

Antrag

der Abg. Martin Rivoir u. a. SPD

und

Stellungnahme

des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst

Beschäftigungssituation der wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Beschäftigten an den baden-württembergischen Hochschulen

Antrag

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

1. wie groß der Anteil an befristet Beschäftigten im Bereich des wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Diensts an den baden-württembergischen Hochschulen ist (aufgeschlüsselt nach Befristungsgrund, Vertragsart, Personalkategorie, Fächergruppe und Finanzierungsquelle);
2. nach welchen Kriterien eine Festanstellung der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiter an den Hochschulen erfolgt und wie hoch der Anteil dieser – gemessen an allen Beschäftigten – ist;
3. nach welchen Kriterien Langzeitbefristungen bzw. Kettenbefristungen des wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Personals an den Hochschulen erfolgt und wie hoch der Anteil dieser – gemessen an allen Beschäftigten – ist;
4. ob es Fälle gibt, in denen die Befristungsdauer nicht der Finanzierungsdauer der Forschungsprojekte entspricht und welche Gründe für eine solche Verfahrensweise leitend sind;
5. wie sich die Zusammensetzung des wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Personals nach persönlichen Merkmalen (Alter, Geschlecht) und Vertragssituation (befristet, unbefristet) gliedert;
6. wie sich die Laufzeit der Zeitverträge des wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Personals zusammensetzt (Laufzeit von unter einem Jahr, ein bis zwei Jahre, zwei bis fünf Jahre, fünf Jahre und länger und aufgeschlüsselt nach Daueraufgaben, Qualifikationsphase, Forschungsprojekt);

7. ob es an den Hochschulen eine strukturelle Personalentwicklungsplanung gibt, die es den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und wissenschaftlichen Mitarbeitern ermöglicht, ihre Karrierevorstellungen transparent und mit Verbindlichkeit zu verwirklichen (Weiterbildungsangebote und Qualifizierungs[zwischen]ziele, alternative Karrierewege neben der Professur und neue Wege zur Professur).

11.11.2014

Rivoir, Rolland, Haller-Haid, Heberer, Nelius SPD

Begründung

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz regelt seit 2007 den Abschluss von Arbeitsverträgen des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an Hochschulen und Forschungseinrichtungen, zum Teil auch der nichtwissenschaftlich Beschäftigten. Das Gesetz sieht die „6+6-Regel“ vor, nach der sechs Jahre vor und sechs Jahre nach der Promotion Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ohne Angabe von Sachgründen befristet beschäftigt werden können. Des Weiteren können Hochschulen mit Beschäftigten, die überwiegend aus Drittmitteln finanziert werden, unbegrenzt befristete Verträge abschließen, aber auch unbefristete Arbeitsverträge sind zulässig.

Ziel dieses Antrags ist die Erfassung des Status quo der Beschäftigungsverhältnisse an den baden-württembergischen Hochschulen. Aufgrund der aktuellen Verbesserung der Hochschulfinanzierung in Baden-Württemberg durch die Erhöhung der Grundfinanzierung entsteht einerseits Planungssicherheit, andererseits aber auch Spielraum für dauerhafte Arbeitsverträge. Hier besteht eine Chance, qualifizierte, bislang befristet Beschäftigte im wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Dienst zu entfristen und ihnen bessere Arbeits- und damit Lebensperspektiven zu ermöglichen.

Stellungnahme

Mit Schreiben vom 2. Dezember 2014 Nr.31-7410-10/66/1 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 groß der Anteil an befristet Beschäftigten im Bereich des wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Diensts an den baden-württembergischen Hochschulen ist (aufgeschlüsselt nach Befristungsgrund, Vertragsart, Personalkategorie, Fächergruppe und Finanzierungsquelle);*

Den folgenden Ausführungen liegen Daten aus der amtlichen Statistik zugrunde. Die amtliche Statistik erhebt jedoch nur einen Teil der erfragten Merkmale. So werden beispielsweise Angaben zum Befristungsgrund, zur Vertragsart, zur Laufzeit der Zeitverträge oder zu Kettenbefristungen nicht erhoben.

