



Wahlprüfsteine zur Landtagswahl 2021 in Baden-Württemberg



LANDESKONFERENZ DER
GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN AN DEN
WISSENSCHAFTLICHEN HOCHSCHULEN
BADEN-WÜRTTEMBERGS

Verantwortlich:
Dr. Dagmar Höppel

Unter Mitarbeit von: Nadine Schuh

Foto: Saja Seus

Impressum

Herausgeberin und Redaktion:
Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten
an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs (LaKoG)

Kontakt:
LaKoG
Universität Stuttgart Kronenstr. 36
70174 Stuttgart
www.lakog.uni-stuttgart.de

Erschienen: Stuttgart, Januar 2021

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	4
Wahlprüfsteine	5
der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs (LaKoG) zur Landtagswahl in Baden-Württemberg am 14. März 2021	
Antworten der Parteien	
1. Gender Pay Gap und Ausstattung der Professuren	7
2. Förderug von Forschung, Lehre und Innovation.....	11
3. Rahmenbedingungen der weisungsgebundenen Gleichstellungsbeauftragten und ihren Vertreterinnen (Stellvertreterinnen, -entsandte Personen , Berufungskommissionen und sie vertretende Fakultätsgleichstellungsbeauftragten)	13
4. Karrierewege nachhaltig sichern; Zielvorgaben für die kommende Legislaturperiode	16
5. Ombudspersonen für Studierende	21
6. Vereinbarkeit von Studium, Wissenschaft, Beruf und Familie	22

Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs (LaKoG) engagiert sich seit vielen Jahren dafür, Chancengleichheit für Frauen und Männer in Wissenschaft und Forschung herzustellen und bestehende Nachteile abzubauen. Die LaKoG setzt sich verstärkt dafür ein, dass Studierende und wissenschaftliches Personal familiäre Verpflichtungen mit Studium, Forschung und Lehre und dem Wissenschaftsbetrieb vereinbaren können.

Für die kommende Landtagswahl im März 2021 hat die LaKoG daher einen Fragekatalog zusammengestellt, der an die Fraktionsvorsitzenden der im Landtag vertretenen Parteien geschickt wurde. Die Wahlprüfsteine enthalten die wichtigen und zentralen Anliegen der Wissenschaftlerinnen und der Gleichstellungsbeauftragten. Den Fragekatalog können Sie den nächsten Seiten entnehmen.

Das Ziel der Wahlprüfsteine ist es, Sie bei der Wahlentscheidung zu unterstützen, denn mit ihrer Hilfe können Sie die Positionen der Parteien nochmals prüfen. Sie können sie aber auch einsetzen, um mit den Kandidatinnen und Kandidaten ins Gespräch zu kommen.

Die Antworten sind vollständig wiedergegeben. Die Positionen sind daher weder paraphrasiert noch bewertet. Sie haben damit die Chance, sich unvoreingenommen selbst einen Eindruck zu verschaffen. Auf den folgenden Seiten finden Sie die Antworten zusammengefasst, alphabetisch sortiert nach den einzelnen Fraktionen:

Bündnis 90/ Die Grünen
CDU
FDP
SPD

Wir hoffen, dass wir hiermit bei der Meinungsbildung vor und nach der Wahl behilflich sein können.

Mit freundlichen Grüßen



Dr. Birgid Langer
(Landessprecherin LaKoG)



Dr. Dagmar Höppel
(Leiterin der Geschäftsstelle der LaKoG)

Wahlprüfsteine 2021

Landtagswahlen am 14. März 2021

1. Gender Pay Gap und Ausstattung der Professuren

Die neue Hochschulfinanzierungsvereinbarung sieht vor, dass die Hochschulen den Gender Pay Gap – die ungleiche Bezahlung von Professorinnen und Professoren erfassen müssen. Damit wird erstmals sichtbar, wo Ungleichheit besteht und ein gesellschaftspolitischer Schaden entstanden ist.

- a) Unterstützt Ihre Partei die gesetzliche Verankerung der Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an den Berufungs- und Bleibeverhandlungen (inklusive Festlegung der Ausstattung), um dort Abhilfe zu schaffen, wo die Ungleichbehandlung be- oder vielmehr entsteht?
- b) Unterstützt Ihre Partei die Einrichtung eines Statistik-Portals für die Hochschulen Baden-Württembergs, um gleichstellungsrelevante Daten transparent zu erfassen¹ (z.B. Erhebung der Frauenanteile in verschiedenen Positionen, Karrierestufen und Fächern, Gender Pay Gap², die Studienabschlußquoten oder die Quote der Studienabbrecherinnen in den ersten Semestern)?
- c) Unterstützt Ihre Partei die Schaffung von Transparenz und die Einhaltung von Transparenzregeln, welche die Bezüge im Öffentlichen Dienst in den Blick nehmen und sichtbar machen, wie hoch im Mittel die Besoldung von Frauen und Männern ist und welche offenlegen, welche weiteren Einkommensbestandteile aus den unterschiedlichen Nebentätigkeiten, Ehrenämtern, Aufsichtsratsbezügen etc. existieren?

2. Förderung von Forschung, Lehre und Innovation

(Entwicklung einer Gleichstellungsstrategie BW)

- a) Plant Ihre Partei eine ganzheitliche, aufeinander abgestimmte Gleichstellungsstrategie an den Hochschulen Baden-Württembergs zu entwickeln, die über die bestehenden Einzelmaßnahmen hinausgeht?
- b) Welche Meilensteine wird diese enthalten? Welche Rolle spielt dabei die Geschlechterforschung? Wie soll die Nachhaltigkeit der Strategie gesichert werden?
(s. auch Punkt 7, Seite 2)

3. Rahmenbedingungen der weisungsungebundenen Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Vertreterinnen (Stellvertreterinnen, entsandte Personen (Berufungskommissionen und sie vertretende Fakultätsgleichstellungsbeauftragten))

- a) Welche Mindestausstattung und Entlastung sieht oder hält Ihre Partei für die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten zur Erfüllung des Gleichstellungsauftrags vor oder für erforderlich?
- b) Setzt sich Ihre Partei für die gemeinsame rahmenrechtliche Verankerung der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten im LHG ein?

¹ Statistikportal NRW: http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/no_cache/statistikportal/

² Erhebung der Verdienstlücken (Gender Pay Gap am Beispiel Niedersachsens, s. unter http://www.statistik.niedersachsen.de/portal/live.php?navigation_id=25668&article_id=123027&psmand=40

- c) Wird sich Ihre Partei dafür einsetzen, dass die Anzahl der Gleichstellungsakteur*innen analog zur Anzahl der Personalräte festgelegt und quotiert wird?

4. Karrierewege nachhaltig sichern; Zielvorgaben für die kommende Legislaturperiode

- a) Welchen Frauenanteil strebt Ihre Partei bis zum Jahr 2025 bei den Professuren und in den Gremien an Hochschulen als verbindliches Ziel an?
- b) Welche Maßnahmen plant Ihre Partei, um die Lücke in der akademischen Karriereleiter zwischen dem Abschluss der Promotion und der Professur für Frauen in BW zu schließen?
- c) Was planen Sie, um den Frauenanteil bei Tenure-Track-Verfahren und Stellenbesetzungen zu erhöhen? Welche Frauenanteile streben Sie an?
- d) Wären Sie bereit, bei der Umsetzung des grundgesetzlichen Gleichstellungsauftrags bzw. beim Verfehlen der selbstgesetzten Gleichstellungsziele der Hochschulen Mittelkürzungen vorzunehmen?
- e) Werden Sie das Brigitte Schlieben-Lange-Programm³ 2021 erneut ausschreiben?

