

**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

Stuttgart 4. August 2021  
Durchwahl 0711 279-3143  
Aktenzeichen 12-4910.10/257/1  
(Bitte bei Antwort angeben)

nachrichtlich

Staatsministerium

**Antrag der Abgeordneten Dr. Dorothea Kliche-Behnke u. a. SPD**

- **Gleichstellung an baden-württembergischen Hochschulen**
- **Drucksache 17 / 343**

**Ihr Schreiben vom 30. Juni 2021**

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. wie sie die aktuelle Situation an den Hochschulen bezüglich der Gleichstellung von Frauen und Männern in den Qualifizierungsstufen, im akademischen Personal, in Gremien sowie in den Leitungsstrukturen der Hochschulen bewertet (bitte differenziert nach Hochschulart angeben);

Aus Sicht des Wissenschaftsministeriums hat sich die Gleichstellungssituation an den staatlichen Hochschulen in Baden-Württemberg in den letzten Jahren insgesamt verbessert.

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über die aktuellen Frauenanteile bei den Absolventinnen, den Promotionen, dem hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal, den Professuren, den Hochschulräten, den Senaten sowie den Hochschulleitungen an den staatlichen Hochschulen in Baden-Württemberg.

	Gesamt	Uni	PH	HAW	DHBW	KMH
Absolventinnen	48,9%	48,0%	83,5%	42,8%	44,4%	58,3%
Promotionen	43,1%	43,0%	54,5%	–	–	62,5%
Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal	36,7%	39,0%	60,9%	25,4%	22,8%	34,7%
Professuren	21,9%	23,1%	42,8%	18,2%	18,2%	26,9%
Hochschulräte	48,4%	49,5%	51,9%	48,2%	31,6%	49,2%
Senate	40,1%	34,0%	45,5%	29,0%	50,0%	41,7%
Hochschulleitungen	31,2%	35,3%	29,2%	30,6%	20,0%	38,2%

Alle Angaben in Prozent. Daten zu den Kategorien Absolventinnen, Promotionen, hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal, Professuren (Statistisches Bundesamt) jeweils zu 2019; zu den Hochschulleitungen zu 2020; zu den Hochschulräten und Senaten zu 2021.

Das Wissenschaftsministerium hatte die Hochschulen bereits im Hochschulfinanzierungsvertrag 2015–2020 (HoFV I) unter anderem dazu verpflichtet, bezüglich der Gleichstellung ambitionierte Standards bei der Durchführung von Berufungsverfahren zu entwickeln. Auch konnte der Frauenanteil bei den Hochschulräten deutlich auf 48,4 Prozent und bei den Hochschulleitungen auf 31,2 Prozent gesteigert werden. Aus Sicht des Wissenschaftsministeriums zeigt dies, dass die im Jahr 2014 in § 20 Abs. 3 Landeshochschulgesetz (LHG) verankerte Regelung eines verpflichtenden Mindestanteils von 40 Prozent Frauen in Hochschulräten wichtige Signalwirkung entfaltet hat.

Die Betrachtung nach den einzelnen Hochschularten zeigt ein differenziertes Bild, wobei die unterschiedlichen Voraussetzungen der Hochschulen hinsichtlich der jeweiligen Hochschulprofile berücksichtigt werden sollten.

Es wird aber auch deutlich, dass bis zum Erreichen tatsächlicher Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung vom Land und den Hochschulen weitere Anstrengungen erforderlich sind. Insbesondere das Abnehmen der Frauenanteile entlang der einzelnen Karrierestufen, die sogenannte „leaky pipeline“, ist im deutschen Wissenschaftssystem seit langem als Problemstellung erkannt. Im bundesweiten Vergleich konnte sich Baden-Württemberg trotz der deutlichen Zuwächse nicht erheblich verbessern, da auch in den anderen Ländern eine positive Entwicklung zu verzeichnen ist.

