

# Chancengleichheitsplan 2022-2026



## Vorwort

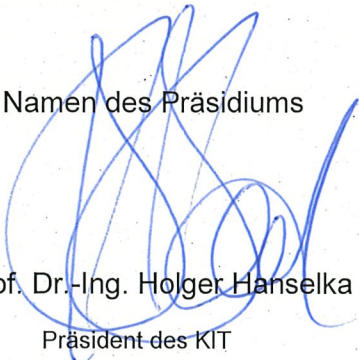
Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des KIT,

Chancengleichheit ist eine bedeutende Querschnittsaufgabe am KIT. Die Basis bildet der Chancengleichheitsplan, der jeweils für fünf Jahre die Richtung und Ziele vorgibt und nunmehr konsequenterweise auch Teil des Struktur- und Entwicklungsplans des KIT ist.

Der Chancengleichheitsplan 2022-2026 ist das Ergebnis einer in einem umfangreichen partizipativen Prozess durchgeführten Diskussion über die zukünftige Ausrichtung der Chancengleichheitspolitik am KIT, die seit August 2019 am KIT stattfand. Es wurden dabei neue Zielkategorien definiert und ambitionierte Ziele gesetzt. Der Fokus der Maßnahmen liegt verstärkt auf einem das ganze KIT durchdringenden Kulturwandel hin zu mehr Chancengleichheit.

Rückblickend zeigt sich, dass bereits der Entstehungsprozess des neuen Chancengleichheitsplans 2022-2026 einen wichtigen Teil zu eben diesem Kulturwandel beigetragen hat. In verschiedenen Formaten haben wir uns innerhalb des Präsidiums und gemeinsam mit den Bereichsleitungen sowie Vertreterinnen und Vertretern aus der Wissenschaft sowie verschiedener Dienstleistungseinheiten regelmäßig über die Inhalte ausgetauscht. Wir waren dabei stets im engen Dialog mit den Chancengleichheitsbeauftragten, dem Personalrat, dem KIT-Senat, dem Aufsichtsrat sowie dem interdisziplinär zusammengesetzten Sounding Board. So hat sich bei allen Beteiligten die Sensibilisierung für die große Bedeutung und tatsächliche Umsetzung von Chancengleichheit maßgeblich weiterentwickelt. Mit dem Start des neuen Geltungszeitraums sind wir alle – d. h. Leitungs- und Führungskräfte ebenso wie Mitarbeitende – gefordert, die Maßnahmen gemeinsam umzusetzen und damit die Erreichung unserer ambitionierten Ziele voranzutreiben.

Im Namen des Präsidiums



Prof. Dr.-Ing. Holger Hanselka  
Präsident des KIT



Christine von Vangerow

Vizepräsidentin für Personal und Recht

# Chancengleichheitsplan (ChGP) des KIT 2022-2026

## Inhalt

<b>Präambel</b> .....	<b>4</b>
<b>1. Chancengleichheitsstrategie des KIT</b> .....	<b>5</b>
1.1 Governance der Chancengleichheitsarbeit.....	5
1.1.1 Strukturelle Verankerung sowie Akteurinnen und Akteure, Zuständigkeiten.....	5
1.1.2 Inhaltliche Verankerung .....	10
<b>2. Bestandsaufnahme und Bewertung des bisherigen Chancengleichheitsplans und seiner Fortschreibung (2014-2021)</b> .....	<b>11</b>
2.1 Wissenschaftliches Personal und Studierende.....	12
2.1.1 Bestandsaufnahme.....	12
2.1.2 Bewertung .....	23
2.2 Wissenschaftsunterstützendes Personal.....	24
2.2.1 Bestandsaufnahme.....	24
2.2.2 Bewertung .....	31
<b>3. Bestimmung von Entwicklungszielen (2022-2026)</b> .....	<b>32</b>
3.1 Neue Fächersystematik – wissenschaftliches Personal .....	32
3.2 Entwicklungsziele - Wissenschaftliches Personal.....	33
3.2.1 Gesamtebene des KIT .....	34
3.2.2 Ebene der Bereiche und Fächer .....	35
3.3 Entwicklungsziele - Wissenschaftsunterstützendes Personal.....	36
3.4 Entwicklungsziele Gremien und Leitungspositionen.....	37
<b>4. Umsetzungsstrategie</b> .....	<b>38</b>
4.1 Übergeordnete Themenschwerpunkte und strategische Maßnahmen.....	39
4.1.1 „Evaluation der Chancengleichheitspolitik des KIT“ und Projekt zur Umsetzung der Evaluationsergebnisse.....	40
4.1.2 Exzellenzuniversität - Vorhaben Gender Equity 1 .....	41
4.1.3 Exzellenzuniversität - Vorhaben Gender Equity 2 .....	42
4.2 Bereits etablierte Maßnahmen .....	42
4.3 Spezifische Maßnahmen - Wissenschaftliches Personal.....	44
4.4 Spezifische Maßnahmen - Wissenschaftsunterstützendes Personal.....	48
4.4.1 Maßnahmen bei Stellenausschreibungen, Bewerbungen und Einstellungen .....	48
4.4.2 Sonstige Personalentwicklungsmaßnahmen.....	49
<b>Bekanntmachung</b> .....	<b>50</b>
<b>Anhang</b> .....	<b>51</b>

## Präambel

Der vorliegende Chancengleichheitsplan schließt an den ersten Chancengleichheitsplan des KIT 2014-2018 sowie seine Fortschreibung 2019-2021 an. Mit dem Geltungszeitraum 2022-2026 wird der Chancengleichheitsplan erstmalig gemäß § 16 Abs. 5 KIT-Gesetz Teil des Struktur- und Entwicklungsplans. Die Erstellung des Plans erfolgte im Rahmen eines umfangreichen Partizipationsprozesses und umfasst neben neuen, geschärften Zielkategorien für das wissenschaftliche und das wissenschaftsunterstützende Personal auch eine neue Systematik zur fachspezifischen Erfassung des wissenschaftlichen Personals. Hier werden künftig innerhalb der bereichsspezifischen Betrachtung der Chancengleichheitssituation am KIT die einzelnen Fächer anstelle der KIT-Fakultäten dargestellt. Dies führt zum einen zu einer spezifischeren Betrachtung der Ziel- und der Monitoringkategorien und zum anderen zu einer sachgerechteren Anwendung des Kaskadenmodells. Im Rahmen der bereits etablierten jährlichen Gender-Monitoring-Berichte werden hierzu regelmäßig die Daten sowie Stellungnahmen aus den einzelnen Bereichen dokumentiert.

Das KIT verfolgt im Geltungszeitraum 2022-2026 das Ziel, die strukturelle Verankerung der Chancengleichheit zu stärken und die Karriereförderung von qualifizierten Frauen zu unterstützen, um so mehr Frauen für Leitungs- und Führungspositionen gewinnen zu können. Daneben soll auch die Anzahl an Frauen in Gremien gesteigert werden, um die Partizipation und Perspektive von Frauen in der akademischen Selbstverwaltung zu stärken.

Im Zeitraum des ersten Chancengleichheitsplans und seiner Fortschreibung wurden strategische Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Chancengleichheit begonnen, welche im Geltungszeitraum des vorliegenden Chancengleichheitsplans mit ihren Ergebnissen dazu beitragen werden, einen nachhaltigen Kulturwandel hin zu mehr Chancengleichheit am KIT zu fördern.

Dieser Kulturwandel wurde auch im Rahmen der externen Evaluation der Chancengleichheitsarbeit am KIT (s. Kap. 4.1.1) empfohlen, welche 2018 durch das CEWS<sup>1</sup> durchgeführt wurde. In 2019 initiierte das Präsidium ein Folgeprojekt zur „Umsetzung der Empfehlungen aus dem Evaluationsbericht“, welches die Ergebnisse in vier Teilprojekten bearbeitet: Erarbeitung eines gemeinsamen Verständnisses über Chancengleichheit, Reflexion und Entwicklung einer Wertschätzungskultur am KIT am Beispiel der Chancengleichheit, Klärung der Governance der ChG-Politik und Reflexion und Erhöhung der Genderkompetenz bei Leitungs- und Führungskräften sowie Beschäftigten des KIT.

Die Ergebnisse aus diesen vier Teilprojekten werden entweder direkt umgesetzt (wie z.B. ein neuer zentraler Internetauftritt), operationalisiert (z.B. Prozessmanagement, Schnittstellendefinition) oder fließen unmittelbar in die Chancengleichheitsvorhaben aus der Exzellenzuniversität ein. Insbesondere der Kultur- und Visions-Entwicklungsprozess zum Thema Chancengleichheit, welcher Teil des Exzellenzuniversität-Vorhabens „Gender Equity 1“ (s. Kap. 4.1.1) ist, wird hiervon maßgeblich profitieren.

---

<sup>1</sup> Das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) ist ein Kompetenzzentrum von GESIS Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

# 1. Chancengleichheitsstrategie des KIT

Chancengleichheit ist eine Querschnittsaufgabe am KIT, welche in die Kernaufgaben Forschung, Lehre und Innovation einfließt. Zudem findet sie Berücksichtigung in der Strategieentwicklung zum einen durch eine Verankerung in der Dachstrategie des KIT und zum anderen durch den Chancengleichheitsplan. Die Umsetzung von Chancengleichheit ist Grundlage eines Selbstverständnisses, das das KIT in seinem Leitbild, dem Verhaltenskodex und den ethischen Leitlinien dokumentiert. Die Weiterentwicklung der Chancengleichheitsstrategie fand u. a. im EXU-Vorhaben „Gender Equity 1“ statt, in welchem ein Kultur- und Visions-Workshop zum Thema Chancengleichheit mit dem Präsidium und der Bereichsleiterin sowie den Bereichsleitern stattgefunden hat.

## 1.1 Governance der Chancengleichheitsarbeit

### 1.1.1 Strukturelle Verankerung sowie Akteurinnen und Akteure, Zuständigkeiten

Die **strukturelle Verankerung** der Chancengleichheit ist gesetzlich durch § 16 KITG sowie die am 25. November 2013 vom KIT-Senat verabschiedete Chancengleichheitssatzung vorgegeben. Die Chancengleichheitsbeauftragten sind dem Präsidium organisatorisch zugeordnet. Die Chancengleichheitsarbeit ist somit auf Präsidiumsebene verankert. In Ausübung ihrer gesetzlichen und satzungsgemäßen Tätigkeit sind die Chancengleichheitsbeauftragten weisungsfrei (§ 9 Abs. 1 S. 3 Chancengleichheitssatzung).

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt gem. § 7 Abs. 1 S. 12 KITG, § 4 Abs. 4 S. 2 LHG an den Sitzungen des Aufsichtsrats mit beratender Stimme teil und ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren. Nach § 16 Abs. 3 KITG haben die Chancengleichheitsbeauftragten ein unmittelbares Vortragsrecht gegenüber dem Präsidium. Auf ihr Verlangen sind sie darüber hinaus nach § 16 Abs. 3 S. 3 KITG in angemessenem Umfang vom Aufsichtsrat zu hören und können dem Aufsichtsrat gem. § 9 Abs. 8 S. 6 Chancengleichheitssatzung im Rahmen ihres jährlichen Berichts über die Fälle des § 9 Abs. 8 S. 1 berichten. Eine der Chancengleichheitsbeauftragten ist kraft Amtes Mitglied im KIT-Senat (§ 9 S. 1 Nr. 2 KITG). Dieses ist die Sprecherin der Chancengleichheitsbeauftragten, deren Wahl in der Geschäftsordnung geregelt ist (§ 12 Abs. 3 Chancengleichheitssatzung). Diese kann sich jedoch durch eine andere Chancengleichheitsbeauftragte oder eine stellvertretende Chancengleichheitsbeauftragte vertreten lassen. Die „Satzung zur Organisation des Bereichs“ am KIT legt für die jeweiligen Bereiche fest, dass eine Chancengleichheitsbeauftragte im Bereichsrat vertreten ist. Die Chancengleichheitsbeauftragte kann für die Bereichsratssitzungen selbständig eine Stellvertretung benennen.

Die maßgeblichen **Akteurinnen und Akteure** gemäß §16 KITG und Chancengleichheitssatzung des KIT sind die Chancengleichheitsbeauftragten und deren Stellvertreterinnen, die Geschäftsstelle Chancengleichheit, die Vertrauensfrauen und die KIT-Senatskommission Chancengleichheit und Diversität unter dem Vorsitz der Vizepräsidentin für Personal und Recht, welche im Sinne von § 16 KITG eingerichtet wurde.

Die Abteilung Diversity Management der Dienstleistungseinheit Personalentwicklung und Berufliche Ausbildung (PEBA) wurde durch das Präsidium mit der Querschnittsaufgabe der

Weiterentwicklung des Diversity Managements betraut und leistet ebenfalls einen Beitrag zur Förderung der Chancengleichheit.

### **Chancengleichheitsbeauftragte und deren Stellvertreterinnen**

Der Präsident des KIT bestellt gemäß § 16 Abs. 2 S. 1 KITG i.V.m. § 8 Abs. 2 der Chancengleichheitssatzung nach vorheriger Wahl vier Chancengleichheitsbeauftragte mit insgesamt vier Stellvertreterinnen für jeweils vier Jahre, wobei je zwei der Chancengleichheitsbeauftragten und zwei Stellvertreterinnen aus dem Wissenschaftsbereich und je zwei der Chancengleichheitsbeauftragten und zwei Stellvertreterinnen aus dem wissenschaftsunterstützenden Bereich stammen. Es handelt sich daher bei den Chancengleichheitsbeauftragten nicht um eine „gemeinsame Gleichstellungsbeauftragte“ i.S.d. § 4 Abs. 8 LHG. Wie nach § 9 Abs.1 S. 1 der Chancengleichheitssatzung festgelegt, sind die Chancengleichheitsbeauftragten dem Präsidium unmittelbar zugeordnet. Darüber hinaus ist geregelt, dass ihnen mindestens drei Vollzeitäquivalente (VZÄ) für Freistellungen sowie ein Grundbudget zur Verfügung stehen. Auf die Ausstattung wird im folgenden Absatz näher eingegangen.

Die Beteiligungsrechte der Chancengleichheitsbeauftragten sind insbesondere in § 16 KITG und in der Chancengleichheitssatzung geregelt. Nach § 16 Abs. 9 KITG finden die die Gleichstellung betreffenden Regelungen des LHG und des ChancenG BW in ihrer jeweils geltenden Fassung Anwendung, soweit die Chancengleichheitssatzung und das KITG keine abweichenden, die Gleichstellung fördernden Regelungen treffen.

Auf Basis der rechtlichen Grundlagen gehört eine der Chancengleichheitsbeauftragten kraft Amtes dem KIT-Senat an (§ 9 S. 1 Nr. 2 KITG). Zudem ist eine der Chancengleichheitsbeauftragten Mitglied in den Berufungs- und Auswahlkommissionen (§ 9 Abs. 6 Chancengleichheitssatzung). Hierzu zählt ebenfalls die Beteiligung an den Findungskommissionen. Ferner nehmen die Chancengleichheitsbeauftragten mit beratender Stimme an den Sitzungen der KIT-Fakultätsräte teil und sind Mitglied in den Bereichsräten. Auch in der Aus- und Weiterbildungskommission, dem „Netzwerk Gesundheit“, dem betrieblichen Eingliederungsmanagement und dem „Arbeitskreis Sucht“ sind die Chancengleichheitsbeauftragten mit Stimmrecht vertreten. Einen Gaststatus haben die Chancengleichheitsbeauftragten in der KIT-Senatskommission KIT PLUS (Qualitätssicherung in der Lehre), in der betrieblichen Kommission "LOB" (leistungsorientierte Bezahlung), in den Kommissionen der Kindertagesstätten „nanos!“, „RäuberKiste“ und „KinderUniversum“ sowie im Gremium Council for Research and Promotion of Young Scientists (CRYs) des KIT. Eine Chancengleichheitsbeauftragte ist zudem Mitglied des Karlsruhe House of Young Scientists (KHYS)-Lenkungskreises. Grundsätzlich sind die Chancengleichheitsbeauftragten in zahlreichen Gremien und Kommissionen mit Stimmrecht oder als Gast vertreten.

Gemäß § 10 Abs. 1 der Chancengleichheitssatzung sollen die Chancengleichheitsbeauftragten auch bei personellen, organisatorischen und sozialen Angelegenheiten wie Stellenbesetzungsverfahren, Umsetzungen oder der beabsichtigten Ablehnung von Anträgen auf Teilzeit, Telearbeit oder Sonderurlaub frühzeitig beteiligt werden, sofern diese einen unmittelbaren Bezug zu ihrer Aufgabenstellung aufweisen. Die Stellvertreterinnen nehmen alle durch die Chancengleichheitsbeauftragten delegierten gesetzlichen und satzungsgemäßen Aufgaben der Chancengleichheitsbeauftragten wahr. Zudem zählen auch vielfältige Beratungstätigkeiten zu den Aufgaben der Chancengleichheitsbeauftragten, z. B. bei Konflikten, sexualisierter Gewalt und Diskriminierung, Stalking oder Problemen bei der Vereinbarkeit von

Beruf, Studium und Familie und Pflege. Im Rahmen der Kampagne "Zieh einen Schlusstrich", die sich gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen in Baden-Württemberg richtet und in denen sich die beteiligten Hochschulen mit ihrer Unterzeichnung der Resolution klar gegen derartige Vorkommnisse positionieren, wurde in 2020 die Arbeitsgruppe „Sexualisierte Gewalt und Belästigung“ eingerichtet. Gründungsmitglieder sind die wissenschaftlichen Chancengleichheitsbeauftragten sowie deren Stellvertreterinnen, die Leiterin der Geschäftsstelle Chancengleichheit, der Ansprechpartner für Männer zum Thema sexualisierte Gewalt/Belästigung, die Chancengleichheitsreferentin des AStA, sowie Doktorandinnen und Studierende. Die Arbeitsgruppe steht prinzipiell allen Interessierten offen. Es soll in allen Bereichen für diese Thematik sensibilisiert und Unterstützung vermittelt werden, da alle die Fürsorgepflicht und Verantwortung für das Thema „Sexualisierte Gewalt“ tragen<sup>2</sup>

### **Geschäftsstelle Chancengleichheit**

Die Geschäftsstelle Chancengleichheit koordiniert alle anfallenden Aufgaben und Maßnahmen zur Chancengleichheit und ist die zentrale Anlaufstelle bei Anliegen rund um Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Sie unterstützt die Chancengleichheitsbeauftragten bei der Erfüllung ihrer gesetzlichen und satzungsgemäßen Aufgaben. Die Geschäftsstelle ist derzeit mit vier Beschäftigten besetzt (Leitung der Geschäftsstelle 1,0 VZÄ, Sekretariatsstelle am CN 0,75 VZÄ, Sekretariatsstelle am CS 0,6 VZÄ, Mitarbeiter KiNT 1,0 VZÄ). Für das Projekt Audit „familiengerechte hochschule“ wurde mit 0,5 VZÄ eine befristete Kapazität geschaffen. Gemäß § 18 Abs. 2 ChancenG steht den Chancengleichheitsbeauftragten eine adäquate räumliche Ausstattung zu. Am KIT umfasst diese sieben Büroräume, das Eltern-Kind-Büro zur Nutzung durch Eltern mit Besprechungsraum sowie Räume zur ganzjährigen Durchführung der Schulkindbetreuung (Ferienbetreuung sowie unterjährig Veranstaltungen, Kongressbetreuung und Werkraum).

Das Budget setzt sich aktuell (Stand: 2019/2020) wie folgt zusammen: Jährlich werden 10.000,- € aus dem GFB sowie 24.000,-€ aus dem UB zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus stehen unterschiedliche Budgets für laufende Maßnahmen zur Verfügung. So beträgt beispielsweise das Budget für das Audit „familiengerechte Hochschule“ 5.000,-€ p.a., das Budget für die KinderUni 36.000,-€ p.a. und das Budget für die Schulkind- und Kongressbetreuung 45.000,-€ p.a.

### **KIT-Senatskommission für Chancengleichheit und Diversität**

Gemäß § 16 Abs 8 KITG sowie § 14 Chancengleichheitssatzung soll eine Gleichstellungskommission an der Hochschule eingerichtet werden. Am KIT wurde entschieden, in dieser Kommission neben Chancengleichheits- auch Diversitätsaspekte zu thematisieren. Die Kommission heißt folglich „KIT-Senatskommission für Chancengleichheit und Diversität“, wurde mit Beschluss des KIT-Senats vom 19.12.2016 eingerichtet und im darauffolgenden Jahr mit den Mitgliedern besetzt. Die Senatskommission für Chancengleichheit und Diversität unter dem Vorsitz der Vizepräsidentin für Personal und Recht setzt sich aus 12 Mitgliedern sowie sieben Gästen mit beratender Stimme zusammen.

Die Gruppe der Mitglieder besteht aus vier Professorinnen und Professoren bzw. berufenen leitenden Wissenschaftler/-innen, zwei Chancengleichheitsbeauftragten, zwei Konvent-Mitgliedern, zwei Personen aus der Administration (Verwaltung und Technik) sowie aus zwei

---

<sup>2</sup> In 2020 wurde in diesem Zusammenhang in der 6. Frauenvollversammlung des KIT das Thema „Stalking – Opferschutz aus polizeilicher Sicht“ mit einer Gastrednerin des Polizeipräsidiums Mannheim aufgegriffen, siehe auch [http://www.chg.kit.edu/sexuelle\\_belaestigung.php](http://www.chg.kit.edu/sexuelle_belaestigung.php) (Stand 21.03.2021).

Studierenden. Unter den Gästen mit beratender Stimme ist neben der Leitung der Geschäftsstelle Chancengleichheit auch ein Mitglied des Personalrats, der/die Schwerbehindertenbeauftragte, der/die Inklusionsbeauftragte, der Leiter/die Leiterin des Studienzentrums für Sehgeschädigte sowie jeweils eine Person von PEBA, Abteilung Diversity Management und der DE Internationales (INTL) vertreten. Die Amtszeit für Mitglieder beträgt jeweils vier Jahre, für studentische Mitglieder ein Jahr. Die Sitzungen der Senatskommission sollen gemäß Beschluss zwei Mal p.a. stattfinden.

Zu den Hauptaufgaben der Kommission zählen primär die Beratung des Präsidiums und des KIT-Senats zu Chancengleichheits- und Diversitätsthemen, die Beleuchtung der Chancengleichheits- und Diversitätssituation am KIT (wozu auch die Erörterung und Stellungnahme zu den jährlichen Gender-Monitoring-Berichten und zum KIT-Senatsbericht der Chancengleichheitsbeauftragten zählt), die Begleitung und Umsetzung der Weiterentwicklung des Chancengleichheitsplans inklusive Entwicklung neuer Maßnahmen und Vorschläge, die Sensibilisierung der Beschäftigten des KIT bei Fragen der Chancengleichheit und Diversität sowie die Verbreitung und Förderung der Kenntnis von relevanten Grundsatzpapieren zu eben jenem Thema.

### **Vertrauensfrauen**

Wie in § 8 Abs. 3 S. 2 der Chancengleichheitssatzung geregelt, werden in den KIT-Fakultäten sowie den Außenstellen in Garmisch -Partenkirchen und Dresden sog. Vertrauensfrauen auf Vorschlag der Chancengleichheitsbeauftragten vom KIT-Dekan ernannt. Die Vertrauensfrauen bilden eine Schnittstelle zwischen den Chancengleichheitsbeauftragten und den Mitgliedern der jeweiligen KIT-Fakultät bzw. Außenstelle und vermitteln relevante Informationen. Auch können sie von den Chancengleichheitsbeauftragten übertragene Aufgaben selbstständig ausführen. Die Vertrauensfrauen können gemäß § 9 Abs. 6 S. 3 der Chancengleichheitssatzung die Chancengleichheitsbeauftragten in Berufungs- und Auswahlkommissionen sowie in den Sitzungen der KIT-Fakultätsräte vertreten. Die Chancengleichheitsbeauftragten delegieren in diesen Fällen die Vertretung offiziell an die Vertrauensfrauen. Es gibt regelmäßige Informationstreffen zwischen den Vertrauensfrauen und den wissenschaftlichen Chancengleichheitsbeauftragten, bei denen aktuelle Entwicklungen besprochen und Herausforderungen diskutiert werden können. Ergänzt werden diese Veranstaltungen durch informelle Treffen, bei denen die Vernetzung und der persönliche Austausch im Fokus stehen.

### **Abteilung Diversity Management**

Während die Chancengleichheitsarbeit am KIT im Schwerpunkt strukturelle Benachteiligungen ausräumen soll, um eine tatsächliche Chancengleichheit von Frauen und Männern zu ermöglichen, verfolgt das Diversity Management einen Ansatz, bei dem die Entfaltung von Leistungspotentialen im Mittelpunkt steht. Grundannahme hierfür ist, dass gerade an einer Wissenschaftseinrichtung wie dem KIT eine gewisse Diversität an Menschen gegeben ist, welcher proaktiv und gestaltend begegnet werden soll, um die Leistungsfähigkeit der Organisation zu erhöhen. Diversity Management ist schon jetzt strategisch und strukturell in die Organisation integriert, z.B. in der Dachstrategie KIT 2025, im Leitbild, im Verhaltenskodex oder den Ethischen Leitlinien. Diversity Management ist am KIT als Querschnittsaufgabe in die Personalentwicklung integriert und mit Personalmitteln im Umfang von 1,25 VZÄ ausgestattet. Darüber hinaus beschäftigen sich verschiedene Organisationseinheiten, Akteurinnen und Akteure mit Aspekten von Diversity, so z. B. die KIT-Senatskommission Chancengleichheit und Diversity, das Netzwerk Gesundheit oder die DE Internationales. Dies geschieht auf individueller



Ebene durch die Förderung der oder des einzelnen Mitarbeitenden und auf Teamebene durch ein Teammanagement, das unterschiedliche Perspektiven und Expertisen integriert.