5. Ombudspersonen für Studierende

Plant ihre Partei analog zu den Ombudspersonen für den wissenschaftlichen Nachwuchs die Einführung eines Ombudssystems für Studierende?

6. Vereinbarkeit von Studium, Wissenschaft, Beruf und Familie

- a) Was planen Sie, um die Nachteile im Karriereweg von Wissenschaftler*innen, die während der Corona-Krise für Eltern (v.a. Mütter) entstanden sind, auszugleichen?
- b) Die Corona-Krise hat gezeigt, dass unsere Gesellschaft vor allem Frauen mit Familienpflichten in alte, tradierte Rollenmuster zurückdrängt – mit allen negativen Konsequenzen. Welche Maßnahmen ergreift Ihre Partei, um dies zukünftig zu verhindern?

³ <https://mwk.baden-wuerttemberg.de/de/forschung/forschungsfoerderung/chancengleichheit/> Letzte Einreichungsfrist war der: 16. April 2019

1. Gender Pay Gap und Ausstattung der Professuren

Die neue Hochschulfinanzierungsvereinbarung sieht vor, dass die Hochschulen den Gender Pay Gap – die ungleiche Bezahlung von Professorinnen und Professoren erfassen müssen. Damit wird erstmals sichtbar, wo Ungleichheit besteht und ein gesellschaftspolitischer Schaden entstanden ist.

(1) Unterstützt Ihre Partei die gesetzliche Verankerung der Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an den Berufungs- und Bleibeverhandlungen (inklusive Festlegung der Ausstattung), um dort Abhilfe zu schaffen, wo die Ungleichbehandlung be- oder vielmehr entsteht?



Mit Erfolg konnten wir Grüne die Erfassung des Gender Pay Gap in die neue Hochschulfinanzierungsvereinbarung II (HoFV II) aufnehmen. Wir machen sichtbar, wo Ungleichheiten und damit konkrete Handlungsbedarfe bestehen. Tatsächlich gehen die Vereinbarungen mit den Hochschulen noch weiter: Sie legen auch eine nach Hochschulart und -größe differenzierte Mindestausstattung fest, die die Hochschulen den Gleichstellungsbeauftragten zur Verfügung stellen müssen.

Es sind für uns klar die nächsten Schritte, die Gleichstellungsbeauftragten an den Berufungs- und Bleibeverhandlungen zu beteiligen und ihnen die Teilnahme an der Findungskommission für hauptamtliche Rektoratsmitglieder zu ermöglichen.

Unser Ziel ist es, Chancengleichheit zu schaffen. Daher hat die grün-geführte Landesregierung in den vergangenen Jahren die Gleichstellung stärker im Landeshochschulgesetz (LHG) verankert. So haben die Gleichstellungsbeauftragten beispielsweise mittlerweile Stimmrecht in Berufungskommissionen und eine beratende Mitgliedschaft im Hochschulrat. Im LHG verpflichten wir die Hochschulen dazu, bei der Wahrnehmung aller Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern zu fördern. Sie müssen darauf hinwirken, bestehende Nachteile zu beseitigen, und es aktiv fördern, dass der Frauenanteil in allen Fächern und auf allen Ebenen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, erhöht wird (siehe Paragraf 4 Abs. 1 LHG).

Ganz aktuell haben wir Grüne erfolgreich durchgesetzt, das Kaskadenmodell ins LHG aufzunehmen. Gleiches gilt für die beratende

Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten in der Findungskommission zur Auswahl der Hochschulratsmitglieder. Außerdem haben wir die Betreuung von Personen, die von sexueller Belästigung oder Diskriminierung betroffen sind, verbessert.



Die CDU hat die Rolle der Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen im Rahmen der Novelle des Landeshochschulgesetzes im Jahr 2020 weiter gestärkt. Entsprechend § 48 Absatz 3 LHG gehören die Gleichstellungsbeauftragten den Berufungskommissionen kraft Amtes an. Die Gleichstellungsbeauftragte hat bei Stellenbesetzungen des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals zudem das Recht auf frühzeitige Beteiligung an Stellenausschreibungen, auf Einsicht in Bewerbungsunterlagen sowie auf Teilnahme an Bewerbungs- und Personalauswahlgesprächen.



Die jüngst novellierte Ausgestaltung des Hochschulrechts sieht vor, dass die Gleichstellungsbeauftragten den Berufungskommissionen nach § 48 Absatz 3 und den Auswahlkommissionen nach § 51 Absatz 6 kraft Amtes angehören. Die Beteiligung an weiteren Berufungs- und Bleibeverhandlungen zur Sicherung der Entgelttransparenz, einer gleichwertigen Ausstattung und der Verfahrensqualität kann im Rahmen eines zukünftigen Gesetzgebungsverfahrens geprüft werden. Die Entscheidung über die Sach- und Personalmittelausstattung muss aber auch in diesem Fall den Hochschulen überlassen werden, die Unterschiede zwischen Frauen und Männern, etwa bei techni-

scher oder sächlicher Ausstattung passgenau sensibilisieren. Dies ist nicht nur ein Gebot der uns Liberalen sehr wichtigen Hochschulautonomie, sondern führt ebenso wie in anderen Bereichen zu einem effizienten und bedarfsgerechten Einsatz der Ressourcen.



Ja, für die SPD ist es wichtig, dass die Gleichstellungsbeauftragte in den Berufungskommissionen vertreten ist, über ein wirkliches Mitspracherecht verfügt und eigenständig handlungsfähig mit personellen und finanziellen Ressourcen ausgestattet ist.

1. Gender Pay Gap und Ausstattung der Professuren

(2) Unterstützt Ihre Partei die Einrichtung eines Statistik-Portals für die Hochschulen Baden-Württembergs, um gleichstellungsrelevante Daten transparent zu erfassen (z.B. Erhebung der Frauenanteile in verschiedenen Positionen, Karrierestufen und Fächern, gender pay gap, die Studienabschlußquoten oder die Quote der Studienabbrecherinnen in den ersten Semestern)?



Ja, wir werden uns dafür einsetzen, ein solches Statistik-Portal für unsere Hochschulen einzurichten. Transparenz sowie eine solide und anschaulich aufbereitete Datenbasis sind entscheidend, um Chancengleichheit herzustellen.



Die Hochschulen sind angehalten, derartige Daten in die Erstellung der Struktur- und Entwicklungspläne sowie der Gleichstellungspläne einfließen zu lassen. Darüber hinaus stellt auch das Statistische Landesamt entsprechende Daten zur Verfügung.



In der jüngsten Novellierung des Hochschulrechts wurden nochmals Maßnahmen festgeschrieben, um die Gleichstellung an den Hochschulen weiter zu fördern. Neben der Festbeschreibung in § 4 des Landeshochschulgesetzes, wonach die Hochschulen bei der Wahrnehmung aller Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern fördern, tragen nun insbesondere die gestärkte Rolle der Gleichstellungsbeauftragten und die Präzisierung der Gleichstellungspläne diesem Ziel bei. Im novellierten § 5 wird den Hochschulen des Weiteren zur Qualitätssicherung die Aufgabe der Dokumentation und Verfolgung der Verlaufsdaten der Studierenden in anonymisierter Form zugewiesen. Bei derartigen Datenerhebungen und Datenverarbeitungen sind allerdings die datenschutzrechtlichen Anforderungen, insbesondere der DSGVO zu wahren, auf die auch der Landesbeauftragte für den Datenschutz und die Informationsfreiheit im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens richtigerweise hingewiesen hat.