Die Arbeitsgruppe „Verbesserung der Rahmenbedingungen für den Mittelbau und den nichtwissenschaftlichen Bereich“ (AG Mittelbau), der auch Vertreterinnen und Vertreter der Hochschulen und des Hauptpersonalrates angehörten, hat in ihren Beratungen zur Verbesserung der Situation des Mittelbaus Defizite in der Datenlage, insbesondere im Hinblick auf die Befristungsproblematik, festgestellt. Sie hat deshalb in ihrem im Herbst 2013 übergebenen Ergebnispapier u. a. die Empfehlung ausgesprochen, dass in den Hochschulen die Personalverwaltungssysteme so gestaltet werden, dass auch die Anzahl und die Dauer der Arbeitsverträge, differenziert nach Geschlecht, recherchierbar sind.

Die vorliegenden Ergebnisse aus der Hochschulpersonalstatistik des Statistischen Landesamtes beziehen sich auf das Jahr 2013. Beim Hochschulpersonal wird zwischen dem wissenschaftlichen und künstlerischen Personal einerseits und dem nichtwissenschaftlichen (Verwaltungs-, technischen und sonstigen) Personal andererseits unterschieden. Das Merkmal Befristung wird nur beim hauptberuflichen Personal erhoben, daher wird den weiteren Ausführungen ausschließlich das hauptberufliche Personal zugrunde gelegt.

2013 waren 43 % des hauptberuflichen Personals befristet beschäftigt. Beim wissenschaftlichen Personal war der Anteil der befristet Beschäftigten wesentlich höher als beim Verwaltungspersonal, 68 % des wissenschaftlichen Personals war auf Zeit beschäftigt, beim nichtwissenschaftlichen Personal waren es 24 % (Tabelle 1).

Differenziert man das wissenschaftliche Personal nach Personalgruppen, so zeigen sich deutliche Unterschiede. Bei den Professoren/-innen betrug der Anteil der befristet Beschäftigten 14 %, bei den Dozenten/-innen und Assistenten/-innen lag er bei 58 %. Am größten war er bei den wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeitern/-innen mit 82 % (Tabelle 2).

Eine Auswertung nach der Finanzierungsart ergab, dass die Finanzierung aus Drittmitteln beim befristeten wissenschaftlichen Personal 2013 die häufigste Finanzierungsart war (49 %).

2. nach welchen Kriterien eine Festanstellung der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiter an den Hochschulen erfolgt und wie hoch der Anteil dieser – gemessen an allen Beschäftigten – ist;

2013 waren 32 % des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals fest angestellt. Die Kriterien, nach denen eine Festanstellung des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals erfolgt, werden von der jeweiligen Hochschule festgelegt. Die AG Mittelbau empfiehlt, dass die Hochschulen einen spezifischen Kriterienkatalog entwickeln, nach welchem eine Übernahme in ein Dauerarbeits-/Dauerdienstverhältnis erfolgen kann.

3. nach welchen Kriterien Langzeitbefristungen bzw. Kettenbefristungen des wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Personals an den Hochschulen erfolgt und wie hoch der Anteil dieser – gemessen an allen Beschäftigten – ist;

2013 waren 68 % des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals befristet beschäftigt. Beim nicht-wissenschaftlichen Personal lag der Anteil der befristet Beschäftigten bei 24 %. Differenzierte Angaben zu Langzeit- und Kettenbefristungen sind aufgrund der Datenlage (vgl. Ziffer 1) derzeit nicht möglich.

Die Kriterien, nach denen Langzeit- und Kettenbefristungen des wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Personals erfolgen, werden im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben von der jeweiligen Hochschule entwickelt. Wesentlicher Grund für die hohe Befristungsquote beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal ist der Umstand, dass sich ein hoher Anteil der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Qualifikationsphase (Promotion, Post-doc) befindet. Die AG Mittelbau hat empfohlen, dass sich die Befristungen in der Regel an die Dauer der Drittmittelgewährung oder der Qualifikationsphase halten sollen. Grundsätzlich werde jedoch ein Eingangsvertrag von einem Jahr Dauer zu Beginn einer Qualifikationsphase als angemessen angesehen (zzgl. Mutterschutz- und Elternzeiten). Ein wesentlicher Grund für die hohe Befristungsquote beim nichtwissenschaftlichen Personal ist das Fehlen von Stellen.