Die Leitungs- und Führungskräfte am KIT werden aufgefordert, mit der Diversität ihrer Mitarbeitenden so umzugehen und sie so zu fördern, dass diese ihre Leistungspotentiale ideal entfalten können. Gleichzeitig gestalten sie die Zusammenarbeit in einer Weise, dass unterschiedliche Perspektiven und Expertisen integriert werden. Dies setzt Diversity-Kompetenzen bei den Leitungs- und Führungskräften voraus, aber auch faire Rahmenbedingungen und die Ermöglichung unterschiedlicher Lebensentwürfe. So trägt ein aktives Diversity Management zur Steigerung der Leistungsfähigkeit im KIT bei.

Für die Verwirklichung der Chancengleichheitsziele wurde das **Gender Monitoring** als Berichts- und Steuerungsinstrument in der Abteilung Diversity Management implementiert. Hier werden der Chancengleichheitsplan sowie die jährlichen Gender-Monitoring-Berichte verfasst und weitere Berichtspflichten zum Thema Chancengleichheit erfüllt. Es versteht sich als Angebot für die Leitungs-/Führungsebenen sowie wissenschaftliche und wissenschaftsunterstützende Organisationseinheiten durch eine bedarfsorientierte Datenaufbereitung sowie Beratung.

Das **GenderConsulting** berät und unterstützt Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bei Forschungsanträgen, die Analysen bzw. Konzepte zum Thema „Chancengleichheit“ enthalten, bei den wissenschaftlichen Begutachtungen sowie bei der Umsetzung von Maßnahmen in bewilligten Forschungsverbänden.

### 1.1.2 Inhaltliche Verankerung

Die Dachstrategie des KIT definiert in 5.1.6 „die Chancengleichheit (...) als ein besonderes Anliegen“ und möchte eine chancengerechte Kultur entwickeln und stärken. Es existiert eine Vielzahl von Projekten und Maßnahmen bezüglich Chancengleichheit von Frauen und Männern. Die Portfolioanalyse im Rahmen der Evaluation der Chancengleichheitspolitik am KIT zeigte, dass das KIT über ein differenziertes Angebot an Maßnahmen zur Chancengleichheit verfügt. In weiten Teilen seien die Aktivitäten kohärent zu den Zielen des KIT. Trotz dieses umfangreichen Maßnahmenpaketes konnte bislang noch nicht die gewünschte Erhöhung der Frauenanteile auf allen Karrierestufen erreicht werden. Das Projekt „Umsetzung der Ergebnisse der Evaluation der Chancengleichheitspolitik des KIT“ soll hierfür wichtige Impulse erarbeiten (s. Kap. 4.1.1.). Neben der Governance der Chancengleichheitspolitik und der Kultur stehen in diesem Projekt auch die Erhöhung der Wirksamkeit der Chancengleichheitsarbeit sowie die Erhöhung der Genderkompetenz im Fokus. Diese Ergebnisse sollen auch in Gender Equity 1 und 2 (s. Kap. 4.1.2) im Rahmen der Exzellenz-Strategie einfließen. Durch beide EXU-Vorhaben wird die Chancengleichheit gestärkt mit dem Ziel, langfristig einen Kulturwandel herbeizuführen und insbesondere die Anzahl hochqualifizierter Frauen in Leitungspositionen des KIT zu erhöhen. Gerade Gender Equity 2 realisiert die Empfehlung aus dem Evaluationsbericht, die Maßnahmen zur aktiven Rekrutierung von hochqualifizierten Frauen – insbesondere Professorinnen – auszubauen, da dies ein hochpriorisiertes Ziel des KIT ist.

Insgesamt verfolgen alle EXU-Vorhaben mit Rekrutierungsaspekt im KIT-Antrag „Living the Change“ das Ziel, mindestens 40% der neu ausgeschriebenen Stellen mit Frauen zu besetzen.

Gemeinsame Ansätze werden in den Exzellenzclustern „Post Lithium Storage (POLiS)“ mit der Universität Ulm sowie „3D Matter Made to Order (3DMM2O)“ mit der Universität Heidelberg erarbeitet, um die dezentralen Akteurinnen und Akteure mit den zentralen in den Austausch zu bringen und einrichtungsübergreifend im Rahmen der jeweils gesetzlichen Vorgaben die höchsten Standards anzulegen. Innerhalb der Cluster hat die Chancengleichheit und Gleichstellung in allen Prozessen, Aufgabenbereichen und auf allen Entscheidungsebenen höchste Priorität. Daher wurde gemeinsam mit der Universität Ulm bereits ein gemeinsames Statement zur Gleichstellung erarbeitet. Ein solches ist auch in Zusammenarbeit mit der Universität Heidelberg in Vorbereitung.

## 2. Bestandsaufnahme und Bewertung des bisherigen Chancengleichheitsplans und seiner Fortschreibung (2014-2021)

Der erste Chancengleichheitsplan des KIT hatte den Geltungszeitraum 2014-2018. Um eine zeitliche Synchronisation und Integration in den Struktur- und Entwicklungsplan des KIT zu erreichen, wurde der erste Chancengleichheitsplan für die Jahre 2019-2021 fortgeschrieben und an folgenden Stellen erweitert:

- Neufassung der Präambel,
- die Zielzahl für die Professorinnen wurde um die spezifische Kennzahl „Ruferteilungen“ erweitert: das KIT hat sich das Ziel gesetzt, zwischen 25-30 % aller Rufe an Wissenschaftlerinnen zu erteilen,
- die Zielzahlen für die Frauenanteile bei den Bachelor- und Masterabschlüssen wurden auf mindestens 33 % bzw. 31 % angepasst,
- Erstellung eines ausführlichen Anhangs mit Projekten und Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit, welche für den Geltungszeitraum 2019 bis 2021 im Fokus stehen,
- insgesamt wurde der Zeitraum für die Erreichung der Zielzahlen vom 31. Dezember 2018 auf den 31. Dezember 2021 angepasst.

Im vorliegenden Chancengleichheitsplan werden sowohl die Zielsetzungen und Maßnahmen für das wissenschaftliche als auch für das wissenschaftsunterstützende Personal dargestellt. Zunächst erfolgt eine Bestandsaufnahme des wissenschaftlichen und wissenschaftsunterstützenden Personals, gefolgt von der Bewertung des bisherigen Stands der Zielerreichung aus der Fortschreibung des ersten Chancengleichheitsplans bis 2021. Für die Bestandsaufnahme und Bewertung des zurückliegenden Geltungszeitraums werden die Jahre 2014-2018 (erster Chancengleichheitsplan) sowie das Jahr 2019 für die Fortschreibung des Chancengleichheitsplans betrachtet. Das Jahr 2019 ist dabei die aktuellste Datengrundlage, was der umfassenden Vorbereitung und der Terminierung der Gremienläufe für den Struktur- und Entwicklungsplan am KIT geschuldet ist. Im Rahmen des jährlichen Gender-Monitorings<sup>3</sup> wird jedoch zusätzlich zu den gesetzlich geforderten Berichten der jeweils aktuelle Stand der Zielerreichung dokumentiert und bewertet; daher sei an dieser Stelle bereits auf den Gender-Monitoring-Bericht 2020 verwiesen, der diesem Chancengleichheitsplan nach der Erstellung und Beschlussfassung noch beigelegt wurde (s. Anhang, S. 118).

Nachfolgend werden die statistischen Daten auf Basis der Stichtage 31.12.2014 und 31.12.2019 dargestellt, um die grundsätzliche Entwicklung aufzuzeigen. Die ausführlichen Daten für die Jahre 2014 und 2019 finden sich im Anhang ab S. 48. Im Jahr 2016 hat das KIT seinen Zwischenbericht für den ersten Chancengleichheitsplan erstellt.

---

<sup>3</sup> Die jährlichen Gender-Monitoring-Berichte sind im Intranet einsehbar sowie auf den Internetseiten der Geschäftsstelle Chancengleichheit und der Abteilung Diversity-Management<sup>3</sup> des KIT:  
<http://www.peba.kit.edu/2303.php>

## 2.1 Wissenschaftliches Personal und Studierende

### 2.1.1 Bestandsaufnahme

In diesem Kapitel wird zunächst die Bestandsaufnahme der aktuellen Daten (Stand 31.12.2019) des wissenschaftlichen Personals und der Studierenden zusammenfassend dargestellt. Im Tabellenanhang ab S. 48 finden sich alle Daten nochmals gebündelt. Zunächst wird in diesem Kapitel auf die Ebene des gesamten KIT sowie kurz auf die fünf Bereiche<sup>4</sup> eingegangen. Die detaillierten bereichs- und insbesondere fachspezifischen Bestandsaufnahmen finden sich in den Bereichs-Chancengleichheitsplänen im Anhang, ebenso die fachspezifischen Zielsetzungen bis 2026. Auf Basis der Zielsetzungen des ersten Chancengleichheitsplans wird am Ende des Kapitels eine Bewertung des bisherigen Stands der Zielerreichung vorgenommen.

### Professorinnen und Professoren

**Der Professorinnenanteil ist im Auswertungszeitraum 2014-2019 um 0,7 Prozentpunkte gewachsen.**

Im Jahr 2019 waren am KIT 357 Professorinnen und Professoren<sup>5</sup> beschäftigt; der Frauenanteil betrug 14%. Im Vergleich zu 2014 (346 Professorinnen und Professoren) und 2016 (354 Professorinnen und Professoren) mit einem Frauenanteil von jeweils 13,3% ergibt sich damit ein Anstieg um 0,7 Prozentpunkte.

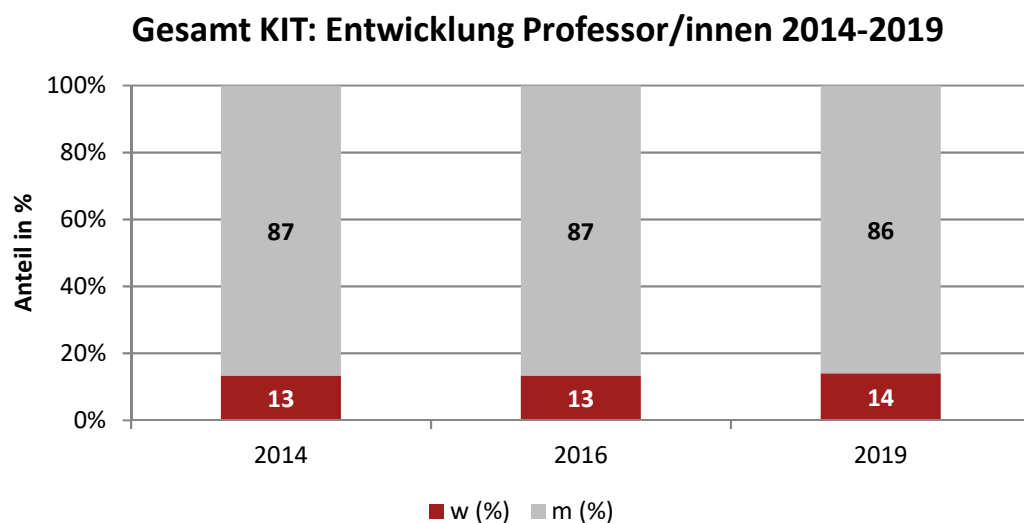


Abbildung 1 – Gesamt KIT: Entwicklung Professor/innen 2014-2019

<sup>4</sup> Der organisatorische Aufbau des KIT gliedert sich auf Leitungsebene 2 in fünf disziplinäre Bereiche, dazu zählen Bereich 1: Biologie, Chemie und Verfahrenstechnik, Bereich 2: Informatik, Wirtschaft und Gesellschaft, Bereich 3: Maschinenbau und Elektrotechnik, Bereich 4: Natürliche und gebaute Umwelt sowie Bereich 5: Physik und Mathematik.

<sup>5</sup> Alle ordentlichen Professor/innen (W2/W3/C3/C4) sowie Juniorprofessor/innen (W1), ohne apl. Professor/innen, ohne Vertretungsprofessor/innen; inkl. der nach W2/W3 vergüteten leitenden Wissenschaftler/innen. Bei letztgenannten handelt es sich gem. § 14 KITG um Wissenschaftler/innen, die Funktionen als Leiter/innen von Instituten, selbständigen wissenschaftlichen Abteilungen, die in ihrer Bedeutung den Instituten gleichgestellt sind, oder von Projekten, wenn das Projekt über den Rahmen eines Instituts oder einer wissenschaftlichen Abteilung hinausgeht, oder eine nach Feststellung des Vorstandes gleichwertige Funktion wahrnehmen.

## Professor/innen nach Altersstruktur

Betrachtet man die Altersstruktur der Professorinnen und Professoren, so zeigt sich ein Frauenanteil von 21% und 27% bei den Professorinnen und Professoren bis 49 Jahre und Juniorprofessorinnen und -professoren und von 11% bei den Professorinnen und Professoren über 50 Jahre. Dies zeigt die ersten Erfolge der verstärkten Rekrutierung von Frauen auf Professuren.

Geht man davon aus, dass bei zukünftigen Nachbesetzungen von ausscheidenden Professoren über 50 Jahre mehr Professorinnen für das KIT gewonnen werden können, wird dies zur sukzessiven Steigerung des Frauenanteils positiv beitragen.

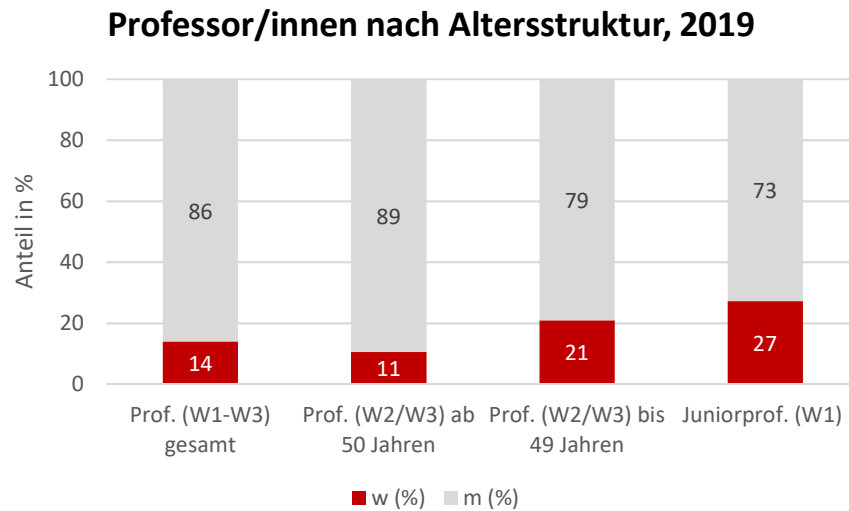


Abbildung 2 - Professor/innen nach Altersstruktur, 2019

## Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren

Die Anzahl und Frauenanteile der Juniorprofessuren mit und ohne Tenure Track<sup>6</sup> schwankte in den Jahren 2014 (13 Personen, Frauenanteil 54%), 2016 (8 Personen, Frauenanteil 38%) und 2019 (11 Personen, Frauenanteil 27%). Die absolute Zahl der Juniorprofessorinnen ist von 7 in 2014 auf 3 in 2019 gesunken. Diese insgesamt geringen absoluten Zahlen erlauben jedoch keine sinnvolle Interpretation.

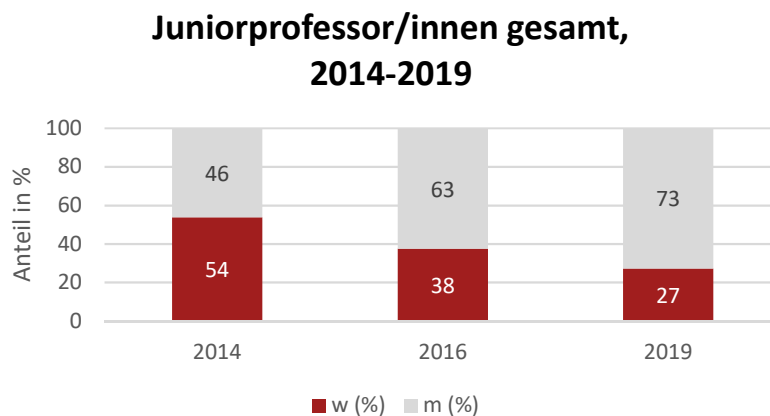


Abbildung 3 – Juniorprofessor/innen gesamt, 2014-2019

<sup>6</sup> Im Qualitätssicherungskonzept des KIT werden die Begriffe Tenure-Track-Professur und Juniorprofessur verwendet. Da Tenure-Track-Professuren nach LHG gleichzeitig auch Juniorprofessuren sind, werden hier zur besseren Verständlichkeit die Begriffe Juniorprofessuren mit und ohne Tenure Track verwendet.

Nachfolgend werden die Juniorprofessor/innen mit und ohne Tenure Track bezogen auf den Anteil von Frauen und Männern dargestellt. Auch hier sind die absoluten Zahlen sehr gering. 2014 hatten insgesamt 5 Personen eine Professur mit Tenure Track inne, davon 3 Frauen, in 2019 waren es 7 gesamt, davon 2 Frauen. Bei den Juniorprofessor/innen ohne Tenure Track lag die Anzahl in 2014 bei 8 Personen, davon 4 Frauen, und in 2019 bei 4 Personen, davon eine Frau. Auch hier ermöglichen die geringen absoluten Zahlen keine sinnvolle Interpretation. Für die im Rahmen des Nachwuchspakts eingeworbenen Juniorprofessuren wurde ein Ziel von 40% Frauenanteil durch das KIT festgeschrieben, welches sich auch für die Rekrutierungsvorhaben im Antrag zur Exzellenzuniversität wiederfindet. Hier kann also ein Aufwärtstrend bei den Frauenanteilen zukünftig erwartet werden.

### Juniorprofessor/innen mit Tenure Track, 2014-2019

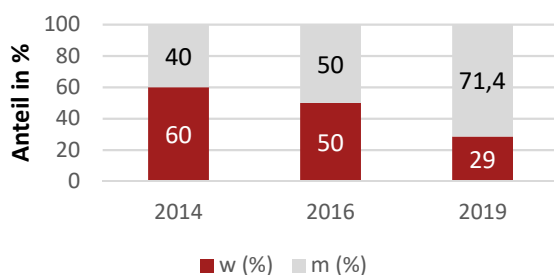


Abbildung 4 – Juniorprofessor/innen mit Tenure Track, 2014-2019

### Juniorprofessor/innen ohne Tenure Track, 2014-2019

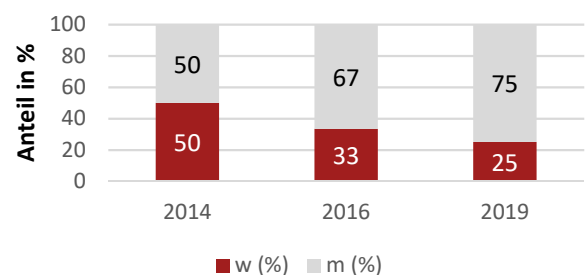


Abbildung 5 - Juniorprofessor/innen ohne Tenure Track, 2014-2019

### Bereichsspezifische Betrachtung der Professorinnen

Die nachfolgende Grafik zeigt den Vergleich der Jahre 2014 und 2019 in den einzelnen Bereichen mit dem Gesamt-KIT-Professorinnen-Anteil von 14%. In den Bereichen 1 bis 3 zeigt sich ein Wachstum, in den Bereichen 4 und 5 (in denen u. a. die MINT-Fächer Maschinenbau, Geowissenschaften/Meteorologie, Mathematik und Physik verortet sind) ein leichter Rückgang bei den Frauenanteilen.

### Bereichsbetrachtung Professorinnen, 2014-2019

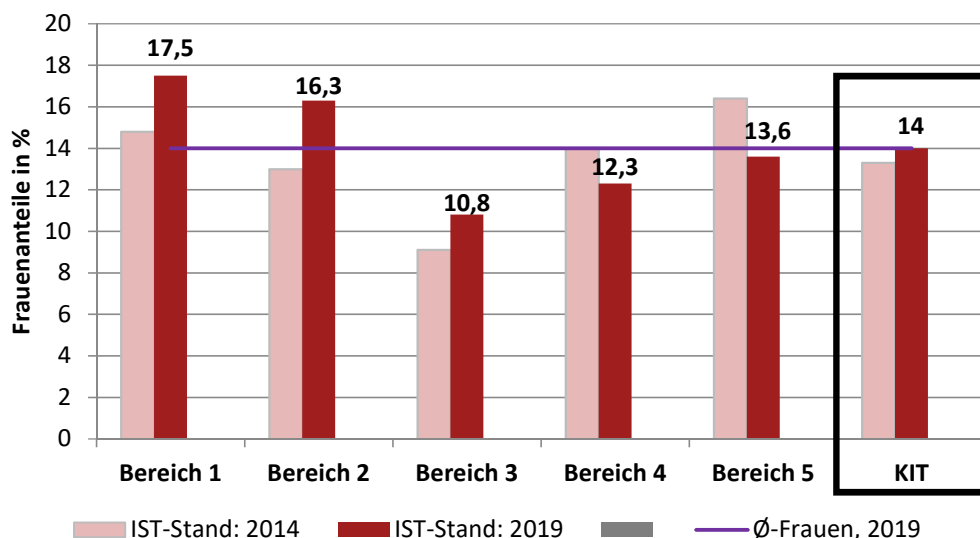


Abbildung 6 - Bereichsbetrachtung Professorinnen, 2014-2019

### Berufungsverfahren: Ruferteilungen und Ernennungen

Die Kennzahl „Ruferteilungen“ wurde in der Fortschreibung des ersten Chancengleichheitsplans als zusätzliche Zielkategorie aufgenommen. Daher soll an dieser Stelle auch ein Blick auf die Entwicklungen in den Berufungsverfahren gelegt werden. Auffällig in den Berufungsverfahren ist der steigende Frauenanteil, je weiter das Verfahren fortschreitet, und die letztlich abfallenden Ernennungszahlen der Frauen. So wurden 2019 insgesamt 28 Rufe erteilt (17 Männer und 11 Frauen, Frauenanteil 39,3%). Im Jahr 2014 waren es 41 Rufe (28 Männer und 13 Frauen, Frauenanteil 31,7%). Es ist demnach festzuhalten, dass im Vergleich zu 2014 im Jahr 2019 deutlich mehr Rufe an Frauen erteilt wurden. Im Jahr 2014 wurden 19 Professorinnen und Professoren ernannt, wobei 14 Männer und 5 Frauen ernannt wurden, was einem Frauenanteil von 26,3% entspricht. 2019 waren es insgesamt 18 Professorinnen und Professoren, zusammengesetzt aus 13 Männern und 5 Frauen, demnach ein Frauenanteil von 27,8% und somit 1,5 Prozentpunkte mehr als 2014.

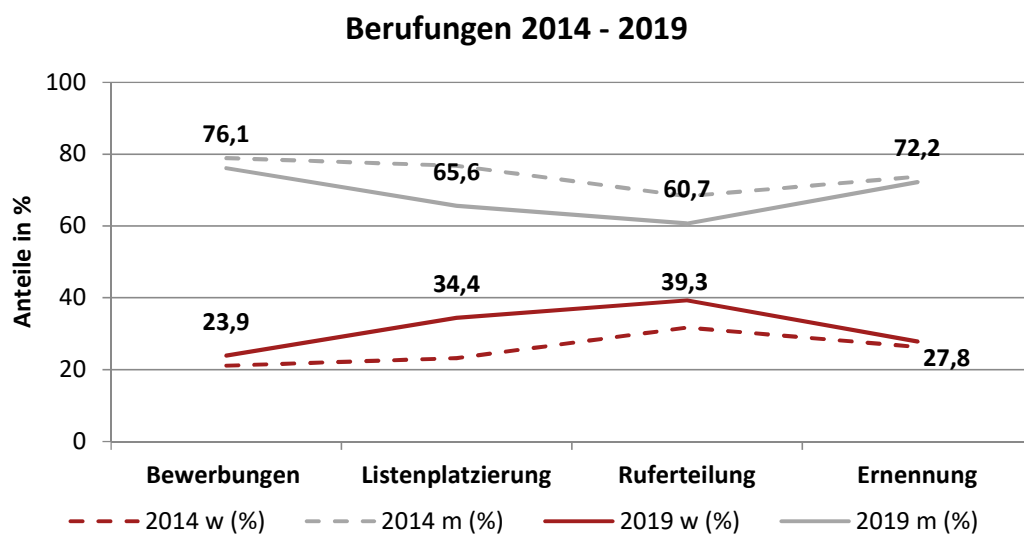


Abbildung 7 - Berufungen, 2014-2019

### Wissenschaftliches Personal (ab E 13)<sup>7</sup>

Am KIT waren in 2019 insgesamt 4.886 wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt, in 2016 lag die Zahl bei 4.586 und in 2014 bei 4.766. Die entsprechenden Frauenanteile lagen in 2014 bei 26,4%, in 2016 bei 26,2% und in 2019 bei 27,3%. Damit lässt sich eine Erhöhung des Frauenanteils im Zeitraum 2014-2019 um 0,9 Prozentpunkte festhalten. Der minimale Rückgang auf 26,2% in 2016 kann als normale Schwankung eingeschätzt werden.