Belastbare Daten sind wichtig für die richtigen politischen Entscheidungen – sie können auch helfen, sie zu finden. Gegenüber einem Statistik-Portal sind wir aufgeschlossen, sofern die datenschutzrechtlichen Belange eingehalten sind.

1. Gender Pay Gap und Ausstattung der Professuren

(3) Unterstützt Ihre Partei die Schaffung von Transparenz und die Einhaltung von Transparenzregeln, welche die Bezüge im Öffentlichen Dienst in den Blick nehmen und sichtbar machen, wie hoch im Mittel die Besoldung von Frauen und Männern ist und welche offenlegen, welche weiteren Einkommensbestandteile aus den unterschiedlichen Nebentätigkeiten, Ehrenämtern, Aufsichtsratsbezügen etc. existieren?



Ja, wir unterstützen es, hier Transparenz herzustellen. Wir setzen uns dafür ein, den Gender Pay Gap bei Professor*innen eingehend zu analysieren und dabei auch Variablen wie die Ausstattung der Professuren einzubeziehen.



Die Offenlegung von Gehaltsstrukturen erfolgt im öffentlichen Dienst über die jeweiligen Stellenpläne im Landeshaushalt. Auch die einzelnen Gehälter sind aus den öffentlich zugänglichen Besoldungstabellen ersichtlich. Damit ist ein Höchstmaß an Transparenz gewährleistet.



Fragen der Besoldung in der Hochschullehre standen im Mittelpunkt der Arbeit des Untersuchungsausschusses zu den Zulagen an der Verwaltungshochschule in Ludwigsburg, der den Landtag in der zurückliegenden Wahlperiode beschäftigt hatte. Dort wurde akribisch nachgearbeitet, wie Besoldungsbestandteile in Form von Leistungsbezügen missbräuchlich vergeben wurden. In der Folge wurden auch an weiteren Hochschulen Fehler bei der Vergabe bekannt und eine deutliche Sensibilisierung für derartige Vergabeentscheidungen etabliert. Deshalb ist für uns klar, dass ein gewisser Grad an Transparenz geboten ist, um eine Besoldung zu erreichen, die die Gleichstellung auch in monetärer Hinsicht realisiert. Allerdings sind Nebentätigkeiten genehmigungspflichtig, sodass die personalführende Stelle stetige Kenntnis von Einkommensbestandteilen jenseits der Besoldung erhält und

auch darüber wachen kann, dass keine Interessenkollisionen entstehen. Darüberhinausgehende Offenlegungspflichten existieren möglicherweise in den Statuten der Einrichtungen, die für Funktionen oder Aufgabenwahrnehmungen in ihrer Sphäre Bezüge gewähren. Einer studienbasierten Klärung möglicher geschlechterspezifischer Benachteiligungen in Bezug auf Gehalt, Räumlichkeiten, Auszeichnungen, Ressourcen und Reaktionen auf Angebote stehen wir aufgeschlossen gegenüber.



Wir setzen uns sich für mehr Transparenz und Klarheit bei Gehältern und Einkünften auch im öffentlichen Dienst ein. Die SPD hat diesen Einsatz mit mehreren Initiativen auf Bundes- und Landesebene für den öffentlichen Dienst und insbesondere Abgeordnete sowie die Privatwirtschaft unterstrichen (Entgelttransparenzgesetz, Gesetz über ein Transparenzregister). Ziel dieses Einsatzes ist es, die gleiche Bezahlung von Frauen und Männern für gleiche und gleichwertige Arbeit zu erreichen.

2. Förderung von Forschung, Lehre und Innovation (Entwicklung einer Gleichstellungsstrategie BW)

- (1) Plant Ihre Partei eine ganzheitliche, aufeinander abgestimmte Gleichstellungsstrategie an den Hochschulen Baden-Württembergs zu entwickeln, die über die bestehenden Einzelmaßnahmen hinausgeht?



Die grün-geführte Landesregierung verfolgt schon heute eine Gleichstellungsstrategie, die unterschiedliche Maßnahmen umfasst. Dazu gehört die Beseitigung struktureller Defizite genauso wie gezielte Einzelförderung. Einen der wichtigsten Bausteine stellt die Hochschulfinanzierungsvereinbarung II (HoFV II) dar: Mit ihr verpflichten sich die Hochschulen, die Gleichstellung substanziell zu verbessern. Dies leisten sie u.a. mit dem Kaskadenmodell und der Garantie, den Gleichstellungsbeauftragten eine festgelegte Mindestausstattung zur Verfügung zu stellen. Zudem verpflichten sich die Hochschulen, Daten zum Gender Pay Gap zu erheben und aufzubereiten. Die HoFV II schlägt damit die Brücke zu den Gleichstellungsplänen, die die einzelnen Hochschulen erarbeiten. Weitere Bausteine bilden insbesondere die im Landeshochschulgesetz verankerten Regelungen zur Gleichstellung, gezielte Förderprogramme und neue Instrumente wie das Tenure-Track-Verfahren.

Klar ist auch: Wir müssen noch mehr tun, um unsere Gleichstellungsziele zu erreichen. Deshalb werden wir unsere Maßnahmen weiterhin laufend anpassen und die einzelnen Bausteine verzahnen.



Wir halten eine ganzheitliche, aufeinander abgestimmte Gleichstellungsstrategie für einen lohnenswerten Ansatz. Im Rahmen der Weiterentwicklung des Landeshochschulrechts im Jahr 2020 haben wir weitere Impulse im Sinne der Chancengleichheit gesetzt. Die Rolle der Gleichstellungsbeauftragten wurde gestärkt und die Inhalte der Gleichstellungspläne wurden präzisiert.



Die mit der jüngsten Novelle des Hochschulrechts einhergehende gesetzliche Fest- bzw. Fortschreibung des Wirkungsfeldes von Gleichstellungsbeauftragten unterstützt deren wichtige und vielfältige Aufgabe an der jeweiligen Hochschule nach landesweit einheitlicher Maßgabe. Sie unterstützen die Hochschulleitung insoweit bei der Durchsetzung der verfassungsrechtlich gebotenen Chancengleichheit von Frauen und Männern und bei der Beseitigung bestehender Nachteile für wissenschaftlich und künstlerisch tätige Frauen sowie Studentinnen. Sie wachen über die Einhaltung der Gleichstellungsgrundsätze bei Personalentscheidungen und im Zusammenleben an der Hochschule insgesamt, sie wirken auf die Realisierung der Gleichstellung in der Praxis hin und fungieren als zentrale Anlaufstelle für Anliegen der Frauen. Damit tragen die Gleichstellungsbeauftragten viel Verantwortung. Mit landesweiten Programmen können die Maßnahmen zur Gleichstellung vor Ort flankiert werden.