Das Wissenschaftsministerium hat insofern Maßnahmen ergriffen, um die Frauenanteile in der Wissenschaft weiter zu erhöhen. Dazu zählen die Verankerung der aktiven Rekrutierung in § 48 Absatz 3a LHG und in der Hochschulfinanzierungsvereinbarung für 2021 bis 2025 (HoFV II) sowie die Vereinbarung einer Mindestausstattung der Gleichstellungsbeauftragten und die Etablierung von Chancengleichheit als einer zentralen Leistungsdimension in einem Kennziffernsystem in der HoFV II. Zudem haben sich die Hochschulen in der HoFV II zu signifikanten Fortschritten bei der Gleichstellung von Frauen und Männern im wissenschaftlichen und wissenschaftsunterstützenden Personalkörper entlang des Kaskadenmodells sowie bei den Gestaltungs- und Entscheidungspositionen der Hochschulen verpflichtet. Schließlich benennt der aktuelle Koalitionsvertrag die Chancengleichheit von Geschlechtern im Hochschulbereich als eine zentrale Aufgabe. Er schreibt unter anderem eine Verbesserung der Familienfreundlichkeit sowie eine aktive Förderung von (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen und die Erhöhung der Frauenanteile in Leitungspositionen als Ziele fest.

2. *welche gleichstellungsrelevanten Daten die Hochschulen derzeit erfassen und an das Ministerium übermitteln;*

Im Rahmen der Kennzahlenerhebung gemäß der HoFV II übermitteln die Hochschulen dem Wissenschaftsministerium jährlich Angaben zum Frauenanteil bei den Absolventinnen und Absolventen, den abgeschlossenen Promotionen, den Ernennungen auf Professuren, den Professuren sowie den Leitungsfunktionen der Hochschulen. Des Weiteren wird in den Semesterberichten der Hochschulen, welche Informationen zu Studierenden enthalten, das Geschlecht ausgewiesen.

Die Hochschulen haben sich in der HoFV II zudem verpflichtet, bei der Untersuchung eines möglichen Gender Pay Gaps bzw. Gender Gaps zwischen Professorinnen und Professoren mitzuwirken und zu diesem Zweck Daten bereitzustellen (vgl. Ziffer 6).

Weiterhin erstellen die Hochschulen im Rahmen der Struktur- und Entwicklungsplanung für die Dauer von fünf Jahren Gleichstellungspläne für das hauptberuflich tätige Personal. Das Wissenschaftsministerium hat den Hochschulen zuletzt im April 2018 mitgeteilt, welche Anforderungen an die Gleichstellungspläne gestellt werden (vgl. § 4 Abs. 7 Satz 5 LHG). Hiernach sind für das wissenschaftliche Personal nach Geschlecht differenzierte Daten für das wissenschaftliche und künstlerische Personal (befristet, unbefristet und in Teilzeit), die Leitung von Arbeitsgruppen, Nachwuchsgruppenleitungen oder Vergleichbares, die Professuren (differenziert nach Juniorprofessuren und Tenure-Track-Professuren) sowie die Leitungs- bzw. Hochschulgremien darzustellen. Für das nichtwissenschaftlich tätige Personal sind nach dem Chancengleichheitsgesetz Baden-Württemberg (ChancenG) die Angaben für Chancengleichheitspläne gemäß §§ 6 und 8 ChancenG zu erheben und auszuwerten. Die Hochschulen legen in den Gleichstellungsplänen konkrete Steigerungsziele für die Erhöhung der Frauenanteile (bis zum Erreichen einer paritätischen Besetzung) nieder.

Ferner ermittelt die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) für die „Fortschreibung des Datenmaterials zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen“ jährlich mittels einer Umfrage bei den Ländern Daten zum Anteil von Frauen beim Berufungsgeschehen (Bewerbungen, Berufungen, Ernennungen) an den Hochschulen. Das Wissenschaftsministerium fragt diese Daten bei den Hochschulen ab.

3. *welche Informationen der mit der letzten Hochschulrechtsänderung als Teil des Struktur- und Entwicklungsplans der Hochschulen präzisierte Gleichstellungsplan enthalten soll bzw. welche Richtlinien das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst hierfür vorgegeben hat;*
5. *welche Hochschulen bereits Gleichstellungspläne nach den neuen Vorgaben verfasst haben;*

Die Ziffern 3. und 5. werden gemeinsam beantwortet:

Mit der Änderung bezüglich der Gleichstellungspläne im Rahmen des vierten Hochschulrechtsänderungsgesetzes (4. HRÄG) erhielten die Hochschulen zum einen den Auftrag, in den Gleichstellungsplänen darzustellen, wie sie die tatsächliche Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern fördern, die als Hochschulaufgabe in § 2 Abs. 4 LHG festgeschrieben ist. Zum anderen wurde die bisherige Formulierung „Ziel- und Zeitvorgaben“, welche die Gleichstellungspläne enthalten, durch den Begriff „Steigerungsziele“ ersetzt. Hierdurch wurde klargestellt, dass in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, eine Steigerung des Frauenanteils anzustreben ist. Schließlich wurde mit der Novellierung das bereits gesetzlich verankerte Kaskadenmodell klarer und verbindlicher gefasst. Die „Richtlinien“, welche das Ministerium gemäß § 4 Abs. 7 Satz 5 LHG vorgeben kann, befinden sich derzeit in der Überarbeitung. Bis zur Fertigstellung dieser Hinweise behalten die bisherigen Anforderungen an die Gleichstellungspläne der Hochschulen in Baden-Württemberg vom April 2018 (s. Ziffer 2) ihre Gültigkeit. Dem Wissenschaftsministerium liegen daher bisher keine Gleichstellungspläne nach den neuen Vorgaben vor.

4. *welche gleichstellungsrelevanten Daten die Hochschulen für weitere Adressaten erheben und übermitteln müssen, z. B. im Rahmen der Exzellenz-Initiative oder für Anträge der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG);*

Das Thema Gleichstellung und Chancengleichheit hat in der gesamten wissenschaftlichen Förderlandschaft stark an Bedeutung gewonnen, sodass keine abschließende Aufzählung möglicher Adressaten für alle Hochschulen möglich ist. Im Folgenden wird auf die in der Fragestellung angeführten Beispiele Exzellenzinitiative bzw. Exzellenzstrategie sowie Förderungen durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) eingegangen.

Im Rahmen der Exzellenzinitiative (2006-2019) und der Exzellenzstrategie (seit 2019) war bzw. ist das Thema Gleichstellung von großer Bedeutung. In den Anträgen der Exzellenzstrategie, Förderlinie Exzellenzcluster, wurden die maßgeblich beteiligten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler getrennt nach Geschlecht aufgeführt. Die Universitäten führten in eigenen Kapiteln Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit aus und waren aufgefordert, diese mit konkreten Fördersummen zu hinterlegen. In der Begutachtung der Anträge waren diese Maßnahmen ein wichtiges Entscheidungskriterium. Dabei gingen die Gutachtenden sowohl auf den Anteil der beteiligten Wissenschaftlerinnen als auch

inhaltlich auf die Maßnahmen und die Angemessenheit der beantragten Fördermittel ein.

In den Anträgen der Förderlinie Exzellenzuniversitäten wurden außerdem quantitative Daten zur Gleichstellung angefordert, es wurden nach Geschlecht differenzierte Daten zum Personal und den Studierenden erhoben. Darüber hinaus waren universitätsinterne Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit sowie Drittmittelaufnahmen im Bereich der Chancengleichheitsförderung anzugeben. In den Stellungnahmen der Gutachtenden wurden diese Daten besonders fokussiert und ggf. konkrete Empfehlungen zur Steigerung des Frauenanteils ausgesprochen. Ferner fügen die aktuell geförderten Exzellenzuniversitäten ihrem jährlichen Verwendungsnachweis einen umfangreichen Datenanhang bei, in dem für alle Statusgruppen der Frauenanteil anzugeben ist.

Die DFG beschloss im Jahr 2020 auf Grundlage der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ Empfehlungen zu den Schwerpunktthemen „Rekrutierungsverfahren zur Gewinnung von Wissenschaftlerinnen“ und „Entlastung von Wissenschaftlerinnen für die Gremienarbeit“. Die Hochschulen sind hierzu berichtspflichtig; der Bericht enthält insbesondere Angaben zu vorliegenden Rahmenbedingungen in Bezug auf die Schwerpunktthemen sowie zu ergriffenen Maßnahmen und zu deren Auswirkungen. Abgabetermin war der 31. Januar 2021. Im Berichtszyklus 2020–2022 wird von den Hochschulen zu den Themen „Erhöhung des Frauenanteils in der Postdoc-Phase“ sowie „Umgang der Hochschulen mit dem Thema Diversität/Vielfalt“ berichtet werden. Die Einhaltung der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ ist ein entscheidungsrelevantes Kriterium bei der Bewilligung von DFG-Forschungsverbänden.