<sup>7</sup> Hierunter zählen Personen ab der Entgeltgruppe E13, die im wissenschaftlichen/akademischen Dienst tätig sind, inklusive der Doktorand/innen und Postdoktorand/innen mit Arbeitsvertrag, Nachwuchsgruppenleiter/innen.

## Gesamt KIT: Wissenschaftler/innen in 2014 - 2019

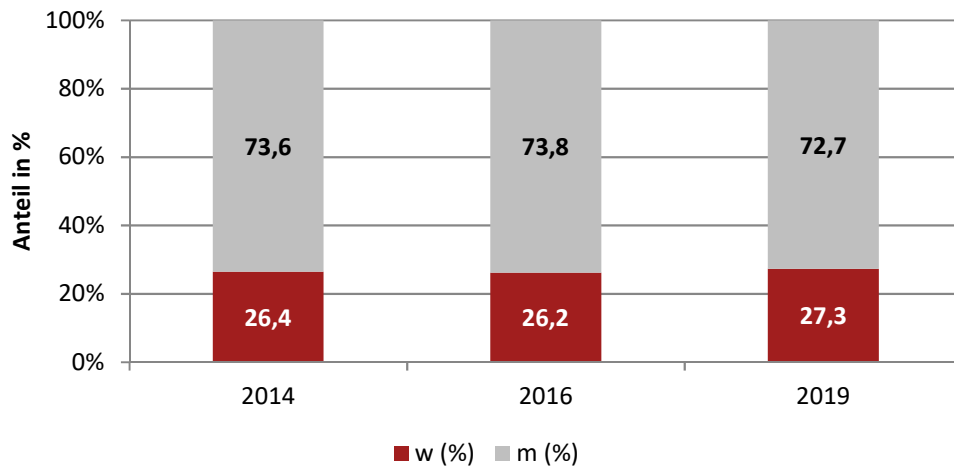


Abbildung 8 - Gesamt KIT: Wissenschaftler/innen, 2014-2019

### Unbefristetes/befristetes wissenschaftliches Personal

Insgesamt zeigt sich seit 2014 eine leichte Steigerung bei den Frauenanteilen des unbefristeten wissenschaftlichen Personals. Von den in 2019 insgesamt beschäftigten 4.886 wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern waren 1.085 in einer unbefristeten Position beschäftigt, davon 232 Frauen, was einen Frauenanteil von 21,4% ergibt. Damit lässt sich seit 2014 eine leichte Steigerung um 0,9 Prozentpunkte festhalten (mit einem kurzzeitigen Rückgang auf 19,5% in 2016).

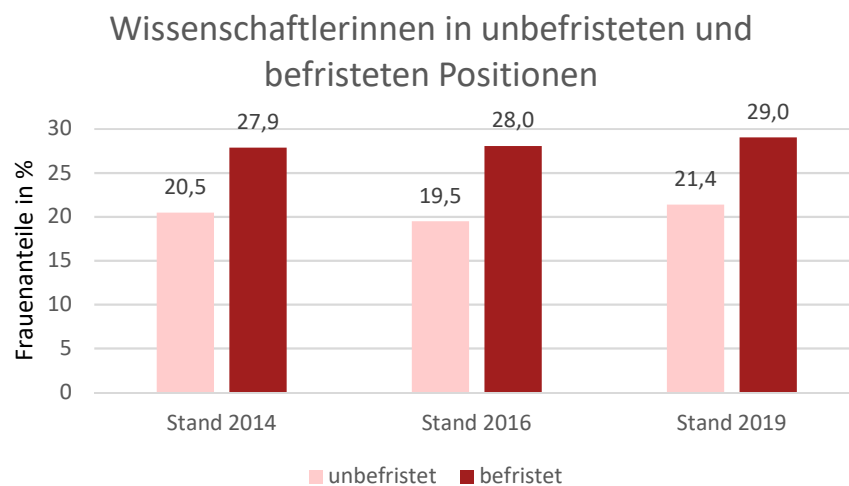


Abbildung 9 - Anteil von Wissenschaftlerinnen in unbefristeten und befristeten Positionen

### Wissenschaftliches Personal in Teilzeit/Vollzeit

Der Anteil von Wissenschaftlerinnen in Teilzeit-Positionen ist seit 2014 nahezu konstant geblieben. Ebenso zeigt sich der Anteil von Wissenschaftlerinnen in Vollzeit-Positionen seit 2014 recht stabil. Von den in 2019 insgesamt beschäftigten 4.886 wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern waren 1.658 in einer Teilzeit-Position beschäftigt, davon 661 Frauen, was einen Frauenanteil von 40% ergibt. Die absoluten Zahlen sind im Vergleich zu 2014 (1.372 Personen, 559 Frauen) und 2016 (1.477 Personen, 603 Frauen) insgesamt gestiegen.



## Wissenschaftlerinnen in Vollzeit- und Teilzeit-Positionen

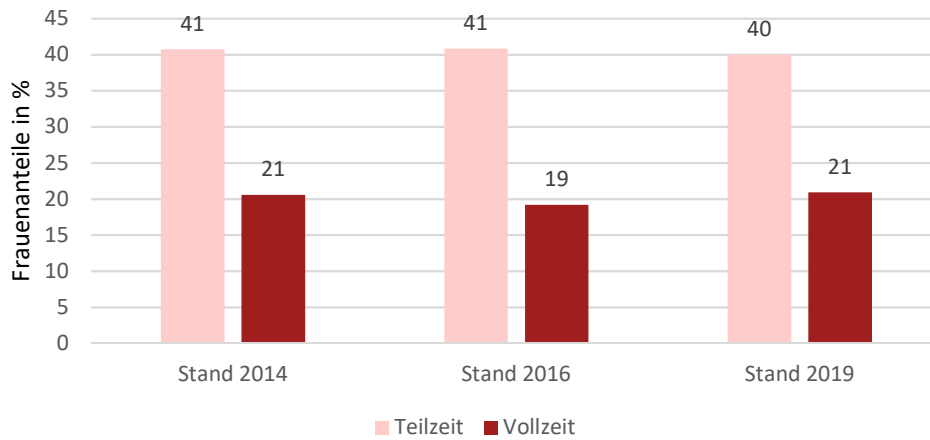


Abbildung 10 - Anteil von Wissenschaftlerinnen in Vollzeit- und Teilzeit-Positionen

### Bereichsspezifische Betrachtung der Wissenschaftlerinnen

Im Vergleich der Jahre 2014 und 2019 zeigt sich in den Bereichen 2, 3 und 4 ein Anstieg der Frauenanteile; dagegen sind in den Bereichen 1 und 5 die Wissenschaftlerinnenanteile zurückgegangen. Insgesamt können sich die Veränderungen auf normale Schwankungen zurückführen lassen, die für das wissenschaftliche Personal recht typisch sind (vor allem aufgrund der projektbedingten hohen Anzahl an befristeten Positionen).

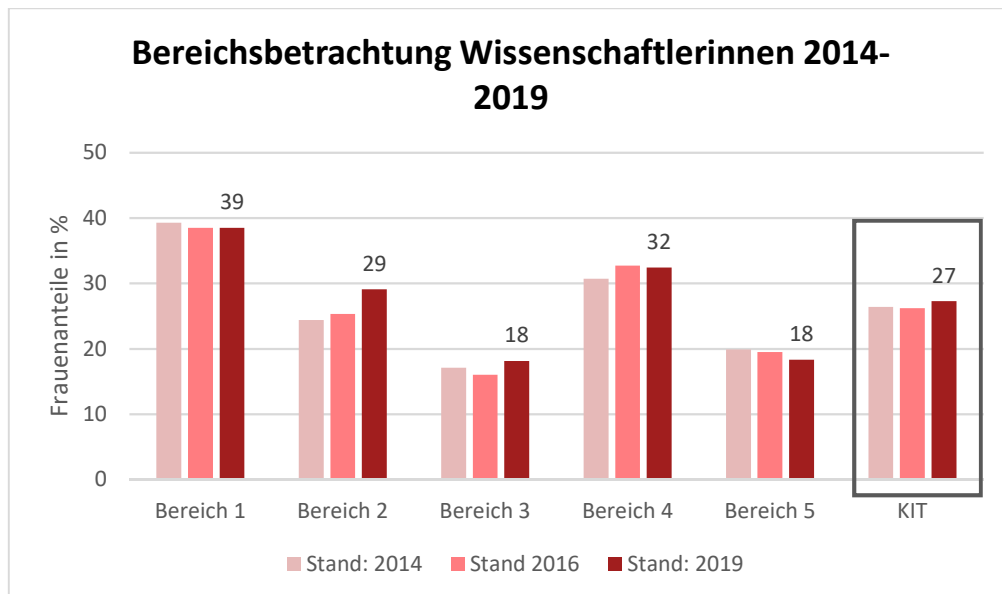


Abbildung 11 - Bereichsbetrachtung Wissenschaftlerinnen, 2014-2019

## Abteilungs- und Arbeitsgruppenleitungen

Zu den Abteilungs-/Arbeitsgruppenleitungen<sup>8</sup> zählen Personen mit fachlichen Führungsaufgaben unterhalb der Leitungen auf Leitungsebene 3 (z. B. Institutsleiter/innen, Direktor/innen<sup>9</sup>). Dazu werden neben den entsprechenden in der Großforschung tätigen Personen auch die akademischen (Ober-)Rät/innen mit Universitätsaufgaben gezählt<sup>10</sup>. Hier zeigt sich seit 2014 ein recht konstant bleibender Frauenanteil von 15%, mit einem kurzzeitigen leichten Rückgang im Jahr 2016 auf 14%.

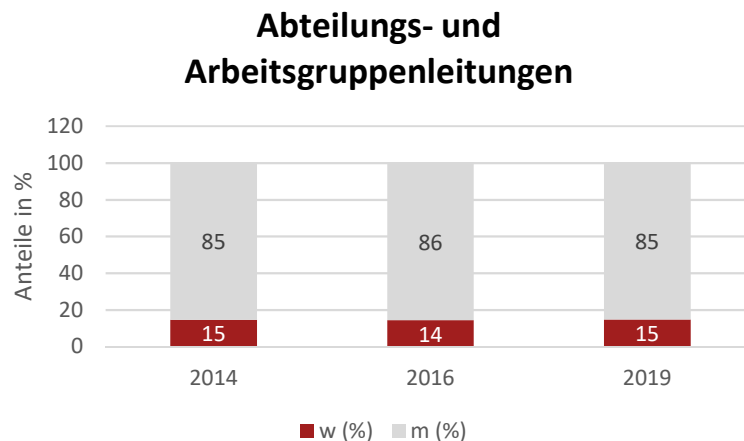


Abbildung 12 - Abteilungs- und Arbeitsgruppenleitungen

## Nachwuchsgruppenleitungen

Bei den Nachwuchsleitungen zeigt sich seit 2014 ein Anstieg um 2 Prozentpunkte, der sich seit 2016 konstant hält. Dabei sind die absoluten Zahlen mit Ausnahme von 2016 recht stabil: In 2014 leiteten 41 Personen eine Nachwuchsgruppe, davon 9 Frauen; in 2016 waren es insgesamt 49 Personen und 13 Frauen, in 2019 betrug die Anzahl 39 Personen, davon 10 Frauen.

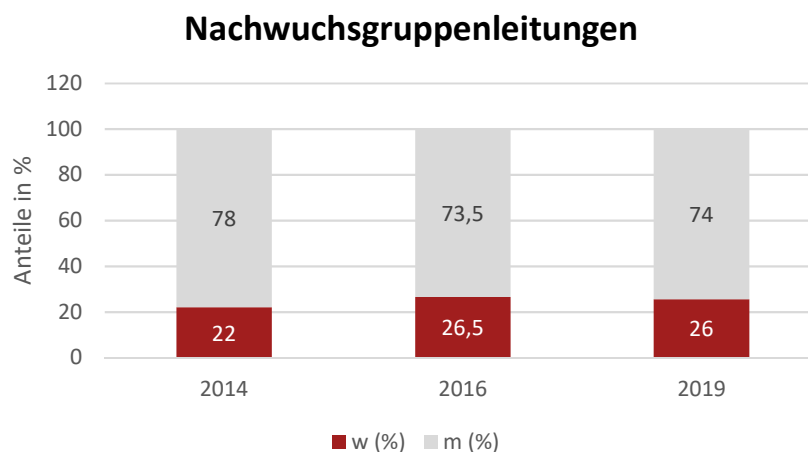


Abbildung 13 – Nachwuchsgruppenleitungen

<sup>8</sup> I. d. R. sind dies unbefristete Positionen (u. a. leitende Wissenschaftler/innen). Nach der Governance des KIT folgen nach den Leitungsebenen (L1-3) die (fachlichen) Führungsebenen (F4/F5), u. a. also die Abteilungs- und Arbeitsgruppenleitungen.

<sup>9</sup> Bestandsaufnahme hierzu siehe Anhang „Übersicht Leitungsebenen“ auf S. 50

<sup>10</sup> Die Erfassung der mit Universitätsaufgaben betrauten Führungsebenen 4 und 5 ist mit aktueller Datenerfassung noch nicht umfassend möglich, daher werden zunächst auch alle akad. (Ober-)Rät/innen erfasst. Mit der Aufnahme weiterer Binnenstrukturen bei den Führungspositionen wird die Datenerfassung sukzessive konkreter.

## Promotionen

2019 haben insgesamt 556 Männer und Frauen erfolgreich ihre Promotion am KIT abgeschlossen. Darunter fallen 116 Frauen, was einen Frauenanteil von 20,9% ergibt. In dieser Kategorie zeigen sich starke Schwankungen, die für diese Qualifikationsstufe nicht unüblich sind. Die Jahre 2014 und 2017 weisen die höchsten Frauenanteile auf, im Jahr 2019 wird mit 21% ein Tiefstand erreicht

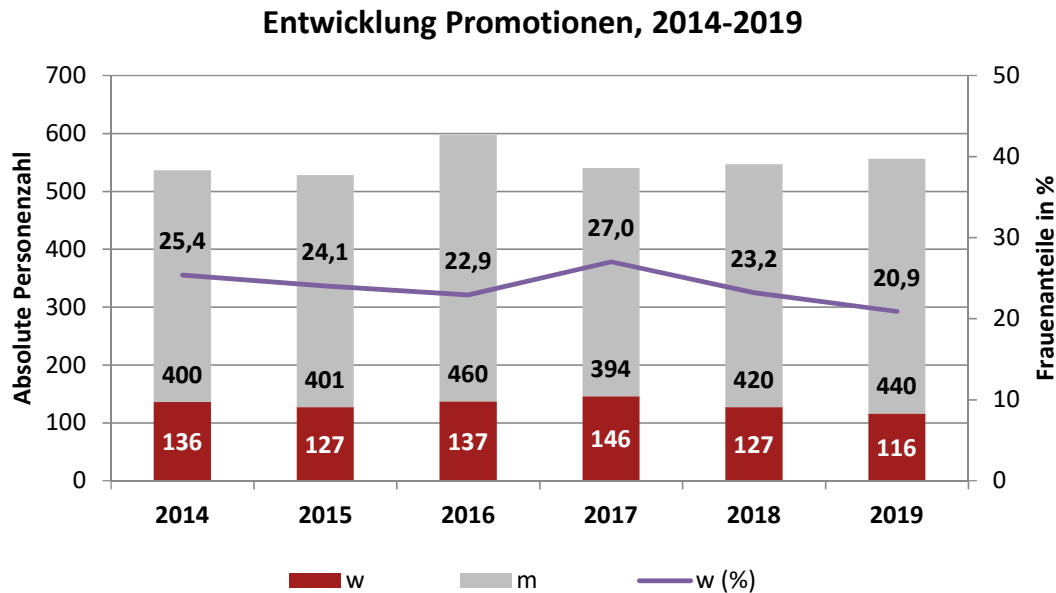


Abbildung 14 – Gesamt KIT: Entwicklung Promotionen, 2010-2019

Nachfolgend werden die Promotionen auf Bereichsebene im Vergleich der Jahre 2014, 2016 und 2019 dargestellt. Hier zeigen sich ebenfalls Unterschiede in den einzelnen Jahren.

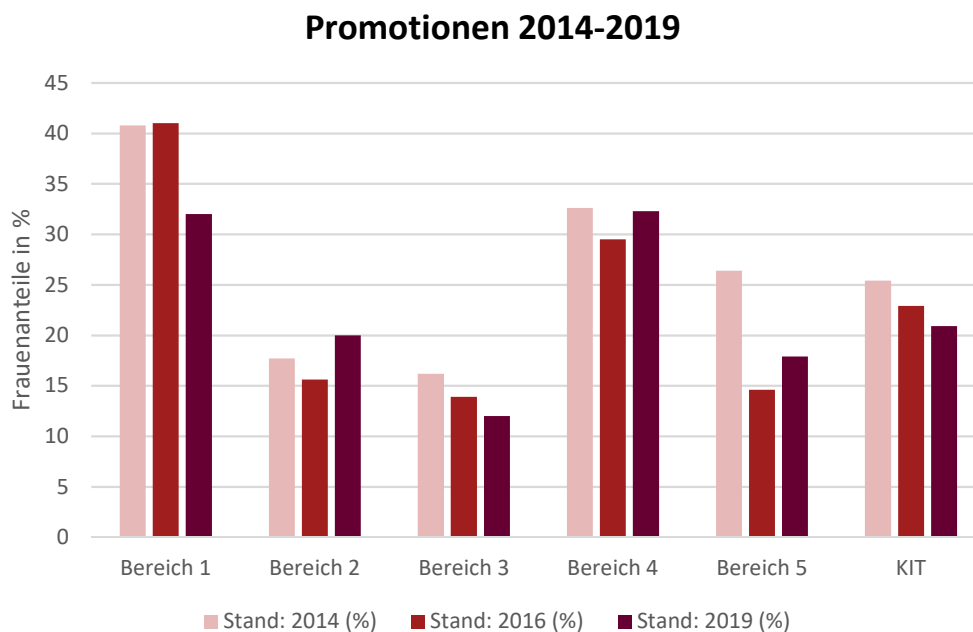


Abbildung 15 - Promotionen, 2014-2019

## Studierende

Bei den Studierenden setzte sich das KIT auf verschiedenen Qualifikationsstufen Ziele für die Steigerung der Frauenanteile. Daher werden auch diese Kategorien in der Bestandsaufnahme kurz mit Vergleich der Jahre 2014 und 2019 dargestellt. Die ausführlichen Daten finden sich im Anhang ab S. 48

## Studienanfängerinnen

Insgesamt lässt sich feststellen, dass die Frauenanteile in allen Bereichen und dementsprechend auch auf Gesamt-KIT-Ebene gestiegen sind. Ebenso zeigt sich, dass Bereich 4 mit 45,7% und Bereich 1 mit 47,4% in 2019 einen sehr hohen Frauenanteil bei den Studienanfängerinnen vorweisen können. Am gesamten KIT haben 2019 7.033 Studentinnen und Studenten ihr Studium begonnen. Davon waren 4.934 Männer und 2.119 Frauen. Im Jahr 2014 waren es 6.896 Studienanfänger/innen, davon 1.953 Frauen.

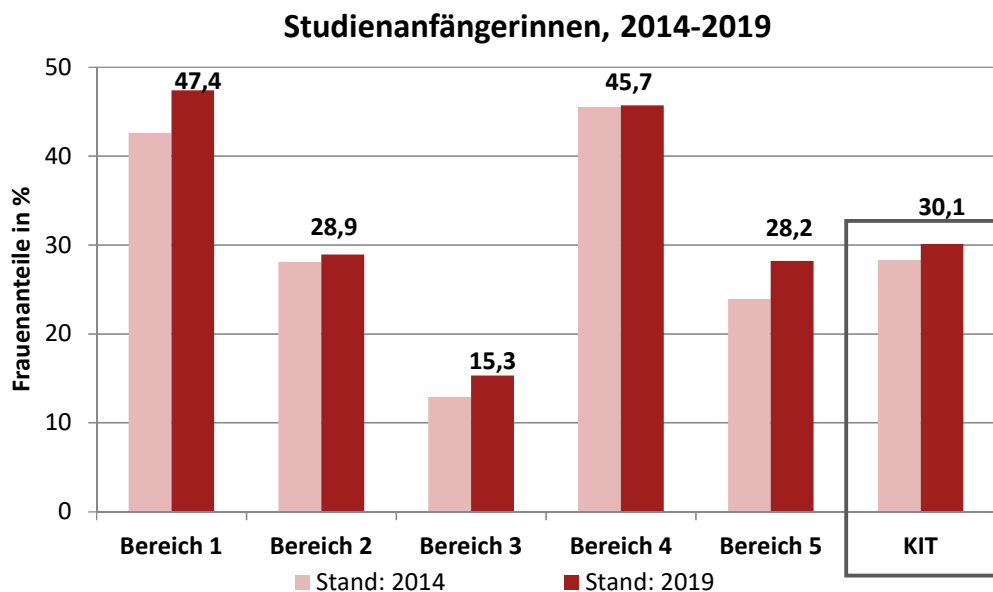


Abbildung 16 - Studienanfängerinnen, 2014-2019

## Studentinnen

Im Jahr 2019 haben am KIT 6.610 Frauen und 16.281 Männer studiert, was eine Gesamt-Studierendenzahl von 22.891 ergibt. Im Jahr 2014 lag die Gesamtanzahl bei 22.918 Studierenden, davon waren 16.705 Männer und 6.213 Frauen. Insgesamt können alle Bereiche einen Zuwachs von Studentinnen zwischen 2014 und 2019 verzeichnen, es ist damit bereits eine positive Bilanz zu erkennen, die in den kommenden Jahren noch weiter ausgebaut werden kann.

### Studentinnen, 2014-2019

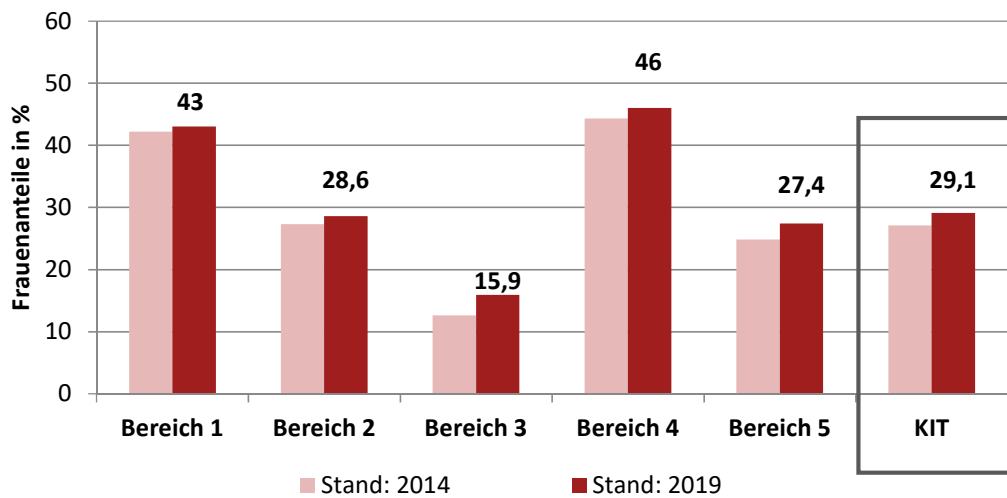


Abbildung 17 - Studentinnen, 2014-2019

### Bachelor-Absolventinnen

Im Jahr 2019 haben am gesamten KIT 2.466 Studentinnen und Studenten ihr Bachelorstudium erfolgreich absolviert. Darunter waren 732 Frauen, der Frauenanteil lag damit bei 29,7%. Im Vergleichsjahr 2014 lag die Gesamtanzahl bei 2.285 Bachelor-Absolvent/innen, darunter waren 617 Frauen, was einen Frauenanteil von 27% ergibt. In dieser Qualifikationsstufe konnten fast alle Bereiche eine Steigerung der Frauenanteile erzielen. Lediglich in Bereich 4 gibt es im direkten Vergleich zu 2014 einen leichten Rückgang um 2,2%, was aber auch durch eine natürliche Schwankung bedingt sein kann.