Die SPD hat die Weiterentwicklung des Landeshochschulgesetzes (LHG) in der Gleichstellung mit dem letzten Hochschulrechtsänderungsgesetz grundsätzlich begrüßt. Dennoch sehen wir hier noch Spielraum für verbindlichere Regelungen, z.B. in der Frage einer Quote oder von Sanktionen und Belohnungen für das Erreichen oder Nicht-Erreichen von Gleichstellungszielen. Das Landesgesetz für Chancengleichheit im öffentlichen Dienst, in dem die Hochschulen explizit genannt sind, nennt unserer Auffassung nach noch zu viele Ausnahmen. Wir werden uns für die Streichung dieser Ausnahmen einsetzen, wo sie die Hochschulen betreffen. Damit soll Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst konsequent durchgesetzt werden.

2. Förderung von Forschung, Lehre und Innovation

(Entwicklung einer Gleichstellungsstrategie BW)

(2) Welche Meilensteine wird diese enthalten? Welche Rolle spielt dabei die Geschlechterforschung? Wie soll die Nachhaltigkeit der Strategie gesichert werden?

(s. auch Punkt 7, Seite 2)



Zu den Meilensteinen zählt es unter anderem, gleichstellungsrelevante Daten, etwa zu einem möglichen Gender Pay Gap, transparent zu erfassen. Wir nehmen insbesondere die Studieneingangsphase sowie die Karriereverläufe wie Berufungen und Tenure Track in den Blick. Gleichzeitig wollen wir für geeignete Rahmenbedingungen sorgen, um Genderaspekte in Forschung und Lehre einzubringen.

Die Maßnahmen zur Förderung von Wissenschaftlerinnen werden wir ausbauen und verzahnen, die Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen stärken.

Damit unsere Bestrebungen nachhaltig sind, war es uns wichtig, zum einen das Kaskadenmodell einzuführen. Dafür haben wir Grüne uns erfolgreich eingesetzt. Mit der längerfristigen Laufzeit der Hochschulfinanzierungsvereinbarung und ihrem verpflichtenden Charakter schaffen wir zum anderen Planbarkeit.

Perspektivisch setzen wir uns für Unisex-Toiletten und einen diskriminierungsfreien Hochschulalltag für TIN-Studierende (trans*, intersex, nicht-binär) ein.



Als ein Meilenstein kann die Stärkung der Gleichstellungsbeauftragten im Rahmen der Weiterentwicklung des Hochschulrechts im Jahr 2020 angesehen werden. Dem Thema Geschlechterforschung widmen sich die Hochschulen des Landes sowohl im Rahmen von Professuren, Forschungsschwerpunkten und -projekten als auch in Lehrveranstaltungen. An den medizinischen Fakultäten wird der Bereich der geschlechtsspezifischen Medizin als Querschnittsthema in unterschiedlichen Fachgebieten im Rahmen der Lehre behandelt.



Die Einführung der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG an den Universitäten haben zur Stärkung der Gleichstellung und chancengerechteren Bedingungen beigetragen. Über diesen Kulturwandel hinaus fordert die DFG spezifische Gender-Maßnahmen auch im Zusammenhang mit der Forschungsförderung ein, die sich in der Ausschreibungspraxis widerspiegeln sollten. Auch den Hochschulen ist dies nicht zuletzt durch die Vorgaben des § 4 Absatz 1 LHG vorgezeichnet, wonach sie bei der Wahrnehmung aller Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken haben, um den im Grundgesetz vorgegebenen Zielsetzungen zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern nachzukommen. Dies gilt auch für die Flexibilisierung der Arbeitszeit zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Pflege und Beruf sowie Schule und Beruf. Dies wollen wir landesseitig flankieren durch flexiblere Öffnungszeiten und unbürokratische Angebote von Kindertagesstätten, Krippen und Kindergärten, zuverlässige schulische Angebote, Ferienbetreuungen und schließlich auch verlässliche Begleitung und Entlastungsangebote für diejenigen, die Pflegeaufgaben übernommen haben. Erst mit diesen zuverlässigen Rahmenbedingungen können wir es ermöglichen, dass jeder die passenden Arbeitszeiten für sich findet.



Die Regelungen zur Gleichstellung an den Hochschulen im LHG sind bereits mit Strategien unterlegt (Kaskadenmodell). Eine Anpassung oder Erweiterung dieser Strategien muss Gegenstand von Verhandlungen mit den Hochschulen sein.

3. Rahmenbedingungen der weisungsungebundenen Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Vertreterinnen

(Stellvertreterinnen, entsandte Personen in Berufungskommissionen und sie vertretende Fakultätsgleichstellungsbeauftragten)

(1) Welche Mindestausstattung und Entlastung sieht oder hält Ihre Partei für die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten zur Erfüllung des Gleichstellungsauftrags vor oder für erforderlich?



Die Mindestausstattung der Gleichstellungsbeauftragten durch die Hochschulen ist in der Hochschulfinanzierungsvereinbarung II (HoFV II) festgelegt. Sie ist vor wenigen Tagen am 1. Januar 2021 in Kraft getreten. Das ist deshalb bedeutend und ein Erfolg, weil die Mittel so für die nächsten fünf Jahre garantiert sind. In den kommenden Jahren werden wir prüfen, wie die Ausstattung an den Hochschulen jeweils gehandhabt wird und vor allem, ob sie ausreicht. Die Ergebnisse werden in die Verhandlungen zur Nachfolgevereinbarung einfließen, die in der kommenden Legislaturperiode anstehen. Für uns Grüne ist dabei klar: Wir stehen für Gleichstellung. Auf die Gleichstellung und damit auch auf die Mindestausstattung der Gleichstellungsbeauftragten legen wir deshalb ein besonderes Augenmerk.



In § 4 Abs. 6 LHG ist geregelt, dass die Hochschule der Gleichstellungsbeauftragten die zur wirksamen Erfüllung ihrer Aufgaben erforderliche Personal- und Sachausstattung zur Verfügung stellt. Im aktuellen Hochschulfinanzierungsvertrag 2021 - 2025 haben sich das Land und die Hochschulen auf eine Mindestausstattung geeinigt. Demnach stellen die Landesuniversitäten den Gleichstellungsbeauftragten eine Referentinnen-/Referentenstelle in E13, eine halbe Sekretariatsstelle in E6 und Sachmittel in Höhe von 10.000 Euro bereit. Bei den Hochschulen für angewandte Wissenschaften erfolgt eine Staffelung je nach Hochschulgröße. Diese Regelungen halten wir für angemessen.



Wir gehen davon aus, dass die Hochschulen die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten zu schätzen wissen und deshalb ein großes Interesse an einer auskömmlichen Ausstattung und Förderung ihrer Gleichstellungsbeauftragten haben. Diese Wertschätzung der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten findet sich auch im neugefassten § 4 Absatz 6 Landeshochschulgesetz, wonach die Hochschule die zur wirksamen Erfüllung der Aufgaben erforderliche Personal- und Sachausstattung bereitstellt und die Gleichstellungsbeauftragte zur Ausübung ihres Amtes von deren sonstigen Dienstaufgaben angemessen entlastet. Auch die Stellvertreterinnen können entsprechend entlastet werden. Die Regelungen schafft das Wissenschaftsministerium in Ansehung der Größe der jeweiligen Hochschule durch Rechtsverordnung, was eine landesweit einheitliche Handhabung sichert und passgenaue Regelungen vor Ort ermöglicht, ohne etwa kleine Hochschulstandorte zu überfordern.