4. *ob es Fälle gibt, in denen die Befristungsdauer nicht der Finanzierungsdauer der Forschungsprojekte entspricht und welche Gründe für eine solche Verfahrensweise leitend sind;*

Fälle, in denen die Befristungsdauer nicht der Finanzierungsdauer der Forschungsprojekte entspricht, waren ein Hauptgegenstand der Diskussion in der AG Mittelbau. Als ein häufiger Grund für derartige Vertragsgestaltungen wurde der Wunsch der Hochschulverwaltung nach zusätzlicher Flexibilität bei der Aufgabenerfüllung ausgemacht. Die AG Mittelbau hat das für unangemessen erachtet und daher die Empfehlung ausgesprochen, die Vertragslaufzeiten an der Dauer zu orientieren, für die (Dritt-)Mittel zur Verfügung stehen (vgl. Ziffer 3).

5. *wie sich die Zusammensetzung des wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Personals nach persönlichen Merkmalen (Alter, Geschlecht) und Vertragssituation (befristet, unbefristet) gliedert;*

Die Zusammensetzung des hauptberuflichen wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Personals nach Geschlecht, Alter und Vertragssituation (befristet, unbefristet) ergibt sich aus Tabelle 3. Für das nichtwissenschaftliche Personal liegen keine Altersangaben vor.

6. *wie sich die Laufzeit der Zeitverträge des wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Personals zusammensetzt (Laufzeit von unter einem Jahr, ein bis zwei Jahre, zwei bis fünf Jahre, fünf Jahre und länger und aufgeschlüsselt nach Daueraufgaben, Qualifikationsphase, Forschungsprojekt);*

In der amtlichen Statistik liegen keine Angaben zur Laufzeit der Zeitverträge vor, weder nach Jahren noch nach Phasen.

7. *ob es an den Hochschulen eine strukturelle Personalentwicklungsplanung gibt, die es den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und wissenschaftlichen Mitarbeitern ermöglicht, ihre Karrierevorstellungen transparent und mit Verbindlichkeit zu verwirklichen (Weiterbildungsangebote und Qualifizierungs[zwischen]ziele, alternative Karrierewege neben der Professur und neue Wege zur Professur).*

An den Universitäten gibt es verschiedene Ansätze zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Dazu gehören strukturierte Promotionsprogramme, in denen Doktorandinnen und Doktoranden durch institutionalisierte Betreuerteams bei ihrer Forschungsarbeit begleitet werden. Teilweise gibt es auch eine Projektförderung für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler. Sie ermöglicht qualifizierten promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern eine Anlauffinanzierung zum Aufbau von innovativen eigenständigen Forschungsprojekten mit dem Ziel der Erarbeitung eines größeren Drittmittelantrags. Weitere Fördermaßnahmen für den wissenschaftlichen Nachwuchs sind „Bridging Funds“. Die Fördermittel dienen zur Finanzierung der Durchführung von weiteren karrierefördernden Arbeiten nach Fertigstellung der Doktorarbeit (z. B. Erstellung von Publikationen) und können zur Überbrückung bis zu einer Anstellung als Post-Doc eingesetzt werden.

Teilweise gibt es auch formalisierte Maßnahmen, um Postdoktorandinnen und Postdoktoranden bereits in einem frühen Stadium zu größerer wissenschaftlicher Eigenverantwortlichkeit und einer gewissen Ausstattung zu verhelfen.

Die Pädagogischen Hochschulen haben ein Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses an den Pädagogischen Hochschulen eingerichtet, in dem erfahrene Lehrkräfte zum Zwecke der wissenschaftlichen Weiterqualifikation an die Hochschulen abgeordnet werden und von den Hochschulen bei der wissenschaftlichen Weiterqualifikation Unterstützung erfahren.

Auch die meisten Hochschulen für angewandte Wissenschaften haben für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter intensive Weiterbildungs- und Weiterqualifizierungsprogramme – teilweise im Verbund mit anderen Hochschulen – entwickelt und eingerichtet.

An der DHBW werden derzeit in maßvollem Umfang schrittweise akademische Mitarbeiter etabliert. Die DHBW steht hierbei aber noch am Anfang der Entwicklung. Diese Feststellung gilt auch für die Kunst- und Musikhochschulen.