### Bachelor-Absolventinnen, 2014-2019

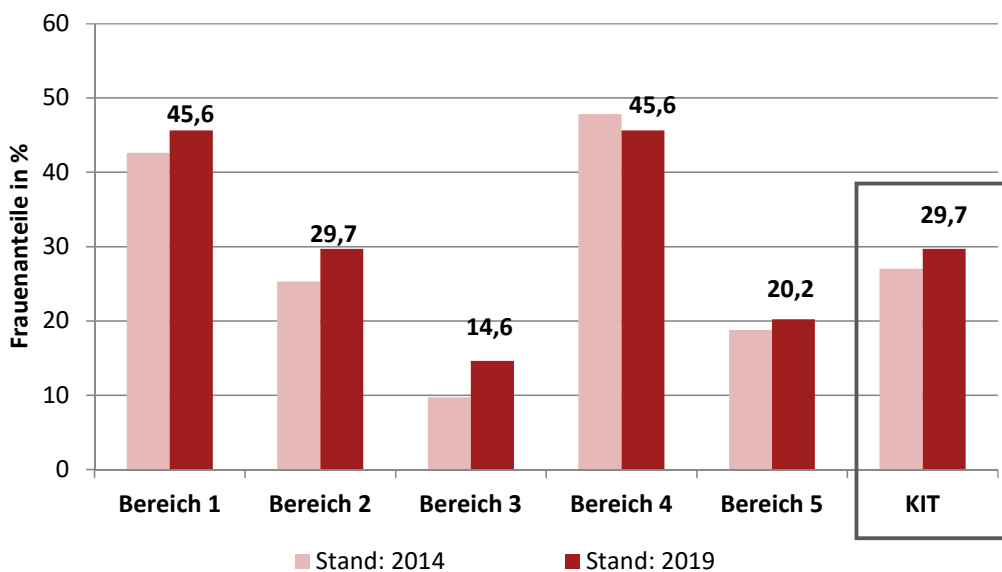


Abbildung 18 - Bachelorabsolventinnen, 2014-2019

### Master-Absolventinnen (inkl. Diplom, Lehramt/Staatsexamen)

Am gesamten KIT ist ein Anstieg von 2,8% bei den Master-Absolventinnen ersichtlich. Sowohl auf Ebene des gesamten KIT als auch in drei Bereichen zeigte sich ein Aufwärtstrend. Lediglich in zwei Bereichen zeigt sich ein Rückgang. 2019 haben insgesamt 3.122 Studierende ihr Masterstudium erfolgreich am KIT abgeschlossen. Mit 939 Frauen ergibt sich ein Frauenanteil von 30%. 2014 waren es im Vergleich 2.311 Masterabschlüsse, davon 631 Frauen (ein Frauenanteil von 27%).

Master-Absolventinnen, 2014-2019

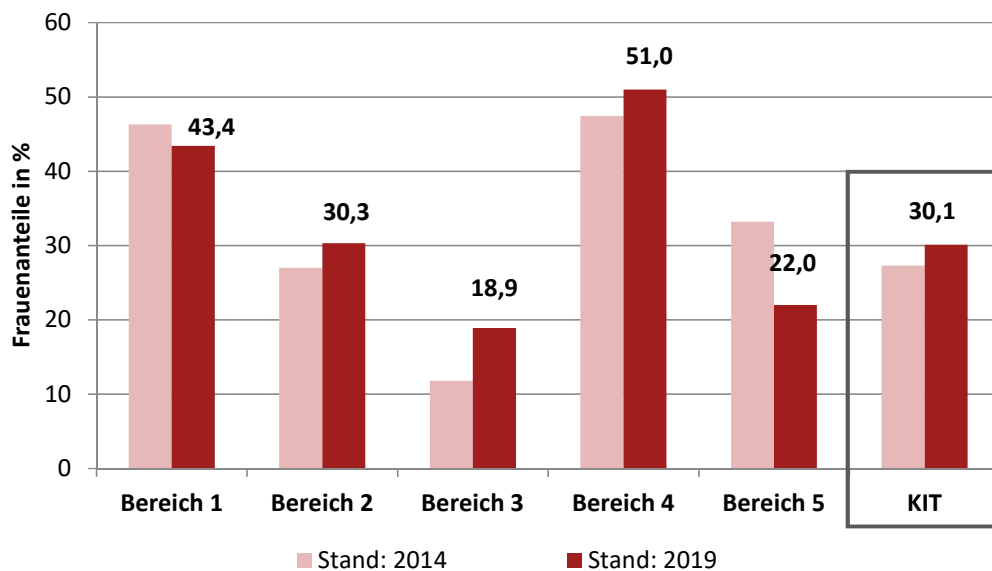


Abbildung 19 - Masterabsolventinnen, 2014-2019

### Leitungspositionen und Gremien

Die Frauenanteile in den ersten beiden Leitungsebenen und Gremien werden in der folgenden Übersicht dargestellt.

Leitungspositionen/Gremium	Stand 2014 (%)	Stand 2019 (%)
Präsidiumsmitglieder	20	17
Bereichsleiter/innen	20	20
Aufsichtsrat	54	54
KIT-Senat	13	24
KIT-Senatskommission Chancengleichheit & Diversität	k. A.	69

Tabelle 1 - Frauenanteile in den ersten beiden Leitungspositionen und Gremien

Der prozentuale Rückgang im Hinblick auf die **Präsidiumsmitglieder** lässt sich dadurch erläutern, dass sich aufgrund von Umstrukturierungen die absolute Zahl der Präsidiumsmitglieder von 5 auf 6 erhöht hat. Bei den **Bereichsleiter/innen** ist der Frauenanteil im Vergleich zu 2014 konstant geblieben. Ebenso beim **Aufsichtsrat**. Beim **KIT-Senat** zeigt sich nach der letzten Wahl in 2019 eine deutliche Steigerung des Frauentils. Die **KIT-Senatskommission Chancengleichheit & Diversität** wurde erst im Jahr 2018 eingerichtet.

## 2.1.2 Bewertung

Im ersten Chancengleichheitsplan 2014-2018 sowie in der Fortschreibung 2019-2021 wurden für das wissenschaftliche Personal und die Studierenden in folgenden Kategorien Ziele auf der übergeordneten Ebene des gesamten KIT sowie auf Ebene der KIT-Fakultäten gesetzt:

- Professorinnen
- Ruferteilungen
- Wissenschaftlerinnen
- Promotionen
- Masterabsolventinnen
- Bachelorabsolventinnen
- Studentinnen
- Studienanfängerinnen

Die nachfolgende Tabelle zeigt zusammengefasst den aktuellen Stand der Zielerreichung, die Ist-Stände (in %) der Jahre 2014-2019 im Vergleich zu den angestrebten Zielen (in %) bis 2021:

Zielkategorie	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Zielwerte für 2021
Professorinnen	13,3 %	13,7 %	13,3 %	13,4 %	14,0 %	14,0%	16 %
Ruferteilungen						39,3%	25-30 %
Wissenschaftlerinnen	26,4 %	26,1 %	26,2 %	26,9 %	26,7 %	26,5%	28 %
Promotionen	25,4 %	24,1 %	22,9 %	27,0 %	23,2 %	20,9%	30 %
Master-Absolventinnen	27,3 %	27,0 %	27,4 %	28,0 %	28,7 %	30,1%	31 %
Bachelor-Absolventinnen	27,0 %	27,6 %	29,3 %	29,5 %	30,4 %	29,7%	33 %
Studentinnen	27,1 %	27,5 %	27,7 %	28,4 %	29,0 %	29,1%	30 %
Studienanfängerinnen	28,3 %	27,7 %	28,0 %	28,8%	29,5 %	30,1%	32 %

Tabelle 2 - Aktueller Stand der Zielerreichung

Die im ersten Chancengleichheitsplan und seiner Fortschreibung gesetzten Ziele beim wissenschaftlichen Personal und den Studierenden wurden zum Stichtag 31.12.2019 mit Ausnahme der Ruferteilungen noch nicht erreicht. Die Kennzahl „Ruferteilungen“ wurde in der Fortschreibung des ersten Chancengleichheitsplans zu Beginn des Jahres 2019 als zusätzliche Zielkategorie aufgenommen, um auch einen stärkeren Fokus auf Berufungsverfahren zu legen. Dabei lag der Frauenanteil gleich im ersten Jahr mit 39,3% recht hoch, im Jahr 2018 lag der Frauenanteil bei den Ruferteilungen bei 20%. Die Bemühungen, Frauen in Berufungsverfahren für das KIT zu gewinnen, sollen weiterhin intensiviert werden. Zusätzlich berücksichtigt diese Kennzahl die kürzere Laufzeit des fortgeschriebenen Chancengleichheitsplans und kann die konkreten Anstrengungen besser darstellen.

Die Differenz zwischen Zielwert 2021 und Ist-Stand 2019 reicht von -0,9 Prozentpunkten bei den Studentinnen und Master-Absolventinnen bis -9,1 Prozentpunkten bei abgeschlossenen Promotionen, wobei insbesondere diese Kennzahl größeren Schwankungen unterworfen sein kann. Mit Ausnahme der Promotionen lässt sich seit 2014 in allen Zielkategorien eine Steigerung der Frauenanteile verzeichnen. Die höchste Steigerung seit 2014 erfolgte auf der Stufe der Masterabsolventinnen (Zuwachs um 2,8 Prozentpunkte), gefolgt von den Bachelorabsolventinnen (Zuwachs um 2,7 Prozentpunkte), den Studentinnen und den Studienanfängerinnen (Zuwachs um 2 bzw. 1,8 Prozentpunkte). Beim wissenschaftlichen Personal und den Professorinnen zeigt sich seit 2014 nur eine leichte Steigerung (positive Veränderung gegenüber 2014 beträgt 0,1 bzw. 0,7 Prozentpunkt/e). Die Zielzahl für die Master-Abschlüsse fußte in 2013 auf einer unsicheren Zahlengrundlage: Aufgrund der Umstellung von vielen Studiengängen von Diplom- auf Bachelor- und Masterabschlüsse gab es keine verlässlichen Zahlen zu Masterabschlüssen, die als solide Basis für die Festlegung der Zielzahl herangezogen werden konnten. Daher war das Ziel – im Vergleich zu den Studienanfängerinnen, Studentinnen sowie Bachelorabsolventinnen – vergleichsweise hoch gesetzt, was sich jedoch leider als zu hoch erwiesen hat. Das lässt sich auch für die Promotionen festhalten.

Die Gründe dafür, dass die Ziele bislang noch nicht erreicht wurden, können als sehr vielschichtig bezeichnet werden. Einerseits verdeutlichen sie die Herausforderung des KIT mit einem stark natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fächerportfolio Frauen auf den unterschiedlichen Qualifikationsstufen für das Studium oder die berufliche Tätigkeit in diesen Fächern zu gewinnen. Andererseits kann dies ein Indiz dafür sein, dass ergriffene Aktivitäten, wie z.B. das neu eingerichtete Forum für Rekrutierung von Studentinnen erst einmal konstituiert werden und sich einfinden mussten, um nach diversen Recherchen zielgerichtete Maßnahmen zu entwickeln, die wiederum erarbeitet und ausgerollt werden mussten.

Die Darstellung der Zielerreichung in den einzelnen KIT-Fakultäten befindet sich in den bereichsspezifischen Chancengleichheitsplänen (s. Anhang, S. 52).

## 2.2 Wissenschaftsunterstützendes Personal

### 2.2.1 Bestandsaufnahme

2019 waren 3.844 Männer und Frauen als wissenschaftsunterstützendes Personal am KIT beschäftigt. Dies setzt sich zusammen aus 1.802 Männern und 2.042 Frauen, was einen Frauenanteil von 53,1% ausmacht. Genauer betrachtet kann das wissenschaftsunterstützende Personal in technischer Dienst, allgemeiner Verwaltungsdienst und Bibliotheksdienst gegliedert werden. Im technischen Dienst waren 1.834 Personen in 2019 beschäftigt, mit 568 Frauen ergibt sich ein Frauenanteil von 31%. Beim allgemeinen Verwaltungsdienst sind 1.399 Frauen von insgesamt 1.920 Angestellten beschäftigt (Frauenanteil 72,9%). Ein noch höherer Frauenanteil ist im Bibliotheksdienst erfasst worden (83,3%) bei einem Gesamtpersonal von 90 Männern und Frauen. Beim Vergleich zwischen 2014 und 2019 sind die Frauenanteile des technischen Diensts (0,8%) und allgemeinen Verwaltungsdiensts (2%) etwas gestiegen. Der Frauenanteil beim Bibliotheksdienst ist um 5,6 Prozentpunkte gefallen.



### Wissenschaftsunterstützendes Personal, 2014-2019

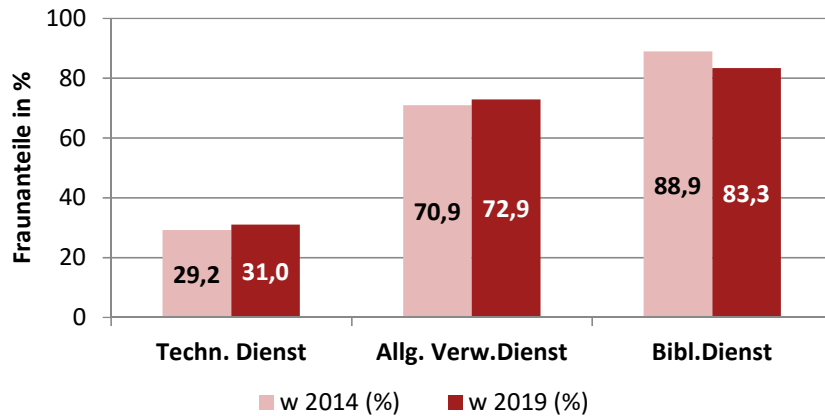


Abbildung 20 - Wissenschaftsunterstützendes Personal, 2014-2019

Bei den Beschäftigten in unbefristeten Positionen zeigt sich ein leichter Anstieg bei den Frauenanteilen im technischen und allgemeinen Verwaltungsdienst. Betrachtet man in diesen beiden Dienstarten den Anteil der befristet beschäftigten Frauen von den insgesamt beschäftigten Frauen, so lässt sich feststellen, dass sich im allgemeinen Verwaltungsdienst 213 von 1399 Frauen in befristeten Arbeitsverträgen befinden, was einer Befristungsquote von 15,2% entspricht. Demgegenüber sind 52 von 521 Männern befristet beschäftigt, also ca. 10%. Im technischen Dienst liegt eine ähnliche Situation vor, 14,3% der Frauen im Gegensatz zu ca. 10% der Männer befinden sich in befristeten Arbeitsverträgen. Die Befristungsquote ist bei Frauen höher als bei Männern (vgl. Daten im Anhang ab S. 54). Im Bibliotheksdienst reduzierte sich der Frauenanteil bei den unbefristet beschäftigten Personen von 89,4 auf 84,3%. Insgesamt verringerte sich hier auch die Anzahl der Beschäftigten: Waren es 2014 insgesamt 108 Beschäftigte (davon 84 unbefristete Frauen), so lag die Anzahl in 2019 bei 90 insgesamt beschäftigten Personen (davon 75 unbefristete Frauen).

### Unbefristete Beschäftigte 2014-2019

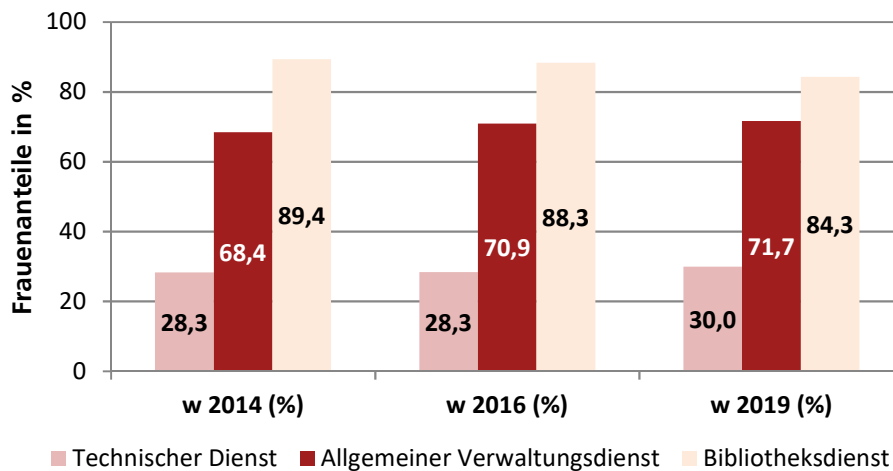


Abbildung 21 - Unbefristete Beschäftigte, 2014-2019

Der Anteil der in Teilzeit beschäftigten Frauen im technischen Dienst ist in den betrachteten Jahren bei nahezu bzw. über 70%. Dahingegen ist im Bibliotheksdienst über den gesamten Betrachtungszeitraum fast jede Frau in einer Teilzeit-Position, im allgemeinen Verwaltungsdienst mit 93,4% in 2019 nahezu jede Frau.

### Teilzeit Beschäftigte 2014-2019

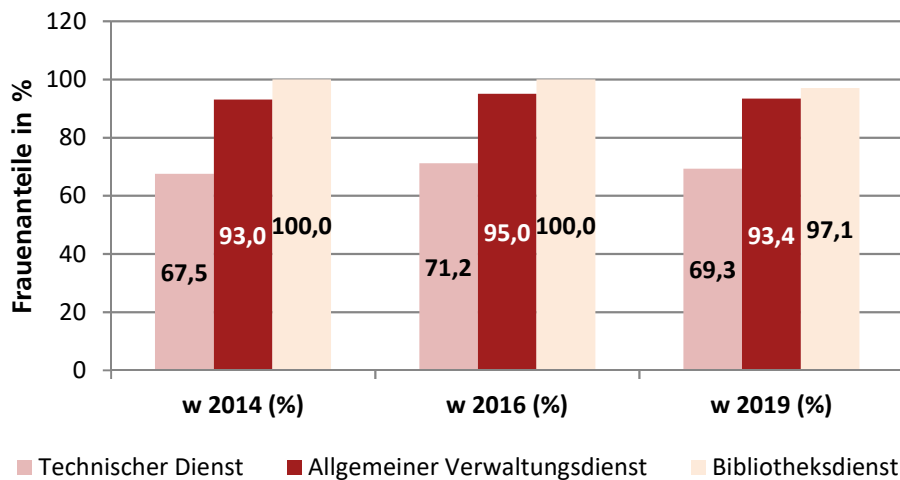


Abbildung 22 - Teilzeit Beschäftigte, 2014-2019

In den folgenden Grafiken sind die einzelnen Dienstarten für das Jahr 2019 genauer nach Entgeltgruppen aufgeschlüsselt.

### Allgemeiner Verwaltungsdienst

Bei den Beschäftigten im allgemeinen Verwaltungsdienst sind Frauen in den meisten der Entgelt- und Besoldungsgruppen<sup>11</sup> sehr stark (mit mehr als 50%) vertreten. Fünf Entgelt-/Besoldungsgruppen sind zu 100% mit Frauen besetzt. In vier Entgelt-/Besoldungsgruppen stellen sie weniger als die Hälfte der Beschäftigten dar. In weiteren vier Entgelt-/Besoldungsgruppen sind Frauen nicht vertreten. Hier lässt sich festhalten, dass der Fokus „Frauen in Führungspositionen“ beibehalten und nach besten Möglichkeiten verstärkt werden sollte.

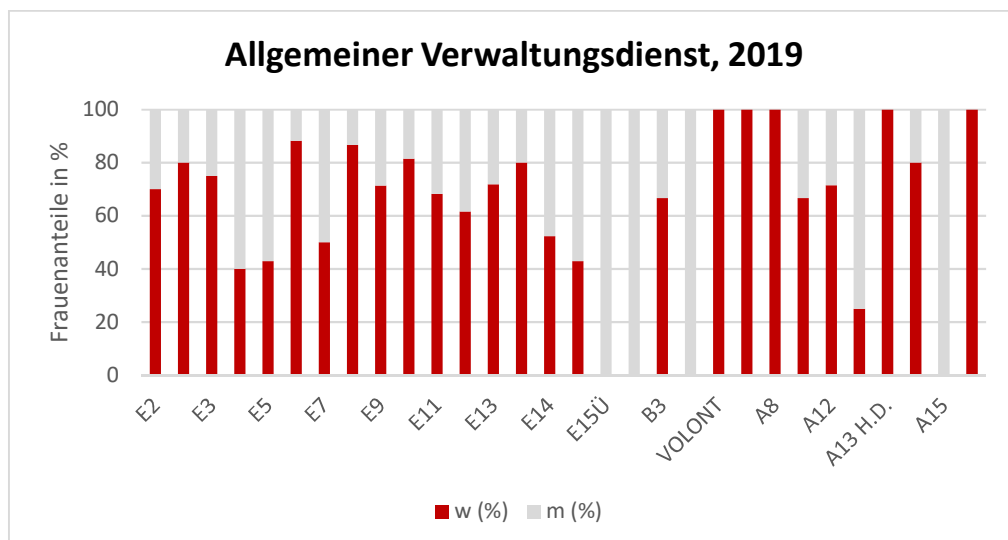


Abbildung 23 - Allgemeiner Verwaltungsdienst, 2019

<sup>11</sup> Bei den aufgeführten Entgelt- und Besoldungsgruppen gelten B01 und VOLONT als außertariflich.

## Bibliotheksdienst

Im Bibliotheksdienst gibt es im Vergleich zu den anderen Dienstarten über alle Entgelt-/Besoldungsgruppen hinweg die höchsten Frauenanteile. In fast allen Gruppen liegt der Frauenanteil bei mind. 50% oder darüber. Nur in den Entgelt-/Besoldungsgruppen E15 und A13 H.D. sind die Frauen unterrepräsentiert.

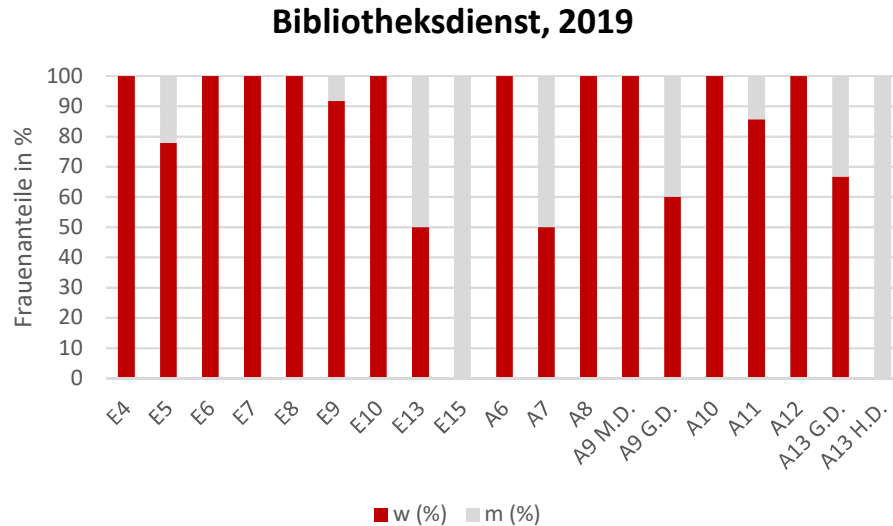


Abbildung 24 - Bibliotheksdienst, 2019

## Technischer Dienst

Im technischen Dienst waren in 2019 insgesamt 1.834 Personen beschäftigt, davon waren 568 Frauen, was einen Frauenanteil von 31% ausmacht. Insgesamt ist damit der Frauenanteil im Vergleich zu 2014 (29%, 1.969 Personen gesamt, 581 Frauen) um 2 Prozentpunkte gestiegen. Parallel dazu ist die Anzahl der Beschäftigten leicht zurückgegangen. Bei näherer Betrachtung der einzelnen Entgeltgruppen ist auffällig, dass in den unteren Entgeltgruppen E1-2 Frauen deutlich überrepräsentiert sind im Vergleich zu den höheren Entgeltgruppen. In den Entgeltgruppen E2Ü, E4, E15 und B01<sup>12</sup> sind keine Frauen vertreten. Hier gilt es, die jeweils sehr geringen absoluten Zahlen der Beschäftigten (6 und unter 6 Personen) zu berücksichtigen. Die deutlichsten Unterrepräsentanzen im Vergleich zu hohen absoluten Zahlen zeigen sich in den Entgeltgruppen 5-12.

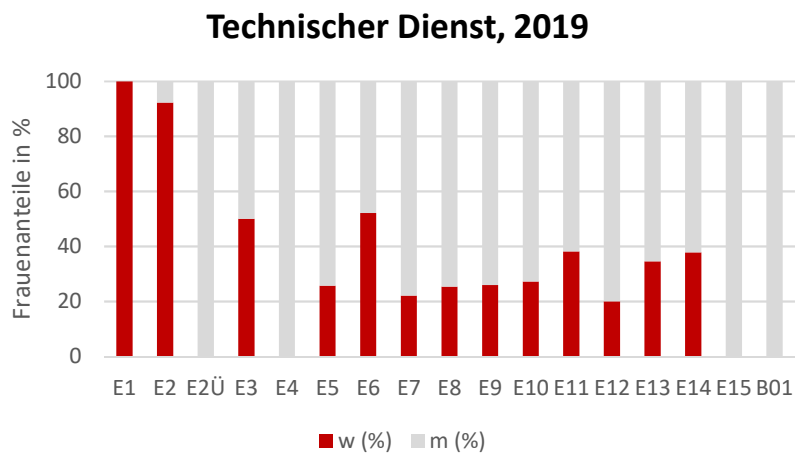


Abbildung 25 - Technischer Dienst, 2019

<sup>12</sup> Hierbei handelt es sich um außertarifliche Mitarbeitende.

Betrachtet man die Zahl der unbefristeten Beschäftigten, so lässt sich eine ähnliche Entwicklung wie bei den insgesamt im technischen Dienst angestellten Frauen feststellen. Hier hat sich die Zahl von 459 auf 482 erhöht und der Frauenanteil von 28% auf 30%.