Auch darüber hinaus setzt sich die DFG für die Gleichstellung von Frauen und Männern ein, die Hochschulen müssen insofern im Rahmen der Antragstellung gleichstellungsrelevante Angaben übermitteln:

- In DFG-Förderanträgen muss dargestellt werden, inwiefern das Geschlecht der Forschenden (und ggf. auch der untersuchten Personen) für das Forschungsvorhaben (Methoden, Arbeitsprogramm, Ziele) relevant ist.
- In den Anträgen auf DFG Forschungsverbände (z. B. Sonderforschungsbereiche, Forschungsgruppen) muss skizziert werden, welche Gleichstellungsmaßnahmen die antragstellende Hochschule bereits ergriffen hat (z. B. um die Anzahl von Wissenschaftlerinnen nachhaltig zu steigern und die Vereinbarkeit

von wissenschaftlicher Karriere und Familie zu verbessern). Bei Sonderforschungsbereichen müssen zudem der Frauenanteil unter den Teilprojektleitenden sowie der angestrebte Frauenanteil unter den Mitarbeitenden angegeben werden; jeweils aufgeschlüsselt nach Karrierestufe.

- Auch bei der Beantragung von Graduiertenkollegs müssen im Personal- und Organisationskonzept Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit auf allen Qualifikationsebenen definiert werden.
- In den Förderlinien und Programmen der DFG können jeweils gesonderte Mittel für Chancengleichheitsmaßnahmen beantragt werden. Im Antrag müssen dann die geplanten Maßnahmen unter Berücksichtigung der bereits bestehenden Gleichstellungsmaßnahmen der Hochschule dargestellt werden.

Schließlich beinhalten zudem alle personenbezogenen Daten, welche die Hochschulen regelmäßig an das Statistische Landesamt übermitteln (Studierenden- und Prüfungsstatistik, Hochschulpersonalstatistik), Angaben zum Geschlecht.

*6. inwieweit die Erhebung, Aufbereitung und differenzierte Darstellung der in der Hochschulfinanzierungsvereinbarung festgelegten Ermittlung des Gender-Gaps bezüglich der Bezahlung von und der Ausstattung für Professorinnen und Professoren bereits vorangeschritten ist;*

Mit der HoFV II wurde festgehalten, dass die Hochschulen des Landes bei der Untersuchung eines möglichen Gender Pay Gaps bzw. Gender Gaps zwischen Professorinnen und Professoren mitwirken und hierfür entsprechend aufbereitete und differenzierte Daten bereitstellen. Es liegt im besonderen Interesse des Wissenschaftsministeriums, das Ausmaß des Gender Pay Gaps bei Professorinnen und Professoren sachgerecht einschätzen und die Befunde entsprechend in Handeln übersetzen zu können. Voraussetzung hierfür ist eine qualitativ hochwertige und von fachkundigem Personal durchgeführte Studie, die möglichst präzise und aussagekräftige Ergebnisse liefert. Um dies sicherzustellen, führt das Wissenschaftsministerium derzeit eine sorgfältige konzeptuelle Vorbereitung dieser Studie durch. Die avisierte Erhebung an den Hochschulen wird im Anschluss stattfinden.

Die geplante Untersuchung bezieht sich gemäß der HoFV II ausdrücklich auf die Leistungsbezüge der Professorinnen und Professoren. Denn im Gegensatz zu den Grundgehältern der Professorinnen und Professoren handelt es sich hierbei

um Gehaltsbestandteile, die zwischen Hochschulen und Personengruppen variieren können.

7. *welche Konsequenzen sich für die Hochschulen aus der Nicht-Einhaltung der Gleichstellungspläne ergeben;*

Sofern ein Gleichstellungsplan nicht den gesetzlichen Vorgaben entspricht, erhält die Hochschule Mitteilung über die Monita bzw. Auflagen, die einer Genehmigung des Plans im Wege stehen. Im Rahmen der Dialoggespräche zu den Struktur- und Entwicklungsplänen erörtert das Ministerium mit den einzelnen Hochschulen, welche Anstrengungen und Maßnahmen unternommen werden, um künftig die gesteckten Ziele zu erreichen. Die Nichterreicherung der Ziele der Gleichstellungspläne führt zu keinen Konsequenzen in finanzieller Hinsicht.