Um die Empfehlungen für längere Befristungen und mehr Dauerbeschäftigungen zu flankieren, hat sich die AG Mittelbau dezidiert für eine verbesserte, kommunizierte Personalplanung für den wissenschaftlichen und den nichtwissenschaftlichen Bereich ausgesprochen.

In Vertretung

Dr. Schwanitz

Ministerialdirektorin

6
Tabelle 1

Hauptberufliches Personal an den Hochschulen in Baden-Württemberg im Jahr 2013 nach Fächergruppen *)

Fächergruppe	Hauptberufliches Personal insgesamt		davon					
	insgesamt	davon Beschäftigung auf Dauer	Wissenschaftliches und künstlerisches Personal		Verwaltungs-, technisches und sonstiges Personal			
			insgesamt	davon Beschäftigung auf Dauer		insgesamt	davon Beschäftigung auf Dauer	
				auf Dauer	auf Zeit		auf Dauer	auf Zeit
Anzahl								
Sprach- und Kulturwissenschaften	4.584	2.106	3.843	1.551	2.292	741	555	186
Sport	360	192	257	112	145	103	80	23
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	5.791	2.914	4.503	2.001	2.502	1.288	913	375
Mathematik, Naturwissenschaften	11.231	4.517	8.119	2.185	5.934	3.112	2.332	780
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	26.614	16.681	8.861	1.931	6.930	17.753	14.750	3.003
Veterinärmedizin	19	18	1			19	18	1
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	1.750	797	947	250	697	803	547	256
Ingenieurwissenschaften	8.350	3.669	4.681	1.949	4.116	2.285	1.720	565
Kunst, Kunstwissenschaft	968	730	228	881	210	77	59	18
Zentrale Einrichtungen (ohne klinikspezifische Einrichtungen)	12.896	8.528	1.947	634	1.313	10.949	7.894	3.055
Zentrale Einrichtungen der Hochschulkliniken	7.699	5.273	2.426	90	77	7.532	5.183	2.349
Insgesamt	80.252	45.425	34.827	11.374	24.216	44.662	34.051	10.611
Anteil an der jeweiligen Personalgruppe insgesamt								
Sprach- und Kulturwissenschaften	100%	46%	100%	40%	60%	100%	75%	25%
Sport	100%	53%	100%	44%	56%	100%	78%	22%
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	100%	50%	100%	44%	56%	100%	71%	29%
Mathematik, Naturwissenschaften	100%	40%	100%	27%	73%	100%	75%	25%
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	100%	63%	100%	22%	78%	100%	83%	17%
Veterinärmedizin	100%	95%	5%			100%	95%	5%
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	100%	46%	100%	26%	74%	100%	68%	32%
Ingenieurwissenschaften	100%	44%	100%	32%	68%	100%	75%	25%
Kunst, Kunstwissenschaft	100%	76%	24%	76%	24%	100%	77%	23%
Zentrale Einrichtungen (ohne klinikspezifische Einrichtungen)	100%	66%	100%	33%	67%	100%	72%	28%
Zentrale Einrichtungen der Hochschulkliniken	100%	68%	100%	54%	46%	100%	69%	31%
Insgesamt	100%	57%	100%	32%	68%	100%	76%	24%

*) Fächergruppen nach fachlicher Zugehörigkeit.

Quelle: Statistisches Landesamt

Tabelle 2
Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal an den Hochschulen in Baden-Württemberg im Jahr 2013 nach Personalgruppen und Fächergruppen¹⁾