Die Frage der Ausstattung von Gleichstellungsbeauftragten muss auf der Ebene der einzelnen Hochschulen geregelt werden.

3. Rahmenbedingungen der weisungsungebundenen Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Vertreterinnen

(Stellvertreterinnen, entsandte Personen (Berufungskommissionen und sie vertretende Fakultätsgleichstellungsbeauftragten))

(2) Setzt sich Ihre Partei für die gemeinsame rahmenrechtliche Verankerung der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten im LHG ein?



Schon heute können Hochschulen und Fakultäten selbstständig Fakultätsgleichstellungsbeauftragte berufen. Unser Augenmerk liegt darauf, dass Gleichstellungsbeauftragte mehr Möglichkeiten mit entsprechender Ausstattung erhalten.



Entsprechend § 4 Absatz 4 LHG nimmt die Gleichstellungsbeauftragte an den Sitzungen der Fakultäts- und Sektionsräte mit beratender Stimme teil. Dabei kann sie sich vertreten lassen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren. Diese Regelung erscheint uns angemessen.



Für die dezentrale Wirksamkeit von nachhaltiger Gleichstellungsarbeit können Fakultätsgleichstellungsbeauftragte von den Hochschulen und Fakultäten bereits selbstständig eingerichtet werden. Allerdings wurde mit der neuen gesetzlichen Festlegung in §4 des Landeshochschulgesetzes auch ein Rahmen geschaffen, der den Hochschulen die zur Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern gebotenen strukturellen Maßnahmen sehr konkret vorzeichnet. Eine gesetzliche Verankerung der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten halten wir insoweit nicht für erforderlich, als dass diese im Rahmen der Hochschulautonomie vor Ort möglich, aber nicht zwingend sind.



Fakultätsgleichstellungsbeauftragte sind derzeit an den Hochschulen schon möglich. Eine gesetzliche Verankerung kann aber Gegenstand zukünftiger Weiterentwicklungen des LHG sein.

3. Rahmenbedingungen der weisungsungebundenen Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Vertreterinnen

(Stellvertreterinnen, entsandte Personen (Berufungskommissionen und sie vertretende Fakultätsgleichstellungsbeauftragten))

(3) Wird sich Ihre Partei dafür einsetzen, dass die Anzahl der Gleichstellungsakteur*innen analog zur Anzahl der Personalräte festgelegt und quotiert wird?



Wir prüfen diesen Vorschlag.



Die gesetzliche Grundlage der Personalvertretungen in Baden-Württemberg ist das Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG). Die Belange der Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen des Landes werden im Landeshochschulgesetz geregelt. Bei der Frage einer analogen Anwendung einzelner Regelungen auf das jeweils andere Gesetz muss berücksichtigt werden, dass es sich um unterschiedliche Sachzusammenhänge handelt.



Umfang und Aufwand der wichtigen Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten werden wesentlich von der Größe der jeweiligen Hochschule beeinflusst. Deshalb berücksichtigt die Gleichstellungsbeauftragtenentlastungsverordnung die nach Hochschulart differenzierten Lehrdeputate, auch bei den Stellvertreterinnen der Gleichstellungsbeauftragten. Die weitere Stärkung der Rolle der Gleichstellungsbeauftragten dient der Interessenartikulation und Durchsetzung zur Chancengleichheit. In den Kontext der Ansprechpersonen ist auch die Einrichtung der Funktion eines externen Vertrauensanwalts unter Beibehaltung auch der internen Ansprechpersonen für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung und für Antidiskriminierung zu nennen, die mit der jüngsten LHG-Novelle die Beratungsangebote an den Hochschulen für Betroffene vergrößern.



Über die Festlegung und Quotierung der Anzahl der Gleichstellungsakteur*innen analog zur Anzahl der Personalräte sind wir zu Gesprächen bereit.

4. Karrierewege nachhaltig sichern; Zielvorgaben für die kommende Legislaturperiode

(1) Welchen Frauenanteil strebt Ihre Partei bis zum Jahr 2025 bei den Professuren und in den Gremien an Hochschulen als verbindliches Ziel an?



Bis 2025 streben wir einen Frauenanteil von mindestens 25 Prozent bei den Professuren an unseren Hochschulen an. Damit geben wir uns aber nicht zufrieden. Unser mittel- bis langfristiges Ziel ist ein weitgehend ausgeglichenes Geschlechterverhältnis und eine paritätische Besetzung von Gremien sowie Führungs- und Entscheidungspositionen.

Zur Wahrheit gehört auch: Mit steigender Qualifikationsebene nimmt der Frauenanteil in der Wissenschaft nach wie vor ab. Wir haben immer noch deutlich weniger Professorinnen als Absolventinnen. Und das, obwohl wir die Zahl der Professorinnen ebenso steigern konnten wie den Frauenanteil bei Promotionen und Habilitationen. Wenn wir den Frauenanteil bei den Professuren nachhaltig erhöhen wollen, müssen wir die Karrierewege und vorgelagerten Qualifikationsstufen noch stärker als bisher in den Blick nehmen.



Der Frauenanteil bei den Professuren der staatlichen Hochschulen im Land lag im Jahr 2018 bei 22,8 Prozent. Das Potential hochqualifizierter Frauen ist damit aber noch lange nicht ausgeschöpft. Aus unserer Sicht gilt es, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie im wissenschaftlichen Bereich weiter zu verbessern. Dies kann entscheidend mit dazu beitragen, den Frauenanteil in Forschung und Lehre weiter zu verbessern.



Dass Frauen und Männer bei der Besetzung von Gremien im Sinne des §10 Abs. 2 LHG gleichberechtigt berücksichtigt werden, sollte zukünftig kein frommer Wunsch mehr bleiben.

Allerdings wurde im Anhörungsverfahren zur jüngsten Hochschulrechtsnovelle auch deutlich, dass der 'Ämterdruck' auf die Professorinnen wächst. Dadurch können Probleme insbesondere bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf entstehen, die man bei derartigen Quotierungen nicht übersehen darf. Deshalb ist das Idealbild nur erreichbar, wenn die nachfolgenden Fragestellungen der zuverlässigen Karriereplanung und der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf geklärt sind.

Wir würden einen höheren Anteil von Professorinnen begrüßen, wie generell auch mehr Frauen in Führungsverantwortung, sowohl in der Wirtschaft als auch im Öffentlichen Dienst. Von den Unternehmen erwarten wir eine deutliche Verbesserung des Frauenanteils in Führungspositionen und werden uns dafür auch im Öffentlichen Dienst einsetzen und die Hochschulen dabei unterstützen. Eine gesetzliche Quote lehnen wir jedoch ab, da sie das Leistungsprinzip aushebelt und dazu führen kann, dass Frauen als Quotenerfüller degradiert werden.



Hierüber gibt es noch keine konkreten Zielvereinbarungen, diese müssen Gegenstand zukünftiger Verhandlungen mit den Hochschulen sein.

4. Karrierewege nachhaltig sichern; Zielvorgaben für die kommende Legislaturperiode

(2) Welche Maßnahmen plant Ihre Partei, um die Lücke in der akademischen Karriereleiter zwischen dem Abschluss der Promotion und der Professur für Frauen in BW zu schließen?



