlechter in den jeweiligen Ländern sind (gemessen am Global Gender Gap Index=GGGI).*

Das Wissenschaftsministerium nimmt die rege Diskussion zu den Ursachen des empirischen Befunds der psychologischen Studie hinsichtlich der Studienfachwahl zur Kenntnis. Der Global Gender Gap Index ist für das Wissenschaftsministerium ein

wichtiger, aber kein hinreichender Maßstab der Bewertung der Geschlechterverhältnisse. Die zitierte Studie zeigt in Bezug auf PISA-Daten, dass die Wahl des Studienfachs von zahlreichen Faktoren abhängig und nicht monokausal zu erklären ist. Unabhängig von Paritätszielen liegt es vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels im Interesse des Landes, dass möglichst viele junge Menschen, die am Studium der MINT-Fächer Interesse zeigen, dieses an den Hochschulen Baden-Württembergs aufnehmen und erfolgreich beenden können. Hierbei sind insbesondere auch Schulabgängerinnen in den Blick zu nehmen.

Im weiteren Fokus der Gleichstellungspolitik des Wissenschaftsministeriums liegen die abnehmenden Frauenanteile in der Abfolge der wissenschaftlichen Karrierestufen. Für diese Aufgabenstellung ist eine Studie zur grundsätzlichen Berufswahl nur von begrenzter Relevanz.

Mit freundlichen Grüßen

gez.

Theresia Bauer MdL  
Ministerin