Fächergruppe	Professoren			Dozenten und Assistenten			wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter			Lehrkräfte für besondere Aufgaben		
	insgesamt	davon Beschäftigung		insgesamt	davon Beschäftigung		insgesamt	davon Beschäftigung		insgesamt	davon Beschäftigung	
		auf Dauer	auf Zeit		auf Dauer	auf Zeit		auf Dauer	auf Zeit		auf Dauer	auf Zeit
	Anzahl											
Sprach- und Kulturwissenschaften	826	685	141	49	18	31	2.783	747	2.036	185	101	84
Sport	34	30	4	2	2		214	76	138	7	4	3
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	1.937	1.678	259	69	40	29	2.428	237	2.191	69	46	23
Mathematik, Naturwissenschaften	1.349	1.182	167	55	19	36	6.676	973	5.703	39	11	28
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	471	406	65	60	7	53	8.330	1.518	6.812			
Veterinärmedizin												
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	172	147	25				773	102	671	2	1	1
Ingenieurwissenschaften	1.639	1.440	199	45	25	20	4.365	469	3.896	16	15	1
Kunst, Kunstwissenschaft	505	422	83	18	13	5	281	170	111	77	66	11
Zentrale Einrichtungen (ohne klinische Einrichtungen)	60	47	13	12	4	8	1.836	568	1.278	39	25	14
Zentrale Einrichtungen der Hochschulkliniken	2	2		28	14	14	137	74	63			
Insgesamt	6.995	6.039	956	338	142	196	27.823	4.924	22.899	434	269	165
	Anteil an der jeweiligen Personalgruppe insgesamt											
Sprach- und Kulturwissenschaften	100%	83%	17%	100%	37%	63%	100%	27%	73%	100%	55%	45%
Sport	100%	88%	12%	100%	100%	0%	100%	36%	64%	100%	57%	43%
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	100%	87%	13%	100%	58%	42%	100%	10%	90%	100%	67%	33%
Mathematik, Naturwissenschaften	100%	88%	12%	100%	35%	65%	100%	15%	85%	100%	28%	72%
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	100%	86%	14%	100%	12%	88%	100%	18%	82%			
Veterinärmedizin												
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	100%	85%	15%				100%	13%	87%	100%	50%	50%
Ingenieurwissenschaften	100%	88%	12%	100%	56%	44%	100%	11%	89%	100%	94%	6%
Kunst, Kunstwissenschaft	100%	84%	16%	100%	72%	28%	100%	60%	40%	100%	86%	14%
Zentrale Einrichtungen (ohne klinische Einrichtungen)	100%	78%	22%	100%	33%	67%	100%	30%	70%	100%	64%	36%
Zentrale Einrichtungen der Hochschulkliniken	100%	100%	0%	100%	50%	50%	100%	54%	46%			
Insgesamt	100%	86%	14%	100%	42%	58%	100%	18%	82%	100%	62%	38%

¹⁾ Fächergruppen nach fachlicher Zugehörigkeit.

Quelle: Statistisches Landesamt

Tabelle 3						
Hauptberufliches Personal an den Hochschulen in Baden-Württemberg im Jahr 2013 nach Geschlecht und Alter						
Geschlecht / Alter	Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal			Hauptberufliches Verwaltungs-, technisches und sonstiges Personal		
	insgesamt	davon Beschäftigung		insgesamt	davon Beschäftigung	
		auf Dauer	auf Zeit		auf Dauer	auf Zeit
	Anzahl					
Geschlecht						
männlich	22.939	8.446	14.493	12.773	9.931	2.842
weiblich	12.651	2.928	9.723	31.889	24.120	7.769
Insgesamt	35.590	11.374	24.216	44.662	34.051	10.611
Alter						
Größenklassen:						
unter 30 Jahren	8.987	274	8.713	keine Angaben vorhanden		
30 bis unter 40 Jahre	12.846	1.243	11.603			
40 bis unter 50 Jahre	6.760	3.835	2.925			
50 bis unter 60 Jahre	5.030	4.303	727			
60 Jahre und mehr	1.967	1.719	248			
Insgesamt	35.590	11.374	24.216			
	Anteil an den Personalgruppen insgesamt					
Geschlecht						
männlich	100%	37%	63%	100%	78%	22%
weiblich	100%	23%	77%	100%	76%	24%
Insgesamt	100%	32%	68%	100%	76%	24%
Alter						
Größenklassen:						
unter 30 Jahren	100%	3%	97%	keine Angaben vorhanden		
30 bis unter 40 Jahre	100%	10%	90%			
40 bis unter 50 Jahre	100%	57%	43%			
50 bis unter 60 Jahre	100%	86%	14%			
60 Jahre und mehr	100%	87%	13%			
Insgesamt	100%	32%	68%			
Quelle: Statistisches Landesamt						