Wir setzen uns *erstens* für finanzielle Sicherheit ein. Hier wollen wir unter anderem die Förderprogramme fortführen. Dazu gehören beispielsweise das Margarete von Wrangell-Programm und das Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm für Frauen. Ziel der Programme ist es, qualifizierte promovierte Wissenschaftlerinnen für eine Hochschulprofessur zu gewinnen.

Zweitens halten wir ein gewisses Maß an Planbarkeit für wichtig. Mit der Juniorprofessur und dem Tenure-Track-Verfahren haben wir daher weitere neue Instrumente eingeführt, die den Weg zur Professur berechenbarer machen. Tenure Track meint hierbei die Option, nach einer festgelegten Probezeit eine Professur auf Lebenszeit erhalten zu können.

Drittens setzen wir uns dafür ein, die Rahmenbedingungen weiter zu verbessern. Ganz zentral ist für uns dabei eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Aktuell arbeitet die grün-geführte Landesregierung u.a. daran, die Folgen von pandemiebedingten Familienbetreuungszeiten abzufedern.



Das Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm des Landes finanziert für bestimmte Hochschulen in Baden-Württemberg Lehraufträge, die an Frauen vergeben werden. Das Brigitte-Schlieben-Lange-Programm soll exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kindern bei der Vereinbarkeit einer wissenschaftlichen Karriere mit Erziehungs- und Betreuungspflichten unterstützen. Das Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm hat das Ziel, Wissenschaftlerinnen zur Habilitation zu ermutigen. Dies geschieht durch Finanzierung eines Beschäftigungsverhältnisses, dessen Kosten vom Land und dem Europäischen Sozialfonds je zur Hälfte getragen werden. Wir unterstützen Förderprogramme zur Verbesserung der Chancenge-

rechtigkeit an den Hochschulen und werden bei den dafür vorgesehenen Mitteln keine Abstriche machen.



Lediglich an den Pädagogischen Hochschulen nähern wir uns in Baden-Württemberg der Geschlechterparität bei den Professuren an, was dem Anteil an den Studienabsolventen und Promotionen entsprechend das Idealbild sein sollte. Im Durchschnitt allerdings ist nicht mal ein Viertel aller Lehrstühle weiblich besetzt. Die hohe Zahl der Akademikerinnen ohne Kind ist indes ein Hinweis darauf, dass eine wissenschaftliche Karriere vor allem aus zeitlichen Gründen mit einer Familiengründung noch immer schwer vereinbar ist beziehungsweise als schwer vereinbar angesehen wird. Um künftig zu verhindern, dass hoch qualifizierte und hervorragend geeignete Frauen der Wissenschaft aus diesem Grund verloren gehen, müssen nach Ansicht der FDP vor allem Angebote zur Kinderbetreuung für wissenschaftliches Personal weiter bedarfsgerecht ausgebaut werden und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch mit modernen Arbeitsmodellen unterstützt wird. Daneben sorgt die gesetzliche Etablierung des sogenannten Kaskadenmodells, wonach der Anteil der Frauen auf einer bestimmten wissenschaftlichen Karrierestufe den Zielwert für die nächsthöhere Karrierestufe darstellt, in der jüngsten LHG-Novelle hoffentlich für die gewünschte Angleichung.



Mit den auch hier bereits beschriebenen Maßnahmen von der Erfassung konkreter Zahlen über die In-Pflichtnahme der Hochschulen, die Schaffung von Transparenz bei der Bezahlung und die Stärkung der Gleichberechtigungsbefragten bis hin zur Unterstützung bei der Kinderbetreuung ist ein Maßnahmenbündel angedacht, das begleitet und evaluiert und weiterentwickelt werden muss.

4. Karrierewege nachhaltig sichern; Zielvorgaben für die kommende Legislaturperiode

(3) Was planen Sie, um den Frauenanteil bei Tenure-Track-Verfahren und Stellenbesetzungen zu erhöhen? Welche Frauenanteile streben Sie an?



Wir Grüne haben die Stellen im akademischen Mittelbau gemeinsam mit den Hochschulen ausgebaut. Den Tenure Track haben wir als Instrument für besser planbare Karrierewege umgesetzt. Das bedeutet: Junge Wissenschaftler*innen können nach einer befristeten Bewährungszeit auf einer Junior-Professur eine dauerhafte Professur bekommen.

Das zentrale Auswahlkriterium bildet die fachliche Qualität. Darüber hinaus muss das Auswahlverfahren fair sein. Mehr Transparenz, etwa durch die Bereitstellung von Daten, ist hier ein wichtiger Baustein.

Wir müssen aber nicht nur sicherstellen, dass Frauen beim konkreten Tenure-Track Auswahlverfahren die gleichen Chancen haben. Wir müssen auch weiterhin daran arbeiten, die strukturellen Hindernisse abzubauen, die in den Karrierestufen vorab bestehen (siehe 4.2.).



Tenure Track-Professuren sind ein wichtiges Instrument, um mehr Planbarkeit für wissenschaftliche Karrierewege zu schaffen. Davon profitieren insbesondere auch jüngere Wissenschaftlerinnen. Wir werden uns im Sinne einer verbesserten Chancengerechtigkeit an den Hochschulen für die Schaffung von Karrierewegen mit verlässlichen Beschäftigungsperspektiven einsetzen. Zielgerichtete strukturelle Maßnahmen und bedarfsorientierte Förderprogramme sind aus unserer Sicht am besten dazu geeignet, zu einer verbesserten Chancengerechtigkeit an den Hochschulen beizutragen.



Die Attraktivität einer akademischen Karriere muss gesteigert werden, um bereits im Bewerberpool mögliche ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis vorzufinden. Dann wird es auch keine Frage des Leistungsprinzips sein, ob die Parität erreicht wird. Gerade die Planbarkeit einer beruflichen Karriere in der Wissenschaft wird mit dem Tenure-Track gesteigert. Mit modernen Arbeitsmodellen und unter Ausnutzung der Potentiale der Digitalisierung muss weiter daran gearbeitet werden, dass Realität wird, was den Hochschulen nun auch im Hochschulrecht aufgegeben ist. An prominenter Stelle in § 4 steht nun festgeschrieben, dass die Hochschulen bei der Wahrnehmung aller Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinwirken; sie die Erhöhung der Frauenanteile in allen Fächern und auf allen Ebenen aktiv fördern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, und für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher, künstlerischer und medizinischer Tätigkeit sorgen. Diesen Anspruch gilt es nun mit Leben zu füllen.



Hierüber gibt es noch keine konkreten Zielvereinbarungen, diese müssen Gegenstand zukünftiger Verhandlungen mit den Hochschulen sein.

4. Karrierewege nachhaltig sichern; Zielvorgaben für die kommende Legislaturperiode

- (4) Wären Sie bereit, bei der Umsetzung des grundgesetzlichen Gleichstellungsauftrags bzw. beim Verfehlen der selbstgesetzten Gleichstellungsziele der Hochschulen Mittelkürzungen vorzunehmen?



Diese Frage sollte sich eigentlich nicht stellen. Die gesetzlich verankerten Regelungen sind schlichtweg einzuhalten. Darüber hinaus haben sich die Hochschulen in ihren Gleichstellungsplänen dazu verpflichtet, entlang des Kaskadenmodells die Gleichstellung von Frauen und Männern signifikant voranzubringen. Und zwar sowohl beim wissenschaftlichen wie auch beim wissenschaftsunterstützenden Personal. Die Ziele und Maßnahmen, wie sie erreicht bzw. umgesetzt werden sollen, müssen der Hochschulöffentlichkeit zugänglich sein und diskutiert werden. Es würde einen Bruch der Hochschulfinanzierungsvereinbarung II (HoFV II) bedeuten, diese Fortschritte willentlich bzw. absichtlich zu verfehlen. Wir gehen fest davon aus, dass die Hochschulen ihren Verpflichtungen nachkommen.