8. *welche Förderprogramme und Stipendien derzeit vom Land finanziert oder mitfinanziert werden, die der Erhöhung des Frauenanteils im Wissenschafts- und Forschungsbetrieb dienen;*

Zur Erhöhung des Frauenanteils in Wissenschaft und Forschung finanziert bzw. kofinanziert das Wissenschaftsministerium folgende Programme und Projekte:

- Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder  
Das Programm hat zum Ziel, die Gleichstellung von Frauen und Männern an Hochschulen zu fördern, die Repräsentanz von Frauen auf allen Qualifikationsstufen im Wissenschaftssystem zu verbessern und die Anzahl der Wissenschaftlerinnen in den Spitzenfunktionen der Wissenschaft zu steigern. Gleichzeitig werden über das Programm strukturelle Gleichstellungsmaßnahmen an den Hochschulen unterstützt.
- Margarete von Wrangell-Programm  
Vorrangiges Ziel des seit 1997 vom Land geförderten Programms ist es, besonders qualifizierte Wissenschaftlerinnen zu ermutigen und materiell in die Lage zu versetzen, sich für die Berufung auf eine Professur zu qualifizieren.
- Brigitte-Schlieben-Lange-Programm  
Das Programm soll Nachwuchswissenschaftlerinnen und -künstlerinnen mit Kindern auf dem Weg zur Professur bei der Vereinbarkeit einer wissenschaftli-

chen Karriere mit Erziehungs- und Betreuungspflichten unterstützen. Vorrangiges Ziel des Programms ist es, Nachwuchswissenschaftlerinnen und -künstlerinnen bei der Qualifizierung für eine Professur zu unterstützen und ihnen größere Planungssicherheit während der Qualifizierungsphase zu bieten.

- Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm  
Das Programm unterstützt qualifizierte Frauen durch die Förderung von Lehraufträgen beim Erwerb erforderlicher Berufungsvoraussetzungen, indem sie die notwendige Lehrerfahrung sammeln und Verbindungen zu Hochschulen für angewandte Wissenschaften, Kunst- und Musikhochschulen und der Dualen Hochschule Baden-Württemberg knüpfen können.
- MuT – Mentoring und Training  
Das Programm fördert berufsbegleitend hochqualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen in Baden-Württemberg, die eine Professur anstreben. Diese sollen gezielt darin unterstützt werden, ihre Kompetenzen einzusetzen und ihre Karrierechancen erfolgreich auszuschöpfen.
- Verbundprojekt Traumberuf Professorin  
Das Verbundprojekt wird im Rahmen des durch Mittel des Europäischen Sozialfonds (ESF) und Landesmittel geförderten Coaching-, Mentoring- und Trainingsprogramms (CoMenT-Programm) durchgeführt. Das Projekt an Hochschulen für angewandte Wissenschaften in Baden-Württemberg unter Federführung der Hochschule Karlsruhe möchte mehr talentierte Frauen für die Lehre und Forschung gewinnen. Für jeweils ein Jahr werden dazu Tandems zwischen Mentees aus Wirtschaft und Verwaltung sowie Mentorinnen und Mentoren der beteiligten Partnerhochschulen gebildet.
- Netzwerk Frauen.Innovation.Technik (Netzwerk F.I.T)  
Das an der Hochschule Furtwangen angesiedelte Netzwerk führt im Auftrag des Wissenschaftsministeriums jährlich die Sommerhochschule informatica feminale Baden-Württemberg für Frauen in der Informatik sowie die Frühjahrs-hochschule meccanica feminale für Frauen aus den Ingenieurwissenschaften durch, um Frauen im MINT-Fächern, insbesondere im Bereich IT und Technik, zu unterstützen.

*9. für welchen Zeitraum die Finanzierung dieser Programme in Zukunft gesichert ist;*

Die Förderung der Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ist eine zentrale Aufgabe, die das Wissenschaftsministerium mit seiner Chancengleichheitsstrategie umsetzt. Hierfür sind Mittel in Höhe von jährlich rund

4 Mio. Euro vorgesehen. Für die unter Ziffer 8 genannten Maßnahmen wurden Mittel im Rahmen der Gültigkeit von bestehenden Rechtsverpflichtungen für die Dauer des aktuellen Staatshaushaltsplans zugesagt. Das Wissenschaftsministerium beabsichtigt, seine Chancengleichheitsstrategie im Rahmen der zur Verfügung stehenden Landeshaushaltsmittel in Zukunft bedarfsgerecht fortzuführen und weiterzuentwickeln.