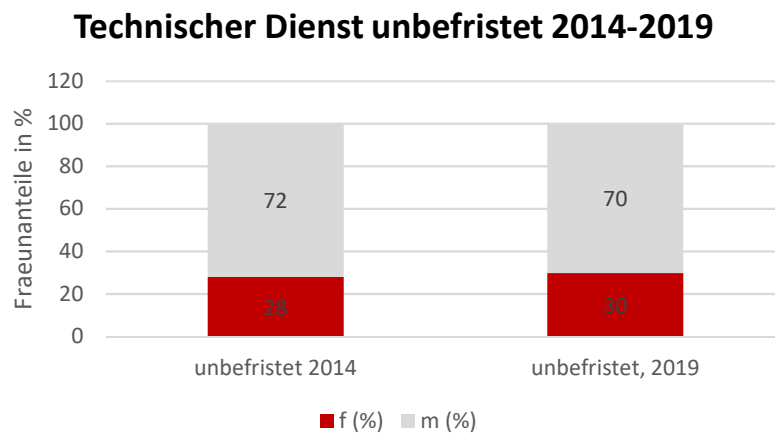


Abbildung 26 - Technischer Dienst unbefristet, 2014-2019

### Leitungspositionen

Bei den Leitungspositionen zeigt sich eine positive Entwicklung seit 2014. Der Frauenanteil wuchs um 10 Prozentpunkte von 37% auf 48%. Die Gesamtanzahl der Leitungspositionen ist mit 30 Personen in 2014 und 2019 und 27 Personen in 2016 leicht schwankend. Als Grund hierfür lassen sich vor allem Organisationsänderungen festhalten. Ab 2019 werden neben den bisher bereits erfassten Dienstleistungseinheiten auch die zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen (wie z.B. das House of Competence), die zentralen Betriebseinrichtungen (z.B. das Technik-Haus) und die Stabsstellen mitbetrachtet. Damit werden alle Organisationseinheiten erfasst, welche die Arbeit der Bereiche unterstützen.

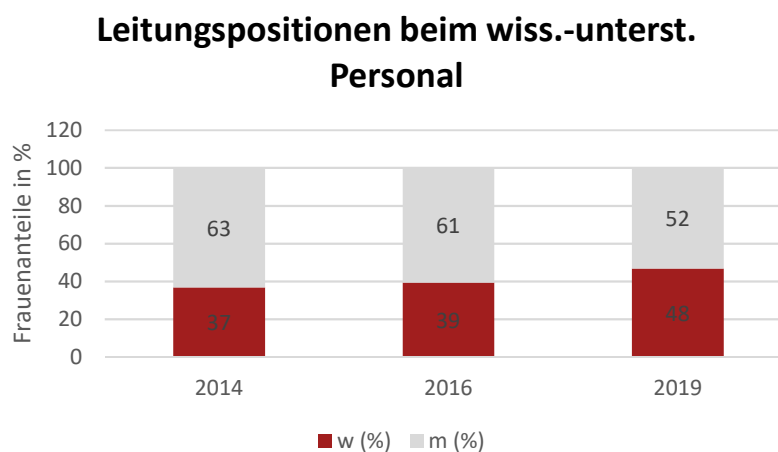


Abbildung 27 - Leitungspositionen beim wiss.-unterst. Personal

## Auszubildende

Auszubildende am KIT haben die Möglichkeit, eine betriebliche oder eine duale Ausbildung in Kombination mit einem DHBW-Studium zu absolvieren. In 2019 waren insgesamt 385 Auszubildende am KIT beschäftigt (davon 146 weibliche Auszubildende), in 2016 waren es 464 Personen (162 Frauen), in 2014 474 Auszubildende (146 Frauen). Die Frauenanteile zeigen insgesamt seit 2014 eine positive Entwicklung, sowohl bei der Gesamtbetrachtung als auch der Einzelbetrachtung der betrieblichen und dualen Auszubildenden. Für die Auszubildenden setzt sich das KIT erstmals ein Entwicklungsziel, um nach Möglichkeit mehr Frauen für eine Ausbildung (vor allem in naturwissenschaftlich, gewerblich-technischen Berufen) zu gewinnen und diese als Nachwuchskräfte für den Technischen Dienst auszubilden. So sollen mittelfristig die Frauenanteile im Technischen Dienst erhöht werden. Dies trägt der besonderen Herausforderung in der Rekrutierung von Frauen für technische Berufe Rechnung.

### Auszubildende gesamt 2014-2019

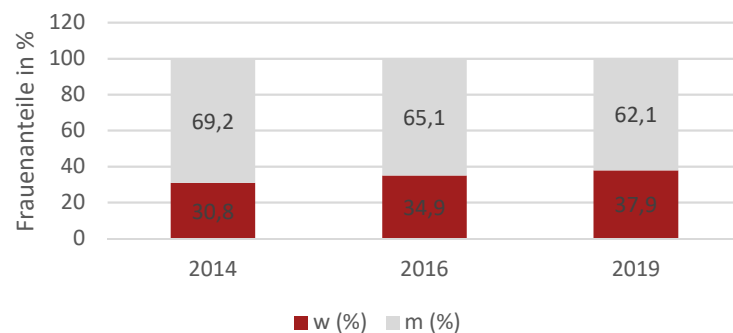


Abbildung 28 - Auszubildende gesamt 2014-2019

### betriebl. Auszubildende

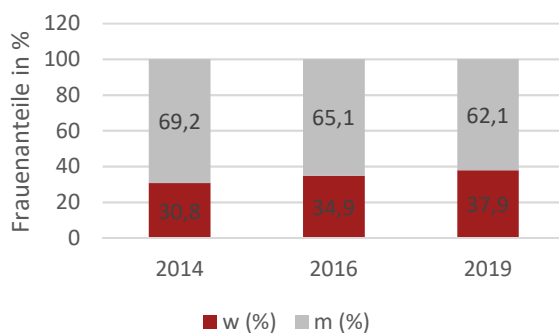


Abbildung 29 - Betriebliche Auszubildende

### Auszubildende (DHBW)

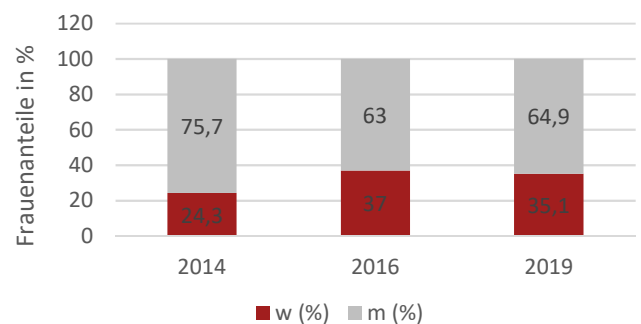


Abbildung 30 - Auszubildende (DHBW)

## Beurlaubungen

Im Jahr 2019 waren insgesamt 96 Personen im wissenschaftsunterstützenden Personal beurlaubt, davon 94 Frauen (Frauenanteil 96%). Im vorangegangenen Geltungszeitraum waren es 94 Personen insgesamt, davon 80 Frauen (Frauenanteil 85%). Hier zeigt sich, dass es größtenteils Frauen sind, die (in der Regel aus familiären Gründen) eine Beurlaubung in Anspruch nehmen. Gründe für Beurlaubungen sind einerseits familiär bedingt (Elternzeit, Krankheit des Kindes) oder beruhen andererseits auf allen weiteren Beurlaubungsgründen, wie unbezahlter Urlaub etc. Bezogen auf die Dienstarten zeigt sich, dass es im allgemeinen Verwaltungsdienst und im Bibliotheksdienst größtenteils Frauen sind, die eine Beurlaubung in Anspruch nehmen. Im technischen Dienst nutzten etwas mehr Männer die Möglichkeit der Beurlaubung: 2014 lag der Anteil bei 14%, in 2019 bei 11%. Prinzipiell gilt es, den rückkehrenden Personen nach ihrer Beurlaubung einen guten und raschen Wiedereinstieg zu ermöglichen und insgesamt auch Männer mehr zu motivieren, Beurlaubungen, vor allem für familiäre Gründe wie z.B. Elternzeit, in Anspruch zu nehmen.

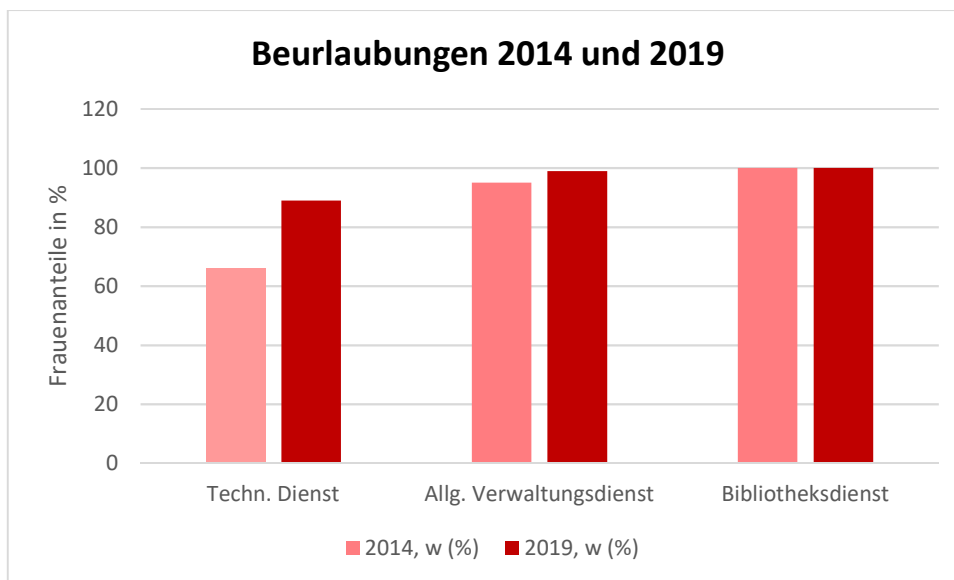


Abbildung 31 - Beurlaubungen, 2014 und 2019

### 2.2.2 Bewertung

Im ersten Chancengleichheitsplan 2014-2018 sowie in der Fortschreibung 2019-2021 wurden für das wissenschaftsunterstützende Personal folgende Ziele gesetzt und jeweils erreicht:

- **Das KIT strebt die Erhöhung des Frauenanteils in den Leitungen der Dienstleistungseinheiten von 34% auf mindestens 40% an.**

Dieses Ziel hat das KIT erreicht. Trotzdem soll hier bis 2026 ein erneutes Ziel gesetzt werden und zudem die Kategorie auf Leitungspositionen in (zentralen) wissenschaftlichen Einrichtungen, (zentralen) Betriebseinrichtungen und Stabsstellen erweitert werden, um den Frauenanteil bei den Leitungspositionen weiter zu steigern. Zudem sollen im neuen Geltungszeitraum auch die fachlichen Führungsebenen, vor allem im technischen Dienst im Monitoring betrachtet werden. Hierzu gehören Abteilungsleitungen in den Entgeltgruppen E11-E15.

- **Das KIT strebt eine Erhöhung des Anteils der unbefristet angestellten Frauen im technischen Dienst auf den Anteil der insgesamt im technischen Dienst beschäftigten Frauen (insbesondere E5–E12) an. Gleichzeitig wird eine Erhöhung der Frauenanteile in den Ausbildungsberufen Fachinformatiker/-in, Industriemechaniker/-in und Elektroniker/-in angestrebt.**

Eine generelle Erhöhung des Frauenanteils bei Zielkategorie der unbefristet angestellten Frauen der Entgeltgruppen 5–12 im technischen Dienst konnte erreicht werden (von 24,3% auf 27,8% in 2019). Jedoch soll der Fokus auch im kommenden Geltungszeitraum auf diese Zielkategorie gelegt werden, um die Anteile der Frauen weiter zu steigern. Zukünftig sollen weitere, bisher nicht genutzte Potentiale ausgeschöpft werden, um weitere Entwicklungen anzustoßen. So soll neben einem Ausbau des Personalmarketings auch ein verstärkter Fokus auf eine bedarfsorientierte interne berufliche Ausbildung gesetzt werden, um potenzielle Nachwuchskräfte für den Technischen Dienst zu gewinnen und am KIT zu halten. Dazu setzt sich das KIT erstmals ein Ziel für die Erhöhung der Frauenanteile in naturwissenschaftlichen, gewerblich-technischen Ausbildungsberufen.

### 3. Bestimmung von Entwicklungszielen (2022-2026)

In einem breit angelegten Partizipationsprozess wurden im Rahmen mehrerer Workshops und Abstimmungen seitens des Präsidiums und der Bereichsleiter/innen gemeinsam mit den Chancengleichheitsbeauftragten, deren Vertreterinnen sowie Akteurinnen und Akteuren verschiedener Organisationseinheiten, die Zielkategorien dieses Chancengleichheitsplans festgelegt. Die Prozessverantwortlichkeit lag in der Abteilung Diversity-Management innerhalb der Personalentwicklung und beruflichen Ausbildung (PEBA) im Ressort Personal und Recht. Der Fokus im Geltungszeitraum 2022-2026 wird auf das wissenschaftliche und wissenschaftsunterstützende Personal gelegt. Die Studierenden werden weiterhin in allen Qualifikationsstufen im Gender-Monitoring jährlich erfasst, jedoch im vorliegenden Chancengleichheitsplan nicht als Zielkategorie aufgenommen.

Im Rahmen des Abstimmungsprozesses wurde auch eine neue Systematik zur Erfassung der Frauenanteile des wissenschaftlichen Personals in den einzelnen Fächern beschlossen, um die fachspezifischen Besonderheiten innerhalb der Bereiche besser darstellen zu können und um das Kaskadenmodell konsistent anwenden zu können. Diese Systematik wird nachfolgend erläutert.

#### 3.1 Neue Fächersystematik – wissenschaftliches Personal

Bislang wurden die Frauenanteile für die Beschäftigten auf Ebene der Bereiche des KIT bzw. für die Studierenden auf Ebene der KIT-Fakultäten dargestellt. Dies führte zu dem, dass Fächer teilweise zusammengefasst betrachtet wurden und so die jeweiligen Stärken und Herausforderungen bezüglich der Frauenanteile in manchen Fällen nicht spezifisch dargestellt werden konnten. Zum anderen konnte durch die unterschiedliche Zusammenfassung der Fächer in den Bereichen bzw. KIT-Fakultäten auch die Kaskade nur unscharf abgebildet werden.

Für den Geltungszeitraum wurde daher in einem breiten Abstimmungsprozess mit dem Controlling und den Bereichen eine neue Fächersystematik erarbeitet und vom Präsidium beschlossen. Diese ermöglicht es, künftig die einzelnen Fächer in den Bereichen einzeln zu betrachten, um die Fachspezifika innerhalb der Kaskade besser darstellen zu können. Grundlage hierfür waren die Fächersystematiken für die Erfassung von Personal und Studierenden an Hochschulen des statistischen Bundesamtes<sup>13</sup>.

---

<sup>13</sup> Statistisches Bundesamt (Destatis), 2020. Bildung und Kultur. Studierende an Hochschulen – Fächersystematik. Fachserie 11, Reihe 4.1, WS 2018/2019 sowie Statistisches Bundesamt (Destatis), 2020. Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen – Fächersystematik. Fachserie 11, Reihe 4.4, 2018.



Bereich	KIT-Fakultät	Fach
<b>Bereich I</b> - Biologie, Chemie und Verfahrenstechnik	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Chemie und Biowissenschaften</li> <li>• Chemieingenieurwesen und Verfahrenstechnik</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Biologie</li> <li>• Chemie</li> <li>• Chemieingenieurwesen</li> </ul>
<b>Bereich II</b> - Informatik, Wirtschaft und Gesellschaft	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informatik</li> <li>• Wirtschaftswissenschaften</li> <li>• Geistes- und Sozialwissenschaften</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informatik</li> <li>• Sport</li> <li>• Geistes-/Sozialwissenschaften &amp; Pädagogik</li> <li>• Wirtschaftswissenschaften</li> </ul>
<b>Bereich III</b> - Maschinenbau und Elektrotechnik	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Maschinenbau</li> <li>• Elektrotechnik</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Maschinenbau</li> <li>• Elektrotechnik</li> </ul>
<b>Bereich IV</b> - Natürliche und gebaute Umwelt	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Architektur</li> <li>• Bauingenieur-, Geo- und Umweltwissenschaften</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Architektur/Kunstgeschichte</li> <li>• Bauingenieurwesen</li> <li>• Geowissenschaften/Meteorologie</li> </ul>
<b>Bereich V</b> - Physik und Mathematik	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mathematik</li> <li>• Physik</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mathematik</li> <li>• Physik/Geophysik</li> </ul>

Tabelle 3 – Fächersystematik zur Erfassung von Personal und Studierenden

Die Erfassung des wissenschaftlichen Personals und der Studierenden auf Basis der oben erläuterten Fächersystematik ermöglicht nun die Berücksichtigung der Fachspezifika und eine durchgehend stringente Darstellung der Frauenanteile und somit die Anwendung des Kaskadenmodells.

Nachfolgend werden die Entwicklungsziele auf Ebene des gesamten KIT sowie auf Ebene der Bereiche dargestellt, wobei hierfür die fachspezifischen Ziele die Grundlage bilden. Diese wurden definiert und sind ab S. 61 ausführlich dargestellt.

### 3.2 Entwicklungsziele - Wissenschaftliches Personal

Nachfolgend werden die Entwicklungsziele dargestellt, welche sich das KIT auf der Gesamtebene sowie auf Ebene der einzelnen Bereiche und Fächer setzt. Hierzu wurden Ziele für folgende Beschäftigtengruppen festgelegt, die als relevant für den wissenschaftlichen Karriereweg am KIT identifiziert wurden.

Wissenschaftliches Personal - Zielkategorie	Erläuterung
Befristete wissenschaftliche Mitarbeitende mit und ohne Dr.-Titel	Mit diesen beiden Zielkategorien werden annäherungsweise die Promovierenden und Post-Doktorand/innen erfasst, die einen Arbeitsvertrag am KIT haben. Die unbefristeten wissenschaftlichen Mitarbeitenden werden im jährlichen Gender-Monitoring-Bericht erfasst.
Nachwuchsgruppenleitungen	Hierbei handelt es sich in der Regel um befristete Positionen, außer bei Leitungen von Helmholtz-Nachwuchsgruppen
Abteilungs-/ Arbeitsgruppenleitungen	Hierbei handelt es sich um Leitungs-/ Führungspositionen unterhalb der Institutsleitungen, die in der Regel unbefristet sind.
Professorinnen (W1-W3) Davon Juniorprofessorinnen W1 ohne Tenure Track Davon Juniorprofessorinnen W1 mit Tenure Track	Erfasst werden die planmäßigen Professuren (ohne Professurvertretungen)

Tabelle 4 – Erläuterungen der Zielkategorien/Beschäftigungsgruppen

In folgenden Monitoring-Kategorien werden die Entwicklungen der Frauenanteile (zusätzlich zu den Zielkategorien) im jährlichen Gender-Monitoring-Bericht dokumentiert.

- Ruferteilungen
- Wissenschaftliche Mitarbeitende gesamt sowie in unbefristeten Arbeitsverhältnissen
- Abgeschlossene Promotionen
- Studienanfänger/innen, Student/innen, Abschlüsse (Bachelor/Master)

Auf Ebene der wissenschaftlichen Mitarbeitenden wird dabei wie bereits erläutert auch der Frauenanteil bei den unbefristeten Positionen im jährlichen Gender-Monitoring-Bericht betrachtet, um hier die Frauenanteile zu monitoren und nach Möglichkeit zu steigern. Ein Hauptfokus liegt für das KIT darin, Frauen bereits frühzeitig dabei zu unterstützen, eine wissenschaftliche Karriere zu beginnen. Die kontinuierliche Steigerung der absoluten Zahl der Wissenschaftlerinnen soll auch dazu beitragen, mehr Frauen für wissenschaftliche Leitungspositionen zu gewinnen. Dadurch, dass die Anzahl der Wissenschaftlerinnen insgesamt erhöht wird, wird es auch wahrscheinlicher, mehr Frauen für Gremien-/ Kommissionstätigkeiten in der akademischen Selbstverwaltung zu gewinnen.

### 3.2.1 Gesamtebene des KIT

Die folgenden Zielsetzungen wurden (ausgehend vom Stand der Datenerfassung in 2019) unter Berücksichtigung der Fluktuationsdaten und Planungen im Rahmen des Struktur- und Entwicklungsplans durch das Präsidium in Abstimmung mit den Bereichsleiterinnen und -leitern sowie den Chancengleichheitsbeauftragten festgelegt. Als Orientierung diente dabei das Kaskadenmodell. Selbstverständlich sind die Zielzahlen nicht so zu verstehen, dass bei ihrer Erreichung ein Nachlassen der Anstrengungen stattfindet. Die Zielzahlen sind vielmehr als ein Mindestmaß zu verstehen. Die nachfolgende Tabelle fasst den jeweiligen Stand zum 31.12.2019 und die Zielsetzungen bis 2026 für das wissenschaftliche Personal zusammen.

Wissenschaftliches Personal	Stand 2019	Ziel 2026
Befristete wissenschaftliche Mitarbeitende ohne Dr.-Titel	27%	30%
Befristete wissenschaftliche Mitarbeitende mit Dr.-Titel	32%	34%
Nachwuchsgruppenleitungen	26%	37%
Abteilungs-/ Arbeitsgruppenleitungen	14%	17%
Professorinnen (W1-W3)	14%	20%
Davon Juniorprofessorinnen W1 ohne Tenure Track	25%	40%
Davon Juniorprofessorinnen W1 mit Tenure Track	29%	40%

Tabelle 5 – Prozentuale Darstellung: Stand 31.12.2019 und Ziele bis 2026 für das wissenschaftliche Personal

### 3.2.2 Ebene der Bereiche und Fächer

Auf Grundlage der übergeordneten Zielkategorien und Zielzahlen des KIT sowie des jeweils aktuellen Stands der fachspezifischen Datenerfassung vom 31.12.2019, den Fluktuationen und geplanten Entwicklungen setzen sich die fünf Bereiche für den Geltungszeitraum spezifische Ziele für die einzelnen Fächer. Diese finden sich nebst Erläuterungen im Anhang „Bereichsspezifische Chancengleichheitssituation und fachspezifische Entwicklungsziele“ ab S. 62. Die nachfolgende Tabelle fasst die Zielzahlen der Bereiche zusammen:

Zielkategorien wiss. Personal	Bereich 1		Bereich 2		Bereich 3		Bereich 4		Bereich 5		KIT
	2019	2026	2019	2026	2019	2026	2019	2026	2019	2026	2026
<b>befrist. wiss. MA o. Dr.-Titel</b> (KIT, Stand 2019: 27%)	38%	41%	28%	30%	17%	20%	36%	38%	19%	21%	30%
<b>befrist. wiss. MA mit Dr.-Titel</b> (KIT, Stand 2019: 32%)	48%	50%	36%	37%	25%	24%	35%	35%	20%	21%	34%
<b>Nachwuchsgruppenleitungen</b> (KIT, Stand 2019: 26%)	17%	40%	0%	38%	36%	32%	33%	50%	27%	27%	37%
<b>Abteilungs-/ Arbeitsgruppenleitungen</b> (KIT, Stand 2019: 14%)	20%	28%	26%	26%	10%	13%	10%	19%	19%	20%	17%
<b>Professor/innen (W1-W3)</b> (KIT, Stand 2019: 14%)	16%	25%	16%	19%	11%	16%	13%	24%	14%	19%	20%
<b>davon Juniorprof. W1 o. TT</b> (KIT, Stand 2019: 25%)	-	40%	50%	40%	-	33%	0%	38%	-	50%	40%
<b>davon Juniorprof. W1 mit TT</b> (KIT, Stand 2019: 29%)	50%	57%	0%	38%	-	17%	-	50%	100%	50%	40%

Tabelle 6 – Prozentuale Darstellung: Stand 31.12.2019 und Ziele bis 2026 für die fünf Bereiche

Die Erreichung der Zielsetzungen auf Ebene des KIT, der Bereiche und der jeweiligen Fächer wird (seit 2014) in den jährlichen Gender-Monitoring-Berichten betrachtet. Neben der Entwicklung der

prozentualen Frauenanteile steht auch die Einschätzung und Bewertung der Entwicklungen durch die Bereiche im Mittelpunkt. Die jährlichen Gender-Monitoring-Berichte werden dem Präsidium, dem KIT-Senat, dem Aufsichtsrat, der Senatskommission Chancengleichheit und Diversität, den Chancengleichheitsbeauftragten und der Geschäftsstelle für Chancengleichheit vorgelegt sowie allen Mitarbeitenden über das Intranet/Internet zugänglich gemacht.

### 3.3 Entwicklungsziele - Wissenschaftsunterstützendes Personal

Ausgehend von den gesetzlichen Grundlagen, dem im Kapitel 2 beschriebenen Stand der Zielerreichung bis 2019 sowie den Fluktuationsdaten und geplanten Weiterentwicklungen setzt sich das KIT folgende Ziele.