Wir ziehen die positive Ermutigung einer sanktionierenden Mittelkürzung vor. Mit Blick auf die Verbesserung der Chancengerechtigkeit entwickeln sich die Hochschulen im Land insgesamt positiv. Der Anteil der Frauen bei den Professuren ist zuletzt stetig gestiegen. Das zeigt, dass die Hochschulen in Eigeninitiative auf einem guten Weg sind.



Für die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern wurden in der jüngsten Novellierung des Hochschulrechts nochmals Maßnahmen festgeschrieben. Mit der Neustrukturierung der Struktur- und Entwicklungsplanung (StEP), die inhaltlich auf die für die Profilbildung sowie strategische und organisatorische Entwicklung wesentlichen Leitlinien im Vergleich zum vorangegangenen Planungszeitraum fokussiert, wurde nun auch der notwendige Inhalt des Gleichstellungsplans präzisiert. Dieser stellt dar, inwieweit die Ziele des Vorgängerplans erreicht wurden, und bewertet die Fortschritte bei der Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern. Das Wissenschaftsministerium kann Richtlinien für die Gleichstellungspläne vorgeben, nicht aber Mittelkürzungen bei Zielverfehlung vorsehen. Es mag nicht fernliegen, mit einem drohenden Malus den Ansporn zur Realisierung der Planziele zu steigern. Allerdings halten wir Liberale gerade die haushalterische Planungssicherheit mit der Hochschulfinanzierungsvereinbarung für ein hohes Gut, das nicht durch drohende Mittelkürzungen unterminiert werden sollte.



Die Möglichkeit von Mittelkürzungen beim Verfehlen selbstgesetzter Gleichstellungsziele ist Teil der möglichen Weiterentwicklung einer Gleichstellungsstrategie im Rahmen zukünftiger Änderungen des LHG, ebenso wie Belohnungen für das Erreichen der Ziele.

4. Karrierewege nachhaltig sichern; Zielvorgaben für die kommende Legislaturperiode

(5) Werden Sie das Brigitte Schlieben-Lange-Programm 2021 erneut ausschreiben?



Ja, wir setzen uns dafür ein, das Brigitte Schlieben-Lange-Programm erneut auszuschreiben.



Das Brigitte Schlieben-Lange-Programm richtet sich an Frauen mit Kind, die ihre wissenschaftliche oder künstlerische Qualifikation mit familiären Aufgaben und ggfs. beruflichen Aufgaben vereinbaren und ihre wissenschaftliche oder künstlerische Qualifizierung aufnehmen, fortsetzen oder berufsbegleitend durchführen möchten. Wir unterstützen Programme zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Wissenschaftsbereich und werden die dafür erforderlichen Fördermittel zur Verfügung stellen.



Das Brigitte-Schlieben-Lange-Programm war zunächst als reines Stipendienprogramm von der CDU/FDP-geführten Landesregierung im Jahr 2007 geschaffen worden und bis 2010 ausgeschrieben. Mit dem Programm verfolgte das Land das Ziel, Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind(ern) bei der Qualifizierung für eine Professur zu unterstützen und ihnen somit eine größere Planungssicherheit während der Qualifizierungszeit zu bieten. Das Programm wurde zunächst nach erfolgreicher Evaluation gemeinsam mit den Landeskonferenzen der Gleichstellungsbeauftragten bedarfsgerecht weiterentwickelt. Es wirkt genau in den Bereich, wo die Lücke in der akademischen Karriereleiter für Frauen in Baden-Württemberg identifiziert werden konnte. Die zielgerichteten Fördermaßnahmen an dieser wesentlichen Ausstiegsschwelle für Frauen in der Wissenschaft will die FDP fortsetzen und den jeweiligen Förderumfang am Bedarf orientieren.



Das Brigitte-Schlieben-Lange-Programm ist als Fördermaßnahme für Wissenschaftlerinnen mit Kind, die sich in der Qualifizierungsphase für eine Hochschulprofessur nach der Promotion befinden, sehr unterstützungswürdig.

5. Ombudspersonen für Studierende

Plant ihre Partei analog zu den Ombudspersonen für den wissenschaftlichen Nachwuchs die Einführung eines Ombudssystems für Studierende?



Wir haben das Ombudssystem für den wissenschaftlichen Nachwuchs eingeführt, weil gerade in der Promotionsphase spezifischere Abhängigkeitsverhältnisse bestehen können. Kommt es zu Konflikten oder Problemen, ist gerade hier der Einsatz von Ombudspersonen als Ansprech- und Vertrauenspersonen sinnvoll. Sie können in Konfliktfällen vermitteln oder beispielsweise Verdachtsmomente aufnehmen. Entscheidend ist, dass sie vertraulich und in ihrer Funktion unabhängig arbeiten können.

Teilweise verfügen unsere Hochschulen bereits über Ombudspersonen für Studierende, teilweise übernehmen zum Beispiel Fachschaften und Studierendenschaften diese Aufgaben. Eine landesweite Regelung prüfen wir.



Wir unterstützen die Einrichtung von Ombudspersonen an den Hochschulen als neutrale und vertrauliche Anlaufstellen für alle Mitglieder der Hochschule, die sich bei Konflikten im Hochschulalltag Unterstützung wünschen. Für die Studierenden sollten die Ombudspersonen Ansprechpartner für Verbesserungsvorschläge rund ums Studium und die Arbeit der Universitätsverwaltung sein.



Es steht den Hochschulen im Rahmen der Selbstorganisation und Hochschulautonomie frei, derartige Stellen beziehungsweise Funktionen zu schaffen. Eine Ombudsperson kann als Ansprechpartner bei Beschwerden oder für Verbesserungsvorschläge rund um das Studium, die Promotion oder die Hochschulverwaltung die bereits vorhandenen Beratungs- und Betreuungsangebote der Hochschulen sinnvoll ergänzen. Organisatorische, fachliche und überfachliche Probleme, Beschwerden oder Vorschläge können so niederschwellig, vertraulich und aus neutraler Perspektive aufgenommen werden. Aufgrund der Vielgestaltigkeit der Hochschulen und ihrer internen Organisation erscheint eine gesetzliche Festschreibung einer Ombudsperson für Studierende jedoch nicht angezeigt.



Die Einrichtung eines Ombudssystems für Studierende kann Gegenstand zukünftiger Beratungen sein.

6. Vereinbarkeit von Studium, Wissenschaft, Beruf und Familie

(1) Was planen Sie, um die Nachteile im Karriereweg von Wissenschaftler*innen, die während der Corona-Krise für Eltern (v.a. Mütter) entstanden sind, auszugleichen?



Wir werden die Hochschulgesetzgebung auf ihre Krisenfestigkeit hin überprüfen. Zudem werden wir uns dafür einsetzen, Regeln für pandemiebedingte Verzögerungen in Qualifikationsphasen oder die Anerkennung von Familienzeiten zu etablieren. Dabei haben wir Studierende, wissenschaftliche Angestellte und Professor*innen im Blick, die aufgrund fehlender Betreuung in ihrem Studium bzw. in Forschung und Lehre eingeschränkt sind oder waren.