10. *wie viele Frauen mit Hilfe dieser Programme bisher erfolgreich auf ihrem Weg in den Wissenschafts- und Forschungsbetrieb unterstützt wurden;*
11. *wie viele der durch die in Ziffer 8 erfragten Programme geförderten Frauen heute Lehrstuhlinhaberinnen sind (bitte im Verhältnis zu allen Lehrstuhlinhaberinnen sowie der Anzahl der Lehrstühle in Baden-Württemberg angeben).*

Die Ziffern 10. und 11. werden gemeinsam beantwortet:

Durch das Professorinnenprogramm wurden seit 2008 in drei Programmphasen bislang insgesamt 111 Erstberufungen von Frauen auf unbefristete W2- und W3-Professuren in Baden-Württemberg gefördert.

Im Margarete von Wrangell-Programm wurden seit 1997 in 18 Ausschreibungsrunden insgesamt 212 Wissenschaftlerinnen gefördert bzw. befinden sich aktuell in der Förderung. In den bereits abgeschlossenen Ausschreibungsrunden 1997 bis 2015 haben oder hatten 59 Prozent der ehemaligen Fellows (96 von 164) inzwischen eine Professur inne. Margarete von Wrangell-Fellows sind somit besonders erfolgreich.

Durch das Brigitte-Schlieben-Lange-Programm wurden seit 2007 insgesamt 233 Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen mit Kind in fünf Förderrunden auf dem Weg zu einer Professur unterstützt. Von den im Rahmen des Programms geförderten Frauen wurden in fünf Förderrunden bisher 28 Frauen (12 Prozent) auf eine Professur berufen.

Im Rahmen des Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramms konnten seit 1997 die Lehraufträge von 1.476 Frauen gefördert werden. Von den Frauen, deren Lehraufträge im Rahmen des Mathilde-Planck-Programms gefördert wurden, sind – soweit dem Wissenschaftsministerium bekannt – bisher 178 Frauen (12 Prozent) auf eine Professur berufen worden.

Im Rahmen des Mentoring und Training (MuT)-Programms wurden seit Beginn des Programms 1998 insgesamt ca. 2.500 Nachwuchswissenschaftlerinnen im Rahmen ihrer wissenschaftlichen Karriere unterstützt. Für die Gesamtlaufzeit des MuT-Programms können nur näherungsweise Zahlen zu den Teilnehmerinnen und den Professuren angegeben werden, da erst ab dem Jahr 2007 verbindliche Teilnehmerinnenzahlen erhoben und die Karrierewege nicht in allen Fällen über längere Dauer vom Projektträger nacherfasst wurden. Soweit dem Wissenschaftsministerium bekannt gemacht, sind von den Programmteilnehmerinnen 232 Frauen als Professorinnen (9 Prozent) und 75 Frauen als Privat-Dozentinnen tätig.

Das Verbundprojekt Traumberuf Professorin hat seit 2018 in vier Förderrunden insgesamt 113 Teilnehmerinnen auf dem Weg zu einer Professur an einer Hochschule für angewandte Wissenschaften unterstützt. Von den Frauen, die im Rahmen des Projekts einem Mentoring-Programm teilgenommen haben, wurden bisher 20 (18 Prozent) auf eine Professur berufen.

Mit den Hochschulwochen *informatica feminale* Baden-Württemberg und *meccanica feminale* konnten seit dem Jahr 2001 bzw. 2010 insgesamt 3.350 Teilnehmerinnen unterstützt werden. Das Förderziel der beiden Hochschulwochen liegt vorrangig in der Unterstützung von Studentinnen. Informationen darüber, welche ehemaligen Teilnehmerinnen heute eine Professur innehaben liegen nicht vor.

Als grundsätzliche Vergleichsgröße können die Zahlen aus der amtlichen Hochschulpersonalstatistik herangezogen werden. Diese weist als reine Beschäftigtenstatistik jedoch keine Stellen aus, d. h. nicht besetzte „Lehrstühle“ bzw. Professuren werden nicht geführt. Im Jahr 2019 waren insgesamt 7.067 Professorinnen und Professoren an den staatlichen Hochschulen in Baden-Württemberg beschäftigt. Die Anzahl der Professorinnen lag bei 1.549 (darunter 110 Juniorprofessorinnen), das entspricht einem Frauenanteil rund 22 Prozent (21 Prozent ohne Juniorprofessorinnen).

Mit freundlichen Grüßen

gez.

Dr. Hans J. Reiter  
Ministerialdirektor