Wissenschaftsunterstützendes Personal und Auszubildende	Stand 2019	Ziel 2026
Leistungspositionen der Dienstleistungseinheiten, (zentralen) wiss. Einrichtungen, (zentralen) Betriebseinrichtungen, Stabsstellen <sup>14</sup>	48%	50%
Unbefristet beschäftigte Frauen der Entgeltgruppen E5-E12 im technischen Dienst	28%	31%
Weibliche Auszubildende in naturwissenschaftlichen, gewerblich-technischen Berufen <sup>15</sup>	30%	35%

Tabelle 7 – Prozentuale Darstellung: Stand 31.12.2019 und Ziele bis 2026 für das wissenschaftsunterstützende Personal und die Auszubildenden

Dabei werden in der Datenerfassung bei den Leistungspositionen nicht nur wie bisher die Dienstleistungseinheiten, sondern auch die zentralen wiss. Einrichtungen, zentralen Betriebseinrichtungen und Stabsstellen betrachtet. Zudem sollen im neuen Geltungszeitraum auch die fachlichen Führungsebenen (meist Abteilungsleitungen in den Eingruppierungsgruppen E11-E15) im technischen Dienst als Monitoringkategorie betrachtet werden<sup>16</sup>. Dieser zusätzliche Fokus soll dabei mitwirken, die Frauenanteile nicht nur in Leitungs- sondern auch in Führungspositionen transparent zu machen, damit hier Potentiale zur Entwicklung von Führungs- zu Leistungspositionen gefördert werden.

Bei den Dienstarten wurde erneut der Fokus auf den technischen Dienst gelegt, da hier nach wie vor die größten Unterrepräsentanzen vorliegen. Bei den Auszubildenden wurde beschlossen das Hauptaugenmerk auf die naturwissenschaftlichen sowie gewerblich-technischen Berufe und damit eine bedarfsorientierte Ausbildung zu legen.

<sup>14</sup> Bei der bisherigen Erfassung wurden nur die Leistungspositionen der Dienstleistungseinheiten betrachtet. Aufgrund der präzisierten Governance werden in dieser Kategorie zukünftig auch Stabsstellen sowie die zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und zentralen Betriebseinrichtungen erfasst.

<sup>15</sup> In Hinblick auf eine bedarfsorientierte Ausbildung (mit Ziel, den eigenen Nachwuchs für den technischen Dienst auszubilden) soll der Fokus im neuen Geltungszeitraum auf die Auszubildenden in naturwiss. und gewerbl.-techn. Berufen (duale und betriebliche Ausbildung) gelegt werden.

<sup>16</sup> Aufgrund der bislang systembedingt noch nicht vorhandenen flächendeckenden Datenerfassung ist dies zum Zeitpunkt der Erstellung noch nicht vollumfänglich für das gesamte KIT möglich. Daher soll diese Kategorie in die jährlichen Gender-Monitoring-Berichte aufgenommen werden, um im Lauf des Geltungszeitraums eine valide jährliche Bestandsaufnahme zu erreichen.

Das KIT wird nach § 6 Absatz 2 ChancenG weiterhin seine Bemühungen intensivieren, auf eine paritätische Besetzung von Stellen hinzuwirken, vor allem wenn Frauen in geringerer Zahl als Männer beschäftigt sind. Dies gilt gleichermaßen für Beförderungen und bei der Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten. Hier wird ggf. eine Begründung und eine Überprüfung der Entscheidung vorgesehen.

### 3.4 Entwicklungsziele Gremien und Leitungspositionen

Die Frauenanteile in den Leitungspositionen und Gremien werden in der folgenden Übersicht gemeinsam mit den Zielsetzungen bzw. rechnerisch möglichen Entwicklungen dargestellt.

	Stand 2019	Ziel 2026
Präsidiumsmitglieder	17%	33% <sup>17</sup>
Bereichsleiter/innen	20%	20% <sup>18</sup>
Aufsichtsrat	54%	54%
KIT-Senat	24%	30%
KIT-Senatskommission Chancengleichheit & Diversität	69%	50%

Tabelle 8 - Frauenanteile in Leitungspositionen und Gremien, Stand 31.12.2019 und Ziele bis 2026

#### Erläuterungen der Zielsetzungen und Maßnahmen zur Erreichung der Entwicklungsziele:

- **Präsidiumsmitglieder:** Hier wird die rechnerisch mögliche Steigerung als Zielsetzung angenommen, die Leitung des KIT hat bei der Besetzung der Positionen nur einen sehr begrenzten Handlungsspielraum.
- **Bereichsleiter/innen:** Auf Basis der zu erwartenden geringen Entwicklungen im Geltungszeitraum des ChG-Plans ist das Ziel, mindestens den aktuellen Stand zu halten. Es werden jedoch weiterhin hohe Anstrengungen unternommen, auch in dieser Leitungsebene die Frauenanteile langfristig zu steigern. Zukünftig sollen daher geeignete Kandidatinnen für interne oder auch externe Leitungspositionen noch gezielter identifiziert und qualifiziert werden, z.B. durch verstärkte Nutzung von externen Angeboten (Helmholtz-Akademie).
- **Aufsichtsrat:** Hier hat das KIT im Rahmen der Findungskommissionen nur eingeschränkte Einflussmöglichkeiten. Der angestoßene Kulturwandel und die Maßnahmen zur Gendersensibilisierung werden hier zur weiteren Sensibilisierung der Findungskommissionsmitglieder beitragen.

<sup>17</sup> <sup>18</sup> Die Zielzahlen orientieren sich an der aktuellen Personalsituation. Im Falle von personellen Änderungen oder Neubesetzungen auf der Ebene der Bereichsleitungen oder des Präsidiums wird sich das KIT um eine Erhöhung der Frauenanteile bemühen.

- **KIT-Senat:** Die angestrebte Erhöhung des Frauenanteils soll durch eine verstärkte aktive Ansprache möglicher geeigneter Kandidatinnen (z.B. durch den Präsidenten bzw. die Vizepräsidentin/Vizepräsidenten) und Ermutigung zur Aufstellung zur Wahl erreicht werden.
- **KIT-Senatskommission Chancengleichheit und Diversität:** Hier ist das Ziel, Frauen und Männer gleichermaßen zu beteiligen. Die paritätische Verteilung soll durch Anpassung der zukünftigen Zusammensetzung erreicht werden. Dafür sollen die verantwortlichen Auswahlgremien sensibilisiert werden.

Nachfolgend werden die Maßnahmen zusammenfassend dargestellt.

Zielkategorie	Maßnahmen
Erhöhung der Frauenanteile bei obersten Leitungspositionen und Gremien	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibilisierung der verantwortlichen Auswahlgremien</li> <li>• Aktive Ansprache von möglichen Kandidatinnen für Gremien (vor allem KIT-Senat), z.B. durch den Präsidenten bzw. die Vizepräsidentin/Vizepräsidenten</li> <li>• Identifizierung und Qualifizierung von Kandidatinnen für interne/ externe Leitungspositionen, z.B. durch verstärkte Nutzung von externen Angeboten (Helmholtz-Akademie)</li> <li>• Hinwirken auf eine paritätische Verteilung von Frauen und Männern bei der SK ChG &amp; Diversität durch Anpassung der zukünftigen Zusammensetzung</li> </ul>

Tabelle 6 - Maßnahmen zur Erreichung der Entwicklungsziele

## 4. Umsetzungsstrategie

In diesem Kapitel werden die übergeordneten Themenschwerpunkte sowie Maßnahmen dargestellt, welche im Geltungszeitraum auf übergeordneter Ebene ihre Wirkung zur Erreichung der in Kapitel 3 genannten Ziele entfalten sollen. Zudem werden die spezifischen Maßnahmen zur Erreichung einzelner Ziele dargestellt, welche fortgeführt bzw. neu etabliert werden sollen.

Um die gesetzten Ziele zu erreichen, wirken bei der Umsetzung der Maßnahmen alle Mitglieder des KIT mit: Leitungs- und Führungskräfte, Mitarbeitende, Verantwortliche und Beteiligte in Gremien sowie die Chancengleichheitsbeauftragten, ihre Stellvertreterinnen und ihre Geschäftsstelle sowie der Personalrat.

Die nachfolgende Darstellung gibt einen Überblick über das Zusammenwirken der Themenschwerpunkte und strategischen Maßnahmen sowie der spezifischen und bereits etablierten Maßnahmen:

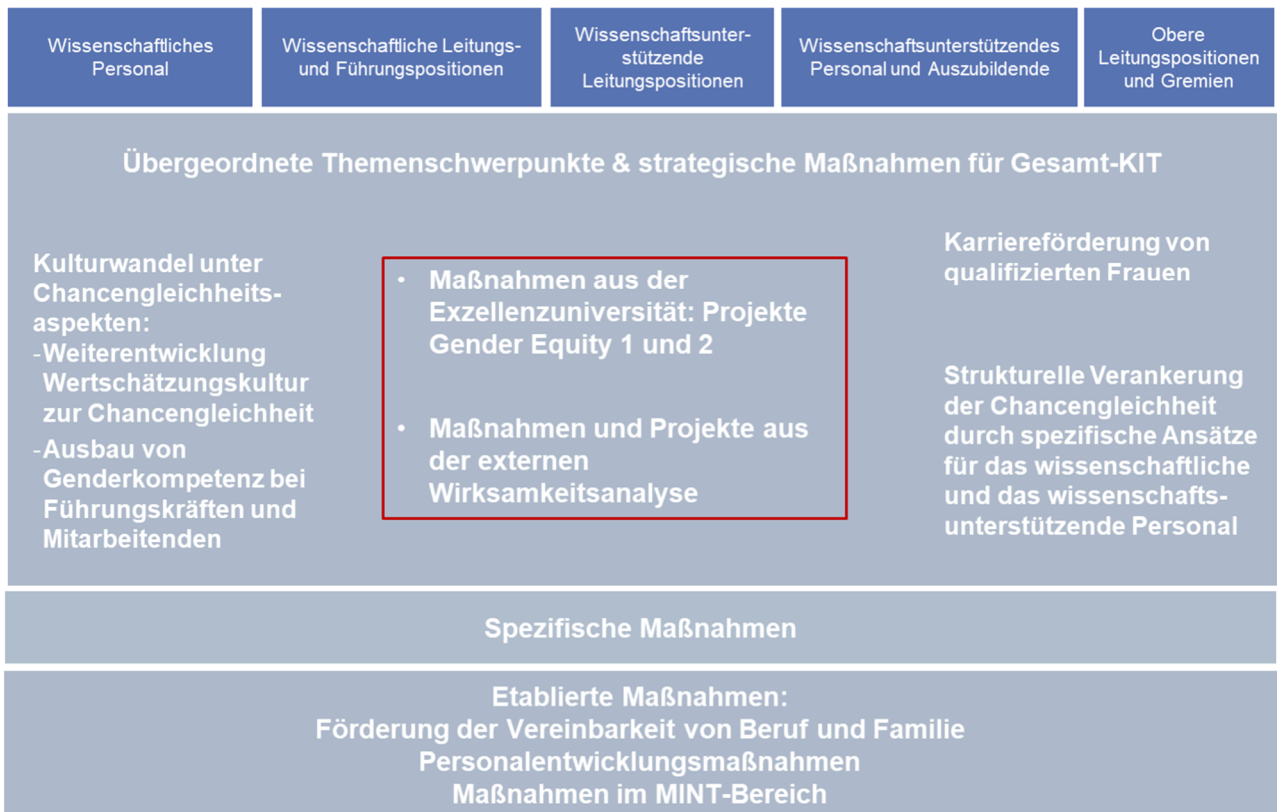


Abbildung 32 - Zusammenwirken der Themenschwerpunkte sowie strategische, spezifische und bereits etablierte Maßnahmen

## 4.1 Übergeordnete Themenschwerpunkte und strategische Maßnahmen

Für den Geltungszeitraum 2022 bis 2026 hat sich das KIT folgende qualitative Themenschwerpunkte gesetzt, aus denen bereits erste strategische Maßnahmen abgeleitet wurden:

- Ein übergeordneter und strategischer Themenschwerpunkt ist, den bereits initiierten Kulturwandel unter Chancengleichheitsaspekten und damit die Wertschätzungskultur hin zu mehr Chancengleichheit weiterzuentwickeln.
- Dazu wird ein breitenwirksamer Ausbau von Genderkompetenz seit 2019 ebenso beitragen, wie die weitere, strukturelle Verankerung der Chancengleichheit mit spezifischen Ansätzen für das wissenschaftliche und wissenschaftsunterstützende Personal.
- Ein wesentlicher Fokus wird zudem auf die Karriereförderung von qualifizierten Frauen gelegt.

Zur Umsetzung dieser Schwerpunkte wurden eigene Projekte initiiert, welche aus den Vorhaben im Rahmen der Exzellenzuniversität sowie aus einer externen Evaluation zur Chancengleichheitspolitik am KIT abgeleitet wurden. Diese werden im Folgenden dargestellt.

#### 4.1.1 „Evaluation der Chancengleichheitspolitik des KIT“ und Projekt zur Umsetzung der Evaluationsergebnisse

Angesichts seiner trotz eines umfangreichen Maßnahmenportfolios noch nicht zufriedenstellenden Chancengleichheitssituation hat das KIT 2018 das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) mit der Evaluation seiner Chancengleichheitspolitik beauftragt. Durchgeführt wurde diese von März 2018 bis Februar 2019.

Bei der Evaluation standen die Ziele und die strategische Ausrichtung der Chancengleichheitsarbeit sowie deren Umsetzung, Verankerung und Prozessgestaltung im Vordergrund. Die Evaluation zielte darauf ab, einen umfassenden Blick auf den Status Quo der Chancengleichheitspolitik am KIT zu werfen, Potenziale und Defizite herauszuarbeiten und so Hinweise auf die mögliche strategische Weiterentwicklung der Chancengleichheitsarbeit zu erhalten. Die Evaluation wurde als Kombination von Selbst- und Fremdevaluation durchgeführt. Innerhalb des KIT wurde der Evaluationsprozess vom Präsidium verantwortet und durch das Diversity Management begleitet.

Das CEWS hob sehr positiv die breite formale Verankerung des Themas Chancengleichheit am KIT und das hohe Commitment hierfür auf der Leitungsebene hervor. Auch wurde dem KIT ein umfangreiches und qualitativ hochwertiges Maßnahmenportfolio bescheinigt. Die Evaluatoreninnen sahen aber auch deutliche Weiterentwicklungsmöglichkeiten der Chancengleichheitspolitik, insbesondere die Schaffung eines einheitlichen KIT-weiten Verständnisses von Chancengleichheit, die Klärung der Governance der Chancengleichheitspolitik, die Stärkung einer wertschätzenden Kommunikationskultur auf dem Gebiet der Chancengleichheit und die Entwicklung von Genderkompetenz, gerade bei den Leitungs- und Führungskräften des KIT.

Um die Ergebnisse der Evaluation systematisch und nachhaltig zu bearbeiten, wurde ein Projekt aufgesetzt, welches vier Teilprojekte beinhaltet:

- TP 1: Erarbeitung eines gemeinsamen Verständnisses über Chancengleichheit: In einem partizipativen und von einer ausgewiesenen Gender-Expertin moderierten Prozess wurden mit verschiedenen Stakeholdern innerhalb des KIT – auch unter der Beteiligung von Präsidiumsmitgliedern – das Begriffsverständnis von Chancengleichheit diskutiert und die unterschiedlichen Perspektiven aufgenommen. Hieraus wurde ein Grundsatzpapier zu einem gemeinsamen Verständnis von Chancengleichheit entwickelt und vom Präsidium beschlossen, welches u. a. auch die Schnittstelle zum Diversity-Begriff beleuchtet.
- TP 2: Reflexion und Entwicklung einer Wertschätzungskultur am KIT: Auf Grundlage von Stakeholder-Interviews im KIT wurde eine Kulturanalyse in Hinblick auf Wertschätzung zum Thema Chancengleichheit durchgeführt. Die Ergebnisse aus den Interviews fließen in den Strategieentwicklungsprozess im Rahmen von Gender Equity 1 ein.
- TP 3: Klärung der Governance der Chancengleichheitspolitik: Die Identifikation und Rollen-/Schnittstellenklärung aller zentralen und dezentralen Chancengleichheitsakteurinnen und -akteure am KIT stand hier im Mittelpunkt, um der Fragmentierung der Chancengleichheitsarbeit am KIT entgegenzuwirken und Synergien zu stärken.
- TP 4: Reflexion und Erhöhung der Genderkompetenz bei KIT-Beschäftigten: Auf Grundlage von Interviews wurden Weiterbildungsbedarfe zum Thema Gender und Chancengleichheit identifiziert und u. a. ein Online-Modul zum Ausbau von Genderkompetenz entwickelt, an dem Mitglieder der Berufungskommissionen verpflichtend teilnehmen. Auch haben das Präsidium und die Bereichsleitungen an einem interaktiven Genderkompetenz-Workshop teilgenommen, welcher fachkompetent moderiert wurde.



Die vier Teilprojekte nahmen in der zweiten Jahreshälfte 2019 ihre Arbeit auf und konnten schon erste Ergebnisse erzielen. Das Projekt wird 2021 abgeschlossen.

#### 4.1.2 Exzellenzuniversität - Vorhaben Gender Equity 1

Seit November 2019 wird das Vorhaben „Gender Equity 1“ als eines der ExU-Folgeprojekte der Dachstrategie durchgeführt. Das Vorhaben verfolgt drei Ziele:

- einen vom Präsidium und den Bereichsleitungen initiierten Prozess des Kulturwandels und der Strategieentwicklung
- die Ermöglichung fachspezifischer Chancengleichheitsansätze und dadurch die Erhöhung der Eigenverantwortung für das Thema in den Bereichen und Dienstleistungseinheiten
- eine intensive KIT-weite Auseinandersetzung mit dem Thema „Diversity und Chancengleichheit“ als integraler Bestandteil der Kultur des KIT.

Es knüpft damit an die Projekte der Evaluation der Chancengleichheitspolitik des KIT –an und führt dieser fort. Das Vorhaben umfasst unterschiedliche Formate, mit denen die vorangehend genannten Zielsetzungen verfolgt werden:

- Den Ausgangspunkt stellt ein Kultur- und Visionsworkshop für die Präsidiumsangehörigen und Bereichsleitungen des KIT dar. In diesem moderierten Format legen sie eine Gesamtstrategie/-ausrichtung des KIT zur Erreichung von Chancengleichheit und einer Wertschätzungskultur im Sinne der Chancengleichheit und Diversität fest. Auf den Kultur- und Visionsworkshop folgen die sechs so genannten Denkwerkstätten (fünf für die wissenschaftlichen Bereiche des KIT sowie eine Denkwerkstatt für den Bereich Verwaltung und Technik). Ziel der Denkwerkstätten ist die Erarbeitung fachspezifischer Förderlinien und Antragsideen zur Förderung der Chancengleichheit.
- Darauf folgt die Phase der Antragstellung und der Implementierung der fachspezifischen Ansätze in den Bereichen sowie für Verwaltung und Technik. (Erfolgreiche Anträge werden mit 25.000-75.000€ gefördert.)
- Abschließend findet ein bereichsübergreifendes Metaforum mit den erfolgreichen Antragstellerinnen und -stellern, den Bereichsleitungen, der Project-Ownerin (Vizepräsidentin für Personal und Recht) sowie den Chancengleichheitsbeauftragten statt. Ziel dieses Formats ist der Austausch über erfolgreich beantragte Aktivitäten, die Weitergabe von „best practices“ und die gemeinsame Reflexion über Erfolgsfaktoren und Hindernisse.

#### 4.1.3 Exzellenzuniversität - Vorhaben Gender Equity 2

Mit seinem Konzept „Living the Change“ in der Förderlinie „Exzellenzuniversitäten“ in der Exzellenzstrategie des Bundes und der Länder, strebt das KIT einen bemerkenswerten strategischen Kulturwandel auf verschiedenen Ebenen an. Die Maßnahme Gender Equity ist insbesondere darauf ausgerichtet, zu einer KIT-weiten Kultur der Chancengleichheit und -gerechtigkeit zu gelangen.

Die Maßnahme Gender Equity 2 zielt dabei konkret auf die Rekrutierung von Professorinnen ab, wofür zum einen ein internationales Netzwerk exzellenter, etablierter Wissenschaftlerinnen als Teil des KIT Academic Network aufgebaut wird. Das Netzwerk soll als Datenbank als Unterstützung für eine aktive Ansprache und Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen durch Berufungskommissionen am KIT zur Verfügung stehen.

Zusätzlich wurde und wird zur Gewinnung herausragender Professorinnen zweckgebunden das Berufungsbudget ergänzt. Hierdurch soll die Attraktivität des KIT für Kandidatinnen gesteigert werden und in der Folge zu einer Erhöhung des Frauenanteils auf professoraler Ebene und somit zur Steigerung der wissenschaftlichen Leistungsfähigkeit führen. Insbesondere soll das Ziel, mindestens 40 % der im Rahmen der Exzellenzuniversität 100 neuen Professuren mit Frauen zu besetzen, erreicht werden. Bereits in den ersten Monaten der Umsetzung der Maßnahme konnten erfolgreich sechs Kandidatinnen für das KIT gewonnen werden – sowohl W3-Professorinnen als auch Tenure-Track-Professorinnen. Im Rahmen von Gender Equity 2 sollen ein Kriterien- und Maßnahmenkatalog zum effektiven Einsatz der Mittel zur Gewinnung von Professorinnen erarbeitet werden. Die nachfolgende Abbildung fasst das Zusammenspiel der beschriebenen übergeordneten Themenschwerpunkte und strategischen Maßnahmen zusammen.



Abbildung 33 - Zusammenspiel von übergeordneten Themenschwerpunkten und strategischen Maßnahmen

#### 4.2 Bereits etablierte Maßnahmen

Um die Chancengleichheit von Männern und Frauen zu ermöglichen, gilt es, die unterschiedlichen Lebensentwürfe der Beschäftigten bestmöglich zu unterstützen. Dabei ist es ein Anliegen des KIT, für den Umgang mit möglichen Herausforderungen, wie z.B. die Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder Pflege der Angehörigen optimale und faire Arbeitsbedingungen zu gestalten. Grundsätzlich sind daher, sofern möglich, Stellen (mit und ohne Leitungs- oder Führungsaufgaben) teilbar zu gestalten. Möglich ist auch, die Arbeitszeiten je nach Tätigkeit und entsprechend den dienstlichen Möglichkeiten nach flexiblen Arbeitszeitmodellen, aber auch im Rahmen von Telearbeit und Mobiler Arbeit zu regeln (s. hierzu auch Anhang, S.109).

Die bereits etablierten Maßnahmen fokussieren sowohl das wissenschaftliche als auch das wissenschaftsunterstützende Personal (teilweise auch die Studierenden) und gliedern sich in:

- Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Wissenschaft, Studium, Familie und Pflege
- Allgemeine Personalentwicklungsmaßnahmen
- Maßnahmen mit Schwerpunkt auf MINT-Fächer/Berufe

Folgende Übersicht fasst die Maßnahmenpakete zusammen.

Bereits etablierte Maßnahmen
<p style="text-align: center;"><b>Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Wissenschaft, Studium und Familie &amp; Pflege</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Flexible Arbeitszeitmodelle je nach Tätigkeit</li> <li>• Kleinkindbetreuung für Kinder bis zum Schuleintritt: 205 Plätze, Ganzjahresbetreuung/ganztätig, Kinder bis 7 Jahre</li> <li>• Schulkindbetreuung für Kinder ab 6 Jahren: Ferienbetreuung, Kongressbetreuung, Werkraum</li> <li>• Notfallbetreuung „FlexiKids“ für Kinder von 6-12 Jahren</li> <li>• Zusammenarbeit mit Projekt "Haus der kleinen Forscher" der Helmholtz-Gemeinschaft deutscher Forschungszentren</li> <li>• Audit "familiengerechte Hochschule"</li> <li>• Eltern-Kind Lernraum in der KIT-Bibliothek, Wickelplätze, "Runder Tisch" für Studierende mit Familienpflichten; Kampagne „Kind &amp; Campus“</li> <li>• Dual Career Service</li> <li>• Angebote der Familienbetreuung für Frauen und Männer u.a. zu Familienzeit (Elternzeitbegleitprogramm), Wiedereinstieg, Pflege von Angehörigen, Rentenberatung, Väterworkshops, Newsletter "Familie am KIT" für Führungskräfte</li> <li>• Kompensationsmittelpool zur Übergangsfiananzierung während Mutterschutzfristen</li> <li>• Betriebliches Gesundheits- und Eingliederungsmanagement u.a. Angebote zur Gesundheit am Arbeitsplatz, Beruf und Familie und Wiedereingliederung</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>Allgemeine Personalentwicklungsmaßnahmen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gendergerechte Personalentwicklung</li> <li>• Strukturierte Mitarbeiter/innenjahresgespräche (u.a. mit Fokus auf die Weiterentwicklung fachlicher und überfachlicher Kompetenzen, sowie Karriereentwicklung und Vereinbarkeit Beruf, Wissenschaft und Familie und Pflege)</li> <li>• Vielfältige Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten bei verschiedenen Einrichtungen am KIT (berufsbezogene Fortbildung, zielgruppenspezifische Weiterbildungsprogramme, Helmholtz-Programme, Austauschprogramme (Erasmus Staff Weeks mit Job-shadowing), Gesundheitsangebote etc.</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>Maßnahmen mit Schwerpunkt auf MINT-Fächer/Berufe</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Umfangreiches Maßnahmenpaket zur Rekrutierung von Studentinnen und weiblichen Auszubildenden für MINT-Berufe</li> <li>• Maßnahmen zur Verwirklichung der Chancengleichheit in Studium und Lehre</li> <li>• Gendergerechte Öffentlichkeitsarbeit und Marketingmaßnahmen</li> </ul>

Abbildung 34 - Maßnahmenpakete

Um die Bedeutung und die konkreten Inhalte nicht nur im Rahmen dieser Auflistung darzustellen, werden die bereits etablierten und bewährten Maßnahmen mit ihren jeweiligen Weiterentwicklungen im Anhang nochmals detaillierter beschrieben (s. S. 109).