Das grün-geführte Wissenschaftsministerium hat bereits verschiedene Schritte in diese Richtung umgesetzt. Unter anderem hat es Förderprogrammzeiten wie auch Promotionsstipendien verlängert. In Baden-Württemberg haben wir die individuelle Regelstudienzeit und die fachsemesterspezifischen Prüfungsfristen rechtlich verlängert. Gleiches gilt für die befristeten Dienstverhältnisse, die im Landesrecht geregelt sind, wie zum Beispiel die Akademischen Rät*innen oder die Juniorprofessuren.



Antwort für (1) und (2):

Die Corona-Pandemie ist insbesondere für junge Wissenschaftlerinnen, die Mütter von Kindern sind, aufgrund der Einschränkungen bei der Kinderbetreuung mit besonderen Herausforderungen verbunden. Erste Beobachtungen deuten darauf hin, dass in einigen Forschungsdisziplinen seit Beginn der Corona-Krise weniger Arbeiten von Wissenschaftlerinnen veröffentlicht worden sind.

Wir machen uns daher für eine besondere Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kindern in der Corona-Krise stark. Hierzu gehört neben einer Verlängerung der Höchstbefristungsdauer für Qualifizierungen, auch die Bereitstellung finanzieller Mittel zur Verlängerung von Vertragslaufzeiten. Zudem sollte die Zeit des Lockdowns bei Wissenschaftlerinnen mit Kindern als eine Art Eltern-

zeit betrachtet und bei Evaluationen entsprechend berücksichtigt werden.



Die Corona-Pandemie wirkt sich gleichermaßen auf die Wissenschaft wie auf die staatlichen Haushalte aus. In den Auswirkungen auf die hochschulische Lehre und Forschung hatte sie einen disruptiven Charakter, den man für einen Innovationsschub nutzen sollte. Wir wollen den Fortbestand positiver Erfahrungen während der Krisenzeit ermöglichen und zum Paradigmenwechsel ermutigen. Denn der Weg ins Digitale kann auch zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf führen. Allerdings können mit dem Zauberwort Digitalisierung längst nicht alle praktischen Herausforderungen gelöst werden, etwa bei Betreuungsaufgaben. Die eilige und jeweils extrem kurzfristige Umstellung auf ein digitales Semester war für alle Beteiligten kräftezehrend, weshalb wir eine deutlich bessere Krisenresilienz im Wissenschaftsbereich erreichen und für mehr Planungssicherheit sorgen wollen. Planungssicherheit sollte auch hinsichtlich der unter Vorbehalt des Haushaltsgesetzgebers vorgesehenen Mittel der Hochschulfinanzierungsvereinbarung gelten, die von hoher gesellschaftlicher Relevanz sind.



Einen Ausgleich für Frauen, die Pandemiebedingt an der Beförderung ihrer wissenschaftlichen Karriere behindert wurden, hat die SPD noch nicht diskutiert. Sie steht aber in regelmäßigem Austausch mit den Hochschulen und entsprechenden Interessensgruppen, um über aktuelle Entwicklungen in dieser Frage informiert zu sein und um bei Bedarf als Partnerin in der Durchsetzung an deren Seite zu stehen. Finanzierungszusagen bei der Frauenförderung und bei Frauenförderungsprogrammen werden von der SPD garantiert.

7. Vereinbarkeit von Studium, Wissenschaft, Beruf und Familien

(2) Die Corona-Krise hat gezeigt, dass unsere Gesellschaft vor allem Frauen mit Familienpflichten in alte, tradierte Rollenmuster zurückdrängt – mit allen negativen Konsequenzen. Welche Maßnahmen ergreift Ihre Partei, um dies zukünftig zu verhindern?



Aus unserer Sicht ist dies kein hochschul- oder wissenschaftsspezifisches Thema, sondern eine grundlegende Problematik. Wir müssen und wollen sie gesamtgesellschaftlich angehen. Das bedeutet: Wir stärken die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Wir weiten Hilfsangebote für pflegende Familienangehörige aus. Wir setzen uns dafür ein, dass Frauen für die gleiche Arbeit den gleichen Lohn erhalten. Und wir schaffen Status- und Anerkennungsunterschiede von Berufsgruppen bzw. von Fächergruppen im Wissenschaftsbereich ab.



Antwort für (1) und (2):

Die Corona-Pandemie ist insbesondere für junge Wissenschaftlerinnen, die Mütter von Kindern sind, aufgrund der Einschränkungen bei der Kinderbetreuung mit besonderen Herausforderungen verbunden. Erste Beobachtungen deuten darauf hin, dass in einigen Forschungsdisziplinen seit Beginn der Corona-Krise weniger Arbeiten von Wissenschaftlerinnen veröffentlicht worden sind.

Wir machen uns daher für eine besondere Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kindern in der Corona-Krise stark. Hierzu gehört neben einer Verlängerung der Höchstbefristungsdauer für Qualifizierungen, auch die Bereitstellung finanzieller Mittel zur Verlängerung von Vertragslaufzeiten. Zudem sollte die Zeit des Lockdowns bei Wissenschaftlerinnen mit Kindern als eine Art Elternzeit betrachtet und bei Evaluationen entsprechend berücksichtigt werden.



Die Corona-Pandemie darf nicht zu Rückschritten bei Fragen der Gleichstellung führen. Leider

wurde in der Krise allerdings sichtbar, dass sich derartige Entwicklungen abzeichnen, besonders im rechtlichen Gestaltungsspielraum des Bundes. Hier wurde etwa die faktische Schlechterstellung von Frauen offenbar, deren Kurzarbeitergeld nach dem aufgrund der Steuerklasse berechneten Nettoverdienst ermittelt wird. Dem Wiederaufkeimen von finanziellen Abhängigkeiten oder rollenmäßiger Schlechterstellung muss die Politik mit einer verbesserten Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie dem Einsatz für ein modernes Frauenbild entgegenreten. Hierfür bedarf es nicht nur eines flächendeckenden Angebotes an Kinderbetreuungseinrichtungen, auch an den Hochschulen. Flexible Öffnungszeiten und die Gewährleistung von Betreuungs- und Bildungsqualität auch in Grundschulen ermöglichen es Eltern im Zusammenspiel mit einer aus unserer Sicht überfälligen Fortschreibung des Arbeitsrechtes, um auch in der Wissenschaft neue und zeitgemäße Arbeitsmodelle zu ermöglichen, den biografisch wechselnden Anforderungen zu begegnen.



Hierfür gibt es bereits gute Beispiele, zum Beispiel in der Kinderbetreuung. So hat der SPD-Justizminister zwischen 2011 und 2016 Kooperationen mit örtlichen Trägern organisiert, um Plätze für die Beschäftigten der Justiz zu generieren. Wir sind der Auffassung, dass diese Grundidee auch auf andere Geschäftsbereiche der Landesregierung übertragen werden kann, so auch auf das Wissenschaftsministerium. Zudem will die SPD die Kita-Gebühren in Baden-Württemberg abschaffen, weil es nicht sein kann, dass der Wohnort über die Höhe der Kita-Gebühr entscheidet. Die Kita ist eine Bildungseinrichtung und muss deshalb kostenfrei sein.