### 4.3 Spezifische Maßnahmen - Wissenschaftliches Personal

Zur **Erhöhung der Frauenanteile beim wissenschaftlichen Personal** sollen die Bemühungen fortgesetzt und intensiviert werden, mehr Studentinnen für MINT-Studiengänge zu gewinnen. Um den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs bereits auf dieser Ebene für das KIT zu gewinnen, wurden bereits vielfältige Initiativen und Maßnahmen, u. a. das Forum zur Rekrutierung von Studentinnen und das Projekt der Studienbotschafterinnen etabliert (weitere Details s. Anhang, S. 109).

Um eine möglichst gleichmäßige Besetzung der Arbeitsplätze beim wissenschaftlichen Personal mit weiblichen und männlichen Beschäftigten zu erreichen, sollen die rechtlichen Rahmenbedingungen, die daraus resultierenden Maßnahmen und/oder Instrumente auf ihre Effizienz hin überprüft und weiterentwickelt werden.

Für das wissenschaftliche Personal gibt es bereits vielfältige Unterstützungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten am KIT (z.B. innerhalb des Karlsruhe House of Young Scientists und der Personalentwicklung). Im Rahmen der Weiterentwicklung der Personalentwicklung sollen innerhalb des Leitprojektes 5.2 zur Personalstrategie zielgruppenspezifische Weiterbildungsformate für die verschiedenen Stufen zur Karriereentwicklung etabliert werden.

Zur **Erhöhung der Frauenanteile bei wiss. Leitungs- und Führungspositionen** hat das KIT im Rahmen der Antragstellung zur Exzellenzstrategie neue strategische Programme aufgelegt, u. a. das 100 Professuren Programm und das Programm Excellent Tenure. Hier setzt sich das KIT das Ziel, mehr Frauen zu gewinnen und mindestens 40% der Positionen mit Frauen zu besetzen. Dieses Ziel gilt ebenso für die im Rahmen des Bund-Länder-Programms zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (Nachwuchspakt) eingeworbenen Juniorprofessuren. Mit der langfristigen Etablierung der Tenure-Track-Professur im Karriere- und Berufungssystem und der Erhöhung der Anzahl der Professuren schafft das KIT frühzeitig längerfristige Karriereperspektiven für exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler. Speziell für Kandidatinnen und Kandidaten mit Familienpflichten ist verankert, dass die Übernahme familiärer Verpflichtungen in angemessenem Umfang berücksichtigt wird und nicht zu Nachteilen führen darf. Gekoppelt an Nachwuchsgruppen, Tenure-Track-Professuren und den alternativen Weg der Fachkarriere werden individuell unterschiedliche Karriereziele berücksichtigt und ermöglicht. Die Eröffnung langfristiger Karriereperspektiven ist gerade für Frauen ein entscheidender Anreiz. Im Rahmen der gendergerechten Personalentwicklung und des Leitprojektes zur Personalstrategie soll ebenfalls ein Fokus auf die Karriereentwicklung einerseits und andererseits auf das Personalmarketing gelegt und zielgerichtete Maßnahmen etabliert werden.

#### **Gendergerechte Berufungsverfahren des KIT**

Die Berufungen am KIT werden – zusätzlich zu den gesetzlichen Regelungen – durch die „Leitlinien für Berufungsverfahren zur Besetzung von W 1-, W 2- und W 3-Professuren und Stellen für leitende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler“ (Berufungsleitlinien) und das „Qualitätssicherungskonzept für Juniorprofessuren und Tenure-Track-Professuren am Karlsruher Institut für Technologie (KIT)“ (QSK) geregelt. Diese legen explizit Wert auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern im gesamten Berufungsverfahren, welches in drei Phasen unterteilt ist: Initiierungsphase, Auswahlphase und Berufungsverhandlungen. Bei Tenure-Track-Professuren und Juniorprofessuren werden darüber hinaus während der Qualifizierungsphase spezielle Begleitmaßnahmen angeboten und es finden Zwischen- und Endevaluationen statt. Um

gendergerechte Berufungsverfahren umsetzen zu können, greifen in allen Phasen spezifische Maßnahmen zur Chancengleichheit.

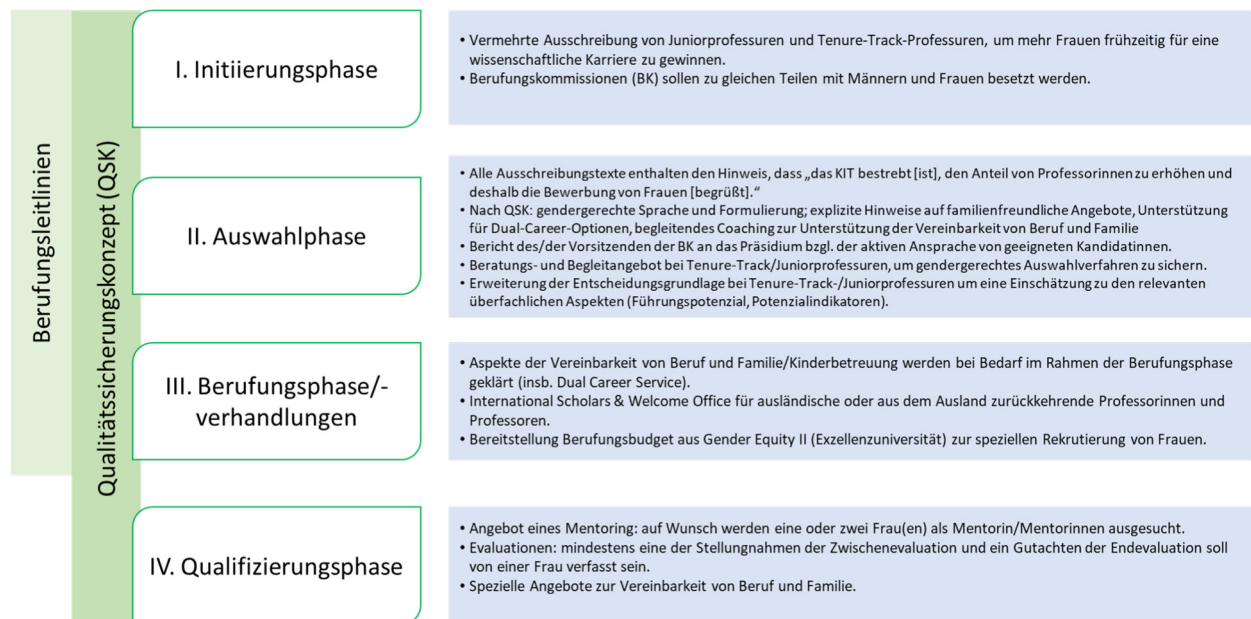


Abbildung 35 – Phasenspezifische Maßnahmen zu Chancengleichheit

**Initiierungsphase:** Am KIT werden in den nächsten Jahren vermehrt Juniorprofessuren und Tenure-Track-Professuren ausgeschrieben, um gezielt Frauen frühzeitig für eine wissenschaftliche Karriere zu gewinnen und damit den Frauenanteil an den Professuren mittel- und langfristig zu erhöhen. Im Rahmen des Nachwuchspakts konnte das KIT 15 Tenure-Track-Professuren einwerben. Mit seinem Konzept „Living the Change“ in der Förderlinie „Exzellenzuniversitäten“ in der Exzellenzstrategie des Bundes und der Länder, strebt das KIT einen bemerkenswerten strategischen Kulturwandel an, in dem Junior- und Tenure-Track-Professuren als frühzeitige und planbare Option sowohl für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler als auch für die Organisation eine ausgewiesene und tragende Rolle spielen. So werden in den nächsten zehn Jahren 100 neue Professuren eingerichtet. 60 dieser zusätzlichen Professuren sind Juniorprofessuren bzw. Tenure-Track-Professuren. Das Ziel ist mindestens 40% der neu zu besetzenden Professuren mit Frauen zu besetzen. Die Chancengleichheitsbeauftragte und zwei fachkundige Frauen sind Mitglieder der Berufungskommission. Die Berufungskommission soll zu gleichen Teilen mit Männern und Frauen besetzt werden. Sollte dies nicht möglich sein, so sind die Gründe gemäß § 16 Abs. 7 KITG i.V.m. § 5 Abs. 1 S. 3 Chancengleichheitssatzung des KIT aktenkundig zu machen.

**Auswahlphase:** Alle Ausschreibungstexte enthalten den Hinweis, dass das KIT den Anteil der Professorinnen erhöhen möchte und somit Bewerbungen von Frauen ausdrücklich begrüßt. Das fachliche Themengebiet der Juniorprofessur oder Tenure-Track-Professur soll weit gefasst werden, um insbesondere auch qualifizierte Wissenschaftlerinnen anzusprechen. Darüber hinaus werden nach dem QSK die Ausschreibungstexte in gendergerechter Sprache und für alle Personen gleichermaßen ansprechend und ohne genderkonnotierte Eigenschaften formuliert. Hinweise auf familienfreundliche Angebote wie die Möglichkeit einer Beurlaubung aus familiären Gründen, einer Unterstützung für Dual-Career-Optionen, auf ein begleitendes Coaching zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie etc. werden explizit aufgeführt. Geeignete Kandidatinnen müssen aktiv angesprochen werden. Die bzw. der Vorsitzende der Berufungskommission trägt die

Verantwortung für diese aktive Ansprache, welche durch das Präsidium eingefordert und in den einzelnen Verfahren überprüft wird. Dementsprechend hat der/die Vorsitzende in Absprache mit der Chancengleichheitsbeauftragten dem Präsidium einen schriftlichen Bericht vorzulegen, der die aktive Suche belegt. Im schriftlichen Bericht zum Berufungsvorschlag muss hierzu Stellung genommen werden. Berufungslisten, die ohne hinreichende Begründung keine Bewerberinnen aufführen, können vom Präsidium abgelehnt werden. Ferner wird die Übernahme familiärer Verpflichtungen, insbesondere Schwangerschaft, Elternzeit und Pflege, in angemessenem Umfang bei der Würdigung der Leistungen berücksichtigt. Den Berufungskommissionen wird Beratung angeboten, um die Auswahl möglichst systematisch und gendergerecht zu gestalten. Der Fokus liegt aktuell auf der Begleitung der Berufungsverfahren bei Tenure-Track- und Juniorprofessuren. So wird das Berufungsverfahren bei Tenure-Track-Professuren und Juniorprofessuren um eine Einschätzung zu den relevanten überfachlichen Aspekten (Führungspotenzial, Potenzialindikatoren) ergänzt, um der besonderen Situation des frühen Zeitpunkts der Berufung bezogen auf das wissenschaftliche Alter der Personen eignungsdiagnostisch Rechnung zu tragen. Die Ergebnisse zur Ausprägung des Führungspotenzials und der Potenzialindikatoren sind als unterstützendes Element und als Erweiterung der Entscheidungsgrundlage zu verstehen. Die Berufungskommissionen können sich hierfür der fachlichen Expertise und Begleitung der Dienstleistungseinheit Personalentwicklung und Berufliche Ausbildung (PEBA) oder eines externen Dienstleisters bedienen. Darüber hinaus gibt es ein Angebot zur Systematisierung der Auswahl, um methodische Beurteilungsfehler zu vermeiden und ein gendergerechtes Verfahren zu sichern. Schließlich sollen nach dem QSK alle am Berufungsprozess Beteiligten für eine objektive Personalauswahl unter besonderer Berücksichtigung genderspezifischer Aspekte sensibilisiert werden (s. hierzu Gender Equity 1, Online-Modul zur Genderkompetenz, S. 38).

In der dritten und letzten **Berufungsphase** werden die **Berufungsverhandlungen** durchgeführt. Bereits in der Vorbereitungsphase bzw. ggf. in diesen Gesprächen werden auch Aspekte wie Vereinbarkeit von Beruf und Familie angesprochen. Zur Verwirklichung dieses Anliegens wurden verschiedene Serviceeinrichtungen geschaffen. So gibt es den **Dual Career Service**, der den Kandidatinnen und Kandidaten beratend zu Fragen u. a. des Wohnungsmarktes, der Kinderbetreuung, der Eingliederung der Kinder in Schulen und der beruflichen Situation des Partners/der Partnerin zur Verfügung steht. Für ausländische Professorinnen und Professoren sowie für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die aus dem Ausland für eine wissenschaftliche Tätigkeit an das KIT kommen, steht das **International Scholars & Welcome Office** als Ansprechpartner zur Verfügung.

Darüber hinaus wird die Maßnahme **Gender Equity 2** (s. S. 39) des Konzepts „Living the Change“ im Rahmen der Exzellenzstrategie dazu genutzt, herausragende Professorinnen durch den Einsatz zusätzlicher Mittel für das KIT zu gewinnen. Dies soll dazu beitragen, das Ziel, mindestens 40 % der im Rahmen der Exzellenzuniversität 100 neuen Professuren mit Frauen zu besetzen, zu erreichen.

Zur Begleitung während der Tenure-Track- bzw. Juniorprofessurenphase (**Qualifizierungsphase**) wird auf Wunsch der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors oder der Tenure-Track-Professorin/des Tenure-Track-Professors eine oder zwei Frau(en) als Mentorin/Mentorinnen ausgesucht. Darüber hinaus soll mindestens eine der Stellungnahmen der Zwischenevaluation und ein Gutachten der Endevaluation von einer Frau verfasst sein. Die Ergebnisse aus der Potenzialanalyse sollen in den Jahren der Qualifizierungszeit insbesondere als eine Grundlage für die systematische und zielgerichtete Entwicklung der Juniorprofessoren/-professorinnen und Tenure-Track-Professoren/Professorinnen dienen.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist dem KIT ein wichtiges Anliegen. Familienfreundliche Arbeitszeitregelungen und Maßnahmen wie Teilzeitregelungen, Jobsharing oder Beurlaubungen können im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten und nach Maßgabe der für das KIT geltenden Regelungen angeboten werden. Bei Freistellung wegen Elternschaft, Pflege naher Angehöriger oder anderer familiärer Verpflichtungen werden innerhalb des gesetzlichen Rahmens die Zeiten des Dienstverhältnisses entsprechend verlängert und die Evaluationszeitpunkte angepasst. Die Personalentwicklung bietet darüber hinaus ein individuelles Coaching an, um die Juniorprofessorin/den Juniorprofessor oder die Tenure-Track-Professorin/den Tenure-Track-Professor in Fragen des Interessensausgleichs zwischen Beruf und Familie zu unterstützen und zu begleiten. Schließlich kann das Beamten- bzw. Beamtinnenverhältnis auf Zeit von Juniorprofessoren/Juniorprofessorinnen und Tenure-Track-Professoren/Tenure-Track-Professorinnen bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 14 Jahren auf Antrag um zwei Jahre je Kind, insgesamt um maximal vier Jahre, verlängert werden, wenn die Verlängerung notwendig ist, um das Qualifizierungsziel zu erreichen.

Abschließend soll an dieser Stelle noch erwähnt werden, dass mit Beginn des neuen Hochschulfinanzierungsvertrages (2021-2025) eine jährliche Erhebung und Aufbereitung der relevanten Daten zu den Leistungsbezügen von Professuren stattfindet und so zu mehr Transparenz an dieser Stelle hinsichtlich eines möglichen Gender-Pay-Gap beitragen wird.

In der nachfolgenden Tabelle werden alle Zielkategorien und Maßnahmen nochmals auf einen Blick kurz zusammengefasst.

Zielkategorie	Maßnahmen
<b>Erhöhung der Frauenanteile beim wiss. Personal</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• befristete wissenschaftliche Mitarbeitende ohne Dr.-Titel</li> <li>• befristete wissenschaftliche Mitarbeitende mit Dr.-Titel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gendergerechte Personalentwicklung (im Besonderen spezifische Weiterbildungsformate zur Karriereentwicklung)</li> <li>• Frauenanteil von 40% bei allen Maßnahmen aus der Exzellenzuniversität</li> <li>• Rekrutierung von Studentinnen im MINT-Bereich</li> </ul>
<b>Erhöhung der Frauenanteile bei wiss. Führungs- und Leitungspositionen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nachwuchsgruppenleitungen</li> <li>• Abteilungs-/Arbeitsgruppenleitungen</li> <li>• Professor/innen (W1-W3)</li> <li>• Juniorprofessor/innen (W1) ohne Tenure Track</li> <li>• Juniorprofessor/innen (W1) mit Tenure Track</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stärkere Verankerung der Chancengleichheit in den Leitlinien für Berufungsverfahren: Ausbau von Genderkompetenz/Gendersensibilisierung, z.B. Angebot für Berufungskommissionsmitglieder zur Nutzung des Online-Moduls zur Genderkompetenz</li> <li>• Erhebung und Auswertung relevanter Daten zum Gender Pay Gap</li> <li>• Gendergerechte Personalentwicklung (Personalstrategie: Karriereentwicklung für wiss. Personal) und Personalmarketing</li> <li>• Frauenanteil von 40% bei allen Maßnahmen aus der Exzellenzuniversität</li> </ul>

Abbildung 36 - Überblick über Zielkategorien und Maßnahmen für wissenschaftliches Personal

## 4.4 Spezifische Maßnahmen - Wissenschaftsunterstützendes Personal

In Anlehnung an die und Ergänzung zu den bereits beschriebenen etablierten Maßnahmen werden nachfolgend Maßnahmen bei Stellenausschreibungen, Bewerbungen und Einstellungen sowie weitere Personalentwicklungsmaßnahmen dargestellt. In Abbildung 36 werden abschließend die Maßnahmen für das wissenschaftsunterstützende Personal zusammengefasst.

### 4.4.1 Maßnahmen bei Stellenausschreibungen, Bewerbungen und Einstellungen

#### **Einstellungsverfahren**

Ein wesentlicher Eckpunkt der Verwirklichung der Chancengleichheit ist die „Einstellungs- und Entfristungspolitik“ des KIT. Hierzu wurden bereits transparente Verfahren etabliert, durch die Chancengleichheit gewährleistet wird. § 3 Abs. 2 der Chancengleichheitssatzung regelt insoweit: „In Einstellungsverfahren sollen gleiche und angemessene Maßstäbe angewandt werden.“ Neben diesen Maßstäben sind die Berücksichtigung von Schwangerschaft, Pflege Angehöriger oder Familienpflichten wichtige Aspekte bei der Bewertung der Leistungen. Letztere werden immer noch weit überproportional von Frauen wahrgenommen. Chancengerechte Einstellungsverfahren beginnen mit der Ausschreibung von Stellen. Um auch für das wissenschaftsunterstützende Personal die gesetzlichen Anforderungen hinsichtlich der paritätischen Stellenbesetzung zu erfüllen, sollen Regelungen getroffen werden, die diesen Prozess steuern und handhabbar machen.

Stellen werden prinzipiell geschlechtsneutral ausgeschrieben und auf die, je nach Tätigkeit mögliche, Teilbarkeit der Stellen hingewiesen. Darüber hinaus werden Maßnahmen zur aktiven Rekrutierung von passenden Kandidatinnen ergriffen. Bei der Besetzung von Auswahlgremien wird ein möglichst gleicher Frauenanteil angestrebt. Zugleich wird die Chancengleichheitsbeauftragte gemäß den rechtlichen Rahmenbedingungen auf ihren Wunsch an den Stellenbesetzungsverfahren beteiligt. Auch der Personalrat des KIT setzt sich bei Einstellungsverfahren für die Umsetzung der Chancengleichheit ein, indem er auf Wunsch die Auswahlverfahren begleitet und auf die Einhaltung der gesetzlichen Anforderungen achtet. Er legt insbesondere bereits bei Ausschreibungen Wert auf die Bewerbung von Frauen, die bei Unterbesetzung bevorzugt zur Bewerbung aufgerufen werden. Alle Stellen zur Erfüllung der Großforschungsaufgabe werden einschließlich Verlängerungen ausgeschrieben, um Frauen die Gelegenheit zu geben, sich auch auf Stellen zu bewerben, die nicht für sie vorgesehen sind. Bei der Einladung zu Bewerbungsgesprächen achtet der Personalrat auf die ausreichende Berücksichtigung von Frauen. Bei der Personalauswahl korrigiert der Personalrat den obligatorischen Bewerber-vergleich und verweigert in Einzelfällen seine Zustimmung, wenn eine weibliche Bewerberin offensichtlich benachteiligt wurde. Die Anrufung der Schlichtungsstelle geschieht selten, da der Personalrat lediglich eine Kontrollfunktion und keine Berechtigung für die Auswahl besitzt.

#### **Personalmarketing (intern/extern) und – Rekrutierung**

Im Teilprojekt 'Personalrekrutierung' der bereits erwähnten Personalstrategie werden ein zeitgemäßes Rekrutierungskonzept entwickelt, Grundsätze zu Stellenbesetzungen mit internen oder externen Kandidatinnen und Kandidaten identifiziert und verfasst sowie Grundsätze zur Personalauswahl konzipiert. Innerhalb der Erarbeitung eines zeitgemäßen Rekrutierungskonzepts für das KIT wird das Thema Personalmarketing mitbearbeitet, insbesondere mit der Zielrichtung der Weiterentwicklung der Stärkung der Arbeitgebermarke des KIT sowie einer Neuausrichtung und Bündelung der Maßnahmen in diesem Kontext.



## **Weiterentwicklung der bisherigen Marketingmaßnahmen zur Gewinnung von weiblichen Auszubildenden**

Um den Frauenanteil bei den Ausbildungsberufen, vor allem in den naturwissenschaftlichen, gewerblichen-technischen und IT-Berufen zu steigern, hat das KIT bereits vielfältige Maßnahmen etabliert. Dazu gehören u. a. eine neue Homepage, eine eindeutige Bildsprache bei Messeauftritten (z.B. Industriemechanikerin auf Rollup und Flyer) sowie eine Vielzahl an Videos. Bei schulischen Aktivitäten ist die Abteilung Berufliche Ausbildung grundsätzlich mit weiblichen und männlichen Auszubildenden vertreten. Zukünftig soll bei Schulbesuchen eine Talkrunde: „Auszubildende für Schülerinnen“ angeboten werden. Dadurch kann die Ansprache der Interessentinnen noch direkter erfolgen. Unsere weiblichen Auszubildenden können ihr Interesse und ihre Begeisterung für gewerblich-technische, naturwissenschaftliche oder IT-Berufe authentisch und unmittelbar transportieren. Mögliche Berührungängste auf Seiten der Schülerinnen werden genommen und ein direkter Austausch zwischen weiblichen Auszubildenden und Schülerinnen kann stattfinden.

Für Studierende, die das Studium nicht fortführen können, soll das Marketing weiterentwickelt und ausgebaut werden. Hierzu sollen bestehende Kontakte zu diversen Organisationseinheiten im Bereich Studium und Lehre intensiviert und neue Kontakte ermittelt werden, um die Ausbildung als zukunftsweisende Alternative innerhalb des KIT sichtbar werden zu lassen. Studienabbrecherinnen sollen frühzeitig über ihre weiteren Karrieremöglichkeiten am KIT informiert werden, damit sie im Rahmen einer betrieblichen oder dualen Ausbildung am KIT gehalten werden und ihr volles Potenzial entfalten können. Mögliche Präsenzzeiten der Beruflichen Ausbildung in zentralen Gebäuden auf dem Campus Süd (evtl. Mensa) werden angestrebt, um als Abteilung und Ansprechpartnerinnen und -partner sichtbar zu sein.

### 4.4.2 Sonstige Personalentwicklungsmaßnahmen

Neben den in Kapitel 4.2.2 beschriebenen etablierten und bewährten gendergerechten Personalentwicklungsmaßnahmen tragen zur langfristigen beruflichen Entwicklung für das wissenschaftsunterstützende Personal auch die Förderung von **individuellen berufsqualifizierenden Fortbildungen** und **Weiterbildungsformate zur überfachlichen Kompetenzförderung** bei. Im Geltungszeitraum sollen zudem Ideen und Maßnahmen für **Fachkarrieren** (mit Maßnahmen ganz nach individuellen Anforderungen und Bedarf, u. a. mit Job-Rotating/Job-Shadowing) im Rahmen der bereits erwähnten Personalstrategie entwickelt werden. Dabei werden Aspekte der Chancengleichheit bei der Konzeption und Umsetzung aller Formate bestmöglich berücksichtigt.

Im Rahmen der **ERASMUS+ Personalmobilität** wird seit vielen Jahren ein Austausch mit europäischen Partnerhochschulen zu Fort- und Weiterbildungszwecken für nicht-wissenschaftliches Personal unterstützt. Dazu gehören u. a. Work-Shadowing (bei Kolleginnen und Kollegen mit vergleichbaren Aufgabengebieten an ERASMUS-Hochschulen) und Staff-Weeks (zum Erfahrungsaustausch und Kennenlernen anderer Hochschulsysteme). So werden neue Impulse für die Mitarbeitenden geschaffen und zudem die Internationalisierung des KIT gestärkt.

Das KIT ist in Anlehnung an § 6 Abs. 2, ChancenG bestrebt, „bei **Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten** den Anteil der Frauen in Bereichen, in denen sie in geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, deutlich zu erhöhen“. Im Geltungszeitraum des Chancengleichheitsplans sollen auf Basis der rechtlichen Rahmenbedingungen Ideen und

Maßnahmen entwickelt werden, die prinzipiell zu einer größeren Transparenz bei diesen Verfahren beitragen, sodass Frauen und Männer gleichermaßen berücksichtigt werden.

Die Festlegung von Maßnahmen zur individuellen Weiterentwicklung fachlicher und überfachlicher Kompetenzen (mit Fokus auf Karriereentwicklung und unter Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege) finden im Rahmen der strukturierten Mitarbeitendenjahresgespräche zwischen Leitungs-/Führungskraft und Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter statt.

Zielkategorie	Maßnahmen
Erhöhung der Frauenanteile bei wiss.-unterstützenden Leitungspositionen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Systemische Personalauswahlverfahren für Leitungs-/Führungspositionen</li> <li>• (Weiter-)Entwicklung von strategischen Maßnahmen zu Nachwuchsentwicklung, Fachkarrieren und Mitarbeitendenbindung</li> <li>• Ausbau des Personalmarketings (intern/extern)</li> </ul>
Unbefristet beschäftigte Frauen der Entgeltgruppen E5-E12 im technischen Dienst	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gendergerechte Personalentwicklung (im Besonderen (Weiter-)Entwicklung von strategischen Maßnahmen zu Nachwuchsentwicklung, Fachkarrieren)</li> <li>• Maßnahmen bei Stellenausschreibungen, Bewerbungen, Einstellungen zur Erfüllung gesetzlicher Anforderungen (s. Kapitel 4.4.1)</li> </ul>
Weibliche Auszubildende in naturw., gewerbl.-techn. Berufen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Weiterentwicklung der bisherigen Marketingmaßnahmen zur Gewinnung von weiblichen Auszubildenden</li> </ul>

Abbildung 36 - Überblick über Zielkategorien und sonstige Personalentwicklungsmaßnahmen

## Bekanntmachung

Der gesamte Chancengleichheitsplan ist im Intranet (Informationen A-Z, „Chancengleichheit“) sowie im Internet auf den Seiten der Chancengleichheitsbeauftragten sowie der Personalentwicklung und Beruflichen Ausbildung (Diversity-Management, „Gender-Monitoring“) zu finden. Aus Gründen des Schutzes personenbezogener Daten wird bei der Veröffentlichung auf den Tabellenanhang verzichtet.

## Anhang

### Bestandsaufnahme

- Wissenschaftliches Personal und Studierende 2014-2019
- Wissenschaftsunterstützendes Personal 2014-2019

### Zielsetzungen

- Entwicklungsziele für das wissenschaftliche Personal (KIT-Gesamt)
- Entwicklungsziele für Frauen in Leitungsgremien bzw. -positionen/Hochschulgremien
- Bereichsspezifische Chancengleichheitssituation und fachspezifische Entwicklungsziele

### Übersicht der bereits etablierten Maßnahmen und Beschreibung ihrer Weiterentwicklung seit 2014

- Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Wissenschaft, Studium, Familie und Pflege
- Allgemeine Personalentwicklungsmaßnahmen
- Maßnahmen in MINT-Fächern

Einige der nachfolgenden Angaben im Anhang beruhen auf einer Datenbasis von weniger als sechs Personen, sie werden gemäß § 7 Abs. 2 ChancenG zwar in den Gleichstellungsplan gemäß § 4 Abs. 5 LHG integriert, an dieser Stelle jedoch nicht veröffentlicht.

## Anhang: Bereichsspezifische Chancengleichheitssituation und fachspezifische Entwicklungsziele

### Bereich 1 - Biologie, Chemie und Verfahrenstechnik

#### Bestandsaufnahme und Bewertung Berichtszeitraum 01.01.2014 – 31.12.2019

Zielvorgaben für Bereich 1, Darstellung für den Gesamtbereich

Qualifizierungsstufe	31.12.2014	31.12.2016	Status Quo: 31.12.2019	Zielwert für 31.12.2021
Studienanfängerinnen	42,6%	41,2%	47,4%	45%
Studentinnen	42,2%	42,3%	43%	46%
Absolventinnen (Bachelor)	42,6%	43,8%	45,6%	keine Vorgabe bzw. Stand halten <sup>19</sup>
Absolventinnen (Master, Diplom/LA/Staatsexamen)	46,3%	43,1%	43,3%	
Promotionen	40,8%	41,1%	32%	40%
Wissenschaftlerinnen ab E13	39,3%	38,5%	38,5%	42%
Professorinnen	14,8%	14,8%	17%	14%

Zielvorgaben für Bereich 1, KIT-Fakultät Chemie und Biowissenschaften

Qualifizierungsstufe	31.12.2014	31.12.2016	Status Quo: 31.12.2019	Zielwert für 31.12.2021
Studienanfängerinnen	54,2%	50,1%	67,7%	keine Vorgabe bzw. Stand halten <sup>1</sup>
Studentinnen	54,0%	53,5%	57,3%	
Absolventinnen (Bachelor)	51,1%	57,5%	61,6%	
Absolventinnen (Master, Diplom/LA/Staatsexamen)	60%	55,2%	58,8%	
Promotionen	43,3%	46,3%	40,4%	

Zielvorgaben für Bereich 1, KIT-Fakultät Chemieingenieurwesen und Verfahrenstechnik

Qualifizierungsstufe	31.12.2014	31.12.2016	Status Quo: 31.12.2019	Zielwert für 31.12.2021
Studienanfängerinnen	31,3%	33,7%	34,3%	37%
Studentinnen	30,9%	32,3%	32,0%	35%
Absolventinnen (Bachelor)	33,1%	31,4%	35,9%	40%
Absolventinnen (Master, Diplom/LA/Staatsexamen)	25%	30,5%	32,7%	Keine Vorgabe <sup>20</sup>
Promotionen	34,3%	26,2%	28,9%	40%

<sup>19</sup> Im Durchschnitt annähernd oder über 50% Absolventinnen, daher wurden keine Zielzahlen vereinbart.

<sup>20</sup> Erste relevante Anfängerinnen- und Anfängerkohorte des Masterstudiengangs kam erst zum WS 12/13, so dass bei der Erstellung des ChG-Plans keine Aussage zu Zielen gemacht werden konnte.

## **Stellungnahme Bereich 1**

Das KIT und damit auch der Bereich 1 streben durch eine Vielzahl an Maßnahmen Chancengleichheit als durchgängiges Leitprinzip auf allen Karrierestufen an. Maßnahmen wie die verstärkte Verschränkung mit Schulen, um den Eintritt von Mädchen in technische Studien zu erleichtern (MINT), gezielte Mentoring-Programme für Frauen (Jugendforschungslabor, X-Ment), aber auch familienfreundliche Arbeitsbedingungen wie Teil- und Gleitzeitmodelle und Home-Office-Regelungen führen zu stetigen Anstiegen in den prozentualen Frauenanteilen über alle Karrierestufen hinweg.

In der Berichtsperiode 2014-2019 zeigen sich positive Tendenzen, aber auch Stagnation. So ist sicherlich auch im Hinblick auf die durchgeführten Aktionen mit Fokus auf Schülerinnen der höheren und Abschlussklassen der Anstieg des Frauenanteils an den Studienanfängerinnen und Studienanfängern bereichsweit von 42,6% (2014) auf 47,4% (2019) bemerkenswert. Dies auch vor dem Hintergrund einer insgesamt leicht abnehmenden Anzahl der Studienanfängerinnen und Studienanfänger. Betrachtet man den Frauenanteil entlang der Qualifizierungsstufen, dann fällt eine leichte Abnahme hin zu höheren Qualifizierungsstufen, mit einigen stark abweichenden Werten, auf. So ist der sehr niedrige Wert beispielsweise bei den Promotionen in 2019 mit 32,0% auffällig, stellt aber genauso einen Ausreißer dar wie die Anzahl der Promotionen in 2017 mit 49,6% in die andere Richtung. Stabiler ist der Anteil weiblicher Promovierender insgesamt mit knapp 40%, wenn auch deutlich niedriger als der weibliche Anteil an den Studienanfängerinnen und Studienanfängern. Umso erfreulicher ist daher die Beobachtung, dass sich dieser negative Trend auf der nächsten Qualifizierungsstufe umkehrt und mit 48,4% Frauenanteil bei den Postdoktorandinnen und Postdoktoranden einen Wert erreicht, der praktisch dem Wert bei Studienanfängerinnen und Studienanfängern entspricht.

Im Bereich der Leitungspositionen konnte erfolgreich eine Nachfolgerin für die bisherige Bereichsleiterin in einem stark kompetitiven Umfeld gefunden werden. Bei den Professorinnen ist der starke Abfall gegen den Frauenanteil in der Promotionsphase (derzeit knapp 40%) und der Postdoc-Phase (derzeit knapp 50%) mit 17% (ohne Bereichsleiterin und Juniorprofessorinnen mit Tenure Track sogar nur 15%) mehr als deutlich. Obwohl der Frauenanteil auf dieser Qualifizierungsstufe sehr stark von Einzelereignissen bestimmt ist, verfolgt der Bereich 1 durch ein Portfolio von individuell zurecht geschnittenen Einzelmaßnahmen zur Verbesserung der Chancengerechtigkeit und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in jedem Einzelfall das Ziel, eine qualifizierte Frau für vakante Leitungspositionen am KIT zu gewinnen.

Neben den im ersten Absatz beschriebenen Angeboten hat sich der Bereich 1 zum Ziel gesetzt, den Frauenanteil von 40% bei allen einzurichtenden W1-Stellen zu erreichen. Ziel ist es, durch planbarere und transparentere Gestaltung der Karrierewege des wissenschaftlichen Nachwuchses die Positionen für junge und exzellente Spitzenkandidatinnen aber auch -kandidaten noch attraktiver zu machen.

Der Bereich 1 setzt verstärkt auf Ausrichtung der Berufungsverfahren zur Besetzung von W1/W2/W3-Professuren und leitenden Wissenschaftsstellen mit Kandidatinnen. Gemeinsam mit der DE für Personalentwicklung und Berufliche Ausbildung (PEBA) wurden die Stellenausschreibungen für Berufungsverfahren auf Formulierungen hin überarbeitet, um eine höhere Anzahl an Bewerberinnen anzusprechen.

Insgesamt legt der Bereich 1 großen Wert auf Chancengleichheit und versucht durch die Betrachtung der verschiedenen Aspekte und Möglichkeiten und den Einsatz sämtlicher zur Verfügung stehender Mittel dem gerecht zu werden.

## Bereich 2 - Informatik, Wirtschaftswissenschaften und Geistes- & Sozialwissenschaften

### Bestandsaufnahme und Bewertung Berichtszeitraum 01.01.2014 – 31.12.2019

Zielvorgaben für Bereich 2, Darstellung für den Gesamtbereich

Qualifizierungsstufe	31.12.2014	31.12.2016	Status Quo: 31.12.2019	Zielwert für 31.12.2021
Studienanfängerinnen	28,1%	28,4%	28,9%	32%
Studentinnen	27,3%	27,8%	28,6%	29%
Absolventinnen (Bachelor)	25,3%	27,9%	29,7%	29%
Absolventinnen (Master, Diplom/LA/Staatsexamen)	27,0%	25,1%	30,3%	29%
Promotionen	17,7%	15,6%	20,0%	20%
Wissenschaftlerinnen ab E13	24,4%	25,3%	29,1%	27%
Professorinnen	13,0%	16,3%	16,3%	16%

Zielvorgaben für Bereich 2, KIT-Fakultät Informatik

Qualifizierungsstufe	31.12.2014	31.12.2016	Status Quo: 31.12.2019	Zielwert für 31.12.2021
Studienanfängerinnen	13,8%	16,4%	13,8%	15%
Studentinnen	12,2%	14,3%	14,8%	13%
Absolventinnen (Bachelor)	7,5%	9,8%	12,7%	14%
Absolventinnen (Master, Diplom/LA/Staatsexamen)	10,8%	12,3%	15,2%	14%
Promotionen	11,3%	7,9%	15,9%	10%

Zielvorgaben für Bereich 2, KIT-Fakultät Wirtschaftswissenschaften

Qualifizierungsstufe	31.12.2014	31.12.2016	Status Quo: 31.12.2019	Zielwert für 31.12.2021
Studienanfängerinnen	25,4%	27,5%	26,4%	30%
Studentinnen	26,4%	27,2%	27,6%	28%
Absolventinnen (Bachelor)	21,1%	27,0%	28,5%	28%
Absolventinnen (Master, Diplom/LA/Staatsexamen)	27,0%	23,1%	28,2%	28%
Promotionen	17,3%	19,6%	22,0%	23%

## Zielvorgaben für Bereich 2, KIT-Fakultät Geistes- und Sozialwissenschaften

Qualifizierungsstufe	31.12.2014	31.12.2016	Status Quo: 31.12.2019	Zielwert für 31.12.2021
Studienanfängerinnen	60,6%	63,5%	57,7%	Keine Vorgabe
Studentinnen	58,6%	58,4%	51,7%	
Absolventinnen (Bachelor)	67,7%	72,6%	57,7%	
Absolventinnen (Master, Diplom/LA/Staatsexamen)	70,4%	64,6%	71,8%	
Promotionen	60,0%	31,3%	15,0%	

### Stellungnahme Bereich 2

Der Bereich 2 umfasst 24 Institute und Einrichtungen aus den KIT-Fakultäten für Informatik, Wirtschaftswissenschaften und Geistes- und Sozialwissenschaften sowie die HGF-Programme Super-computing and Big Data (SBD) und Technology, Innovation and Society (TIS). Das breite Spektrum der Fachrichtungen spiegelt die Diversität im Bereich 2 wider. Dies zeigt sich insbesondere in der Betrachtung der Frauenanteile. Während in der KIT-Fakultät für Geistes- und Sozialwissenschaften der Frauenanteil in den unteren Qualifizierungsstufen knapp über bzw. unter 50% liegt, ist der durchschnittliche Anteil der Frauen in der KIT-Fakultät für Wirtschaftswissenschaften bei knapp unter 30% bzw. in der KIT-Fakultät für Informatik zwischen 15% und 20%. Für den Bereich ergibt sich damit eine durchschnittliche Quote von knapp 30%. Im Detail zeigt sich jedoch die Unterschiedlichkeit der KIT-Fakultäten.

Die starke MINT-Ausrichtung in den Studiengängen des Bereichs 2 ist ein Indiz dafür, weshalb der Frauenanteil insgesamt eher gering ausfällt. Mit Blick auf die Studierenden im Bereich (gesamt 8.299) ist der Vergleich der Disziplinen deutlich erkennbar: Die absolute Zahl der Studierenden im akademischen Jahr 2019 in den Geistes- und Sozialwissenschaften beträgt 1.099, davon 67,9% Frauen, in den Wirtschaftswissenschaften sind es 3.621 Studierende, davon 27,6% Frauen und in der Informatik sind es 3.101 Studierende, davon 14,8% Frauen. Im Sport, zuvor als Teil der Geistes- und Sozialwissenschaften ausgewiesen, sind von 478 Studierenden im Jahr 2019 35,4% Frauen. Somit liegt der Durchschnitt der weiblichen Studierenden bei 28,6%, was dem gesetzten Ziel des Frauenanteils im Bereich 2 auf dieser Qualifizierungsstufe (27,7%) sehr nahekommt.

Um der Unterrepräsentanz der Frauen auf allen Qualifizierungsstufen aktiv entgegenzuwirken, konzentriert sich der Bereich besonders auf die Rekrutierung von Studienanfängerinnen an den KIT-Fakultäten für Wirtschaftswissenschaften und Informatik. Darüber hinaus ist das Ziel des KIT und damit auch des Bereichs 2, Frauen längerfristig an das KIT zu binden. Das Controlling belegt, dass Studierende der KIT-Fakultäten im Bereich 2 einen erfolgreichen Abschluss absolvieren. So liegen Bachelor- und Masterabsolventinnen-Anteil (29,7% bzw. 30,3%) über dem festgelegten bereichsspezifischen Zielwert von 29%. Im Hinblick auf die Leaky Pipeline wird diese positive Entwicklung vorwiegend für den wissenschaftlichen Nachwuchs angestrebt, da es im Übergang zur Promotion wesentliche Abnahmen in den Gesamtzahlen, aber auch bedeutend im Frauenanteil gibt (in 2019 wurden insgesamt 105 Promotionen im Bereich 2 abgeschlossen, davon 20% von Frauen, unter den 537 Promovierenden waren 27,7% weiblich). Insgesamt erreicht der Bereich jedoch die Zielzahlen über die Qualifizierungsstufen hinweg sehr gut. An der umfassenden Unterstützung des KIT beteiligen sich die KIT-Fakultäten im Bereich 2 neben der regelmäßigen Bewerbung entsprechender Einrichtungen für fachliche sowie überfachliche Weiterbildung (insbesondere für

Promovierende) auch mit Unterstützungsmöglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die in jeder Fakultät bereits in verschiedenem Umfang wahrgenommen werden.

Ein Erfolg der Bemühungen des Bereichs 2 zur Chancengleichheit ist bei den Berufungen zu verzeichnen. So ist beispielsweise bei neuberufenen Professorinnen und Professoren die Vielzahl an Instrumenten und Maßnahmen, wie Dual Career Service, in Anspruch genommen und erfolgreich umgesetzt worden. Von den insgesamt 13 Ruferteilungen im Bereich 2 im Jahr 2019 wurden bei einem Bewerberinnenanteil von 16,8% knapp ein Viertel der Professuren an Frauen vergeben (23,1%). Hier wurde das Bewerbendenfeld sehr gut ausgeschöpft.

Der Bereich 2 wird auch in Zukunft die gelebte Chancengleichheit von Frauen und Männern in den KIT-Fakultäten der Informatik, den Wirtschaftswissenschaften sowie den Geistes- und Sozialwissenschaften verstärken, geschlechterspezifische Benachteiligungen beseitigen sowie die Förderung und Inanspruchnahme von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bewerben. Das KIT und damit auch der Bereich 2, strebt durch eine Vielzahl an Maßnahmen Chancengleichheit als durchgängiges Leitprinzip auf allen Karrierestufen an. Maßnahmen wie die verstärkte Verschränkung mit Schulen um den Eintritt von Mädchen in technische Studien zu erleichtern (MINT), gezielte Mentoring-Programme für Frauen (Jugendforschungslabor, X-Ment), aber auch familienfreundliche Arbeitsbedingungen wie Teil- und Gleitzeitmodelle und Home-Office-Regelungen führen zu stetigen Anstiegen in den prozentualen Frauenanteilen über alle Karrierestufen hinweg.

### Bereich 3 – Elektrotechnik und Informationstechnik, Maschinenbau

#### Bestandsaufnahme und Bewertung Berichtszeitraum 01.01.2014 – 31.12.2019

Zielvorgaben für Bereich 3, Darstellung für den Gesamtbereich

Qualifizierungsstufe	31.12.2014	31.12.2016	Status Quo: 31.12.2019	Zielwert für 31.12.2021
Studienanfängerinnen	12,9%	15,0%	15,3%	15%
Studentinnen	12,6%	14,8%	15,9%	14%
Absolventinnen (Bachelor)	9,7%	13,8%	14,6%	14%
Absolventinnen (Master, Diplom/LA/Staatsexamen)	11,8%	13,0%	18,9%	15%
Promotionen	16,2%	13,9%	12,0%	15%
Wissenschaftlerinnen ab E13	17,1	16,0%	18,1%	18%
Professor/innen	9,1	9,0%	10,8%	16%

Zielvorgaben für Bereich 3, KIT-Fakultät Elektrotechnik und Informationstechnik

Qualifizierungsstufe	31.12.2014	31.12.2016	Status Quo: 31.12.2019	Zielwert für 31.12.2021
Studienanfängerinnen	12,5%	13,7%	17,0%	16%
Studentinnen	12,5%	14,5%	16,3%	14%



Absolventinnen (Bachelor)	10,7%	14,7%	15,0%	14%
Absolventinnen (Master, Diplom/LA/Staatsexamen)	13,6%	14,5%	19,0%	14%
Promotionen	16,0%	17,0%	12,1%	14%

#### Zielvorgaben für Bereich 3, KIT-Fakultät Maschinenbau

Qualifizierungsstufe	31.12.2014	31.12.2016	Status Quo: 31.12.2019	Zielwert für 31.12.2021
Studienanfängerinnen	13,0%	15,7%	14,2%	15%
Studentinnen	12,7%	14,9%	15,6%	14%
Absolventinnen (Bachelor)	9,2%	13,4%	14,4%	14%
Absolventinnen (Master, Diplom/LA/Staatsexamen)	10,9%	12,3%	18,9%	15%
Promotionen	16,3%	12,6%	11,9%	15%

### Stellungnahme Bereich 3

Der Bereich 3 ist mit seinen Instituten und KIT-Fakultäten sehr stark ingenieurstechnisch geprägt. Der Anteil der Studienanfängerinnen liegt für den 31.12.2019 bei 15,3% und erreicht damit fast exakt den anvisierten Zielwert für 2021 von 15%. Der Anteil der weiblichen Studierenden liegt mit 15,9% deutlich über dem Zielwert von 14%. Das ist zum im Vergleich zu 2014 eine Erhöhung um 3,3 Prozentpunkte bei den weiblichen Studierenden. Nach wie vor zeigt dies, dass der Drop-out des Frauenanteils während des Studiums sehr gering ist. Das Augenmerk des Bereichs 3 muss weiterhin auf der Rekrutierung von Studentinnen liegen, da diese Gruppe die erste Stufe der akademischen Karriere darstellt sowie Voraussetzung für die Steigerungen auf weiteren Qualifizierungsstufen ist. Auch bei den Anteilen der Bachelor- und Master-Absolventinnen im Bereich 3 zeigt sich im Vergleich von 2014 zu 2019 ein positiver Anstieg: 2014 lag der Frauenanteil bei den Bachelor-Abschlüssen bei 9,7%, in 2019 bei 14,6%. Bei den Master-Abschlüssen waren es 11,8% und in 2019 bei 18,9%. Im weiteren Verlauf zeigt sich jedoch, dass dieser Anteil für Promotionen von 16,2% (2014) auf 12% abfällt. Im Vorjahr 2018 lag der Frauenanteil bei Promotionen bei 10,7%, in 2017 bei 13,6%. Allerdings sind in den Jahren von 2014 bis 2019 immer wieder Schwankungen von bis zu 5 Prozentpunkten zu beobachten und daher erscheint dies nicht besorgniserregend zu sein.

Die Unterschiede zwischen 2014 und 2019 sind nach Einschätzung des Bereiches bis auf den Aspekt der Promotionen nicht gravierend. Wichtig ist vor allen Dingen, dass grundsätzlich und nachhaltig der Trend zu mehr Frauen im Bereich 3 fortgesetzt und gestärkt werden muss und die Entwicklung der einzelnen Werte dies auch bestätigt. Dies gilt vor allem für die Steigerung des Frauenanteils bei den Studienanfängern, der heute bereits bei 15,3% (2014 12,9%) liegt.

Bei den Studierenden sowie bei Master-Abschlüssen sind die Frauenanteile im Vergleich zu den Vorjahren beständig, im Vergleich zu 2014, gestiegen. Der Schwankungsbereich der prozentualen Anteile der Studienanfängerinnen bis Promotionen – schaut man sich die absoluten Zahlen an - ist „normal“. Der Bereich 3 schätzt die Situation so ein, dass er mit seinen Aktivitäten auf einem guten Weg ist, da es sich um eine kontinuierliche Steigerungsrate bei den Studienanfängerinnen handelt.

Folgende bereichs-/disziplinspezifische Maßnahmen sind im Bereich 3 implementiert bzw. in der Umsetzung:

- Gezielte Suche nach geeigneten Kandidatinnen für unsere W3-Ausschreibungen bei Inhaberinnen von Juniorprofessuren und Nachwuchsgruppenleitungen an anderen Hochschulen (z.B. TUM, RWTH Aachen usw.)
- Aktive Ansprache von herausragenden Wissenschaftlerinnen für W3-Professuren im Rahmen der Helmholtz Rekrutierungsinitiative
- Für die Erhöhung des Frauenanteils bei Studienanfänger/innen engagiert sich der Bereich 3 bei diversen Maßnahmen aktiv: Durchführung des Jugendlabors „Energie TUN - Technik und Naturwissenschaften“ und Schülerlabor am Institut für Technische Physik (ITEP), Studienbotschafterinnen, Science Exchange Program, Kinder-Uni, Ferienbetreuung etc.
- Aktive Beteiligung an Veranstaltungen für Abiturientinnen und Abiturienten, z.B. Studien- und Berufsmesse „Einstieg Karlsruhe“
- Mädchen für das Studium der Elektrotechnik und Informationstechnik und des Maschinenbaus frühzeitig zu interessieren, speziell durch das Engagement von Professorinnen und Professoren des Bereichs an Schulen in den umliegenden Gemeinden/Städten
- Sensibilisierung der Professorenschaft durch persönliche Gespräche und entsprechende Zielvereinbarungen der 5-Jahresgespräche (bspw. Frauenanteil bei Doktoranden, Informationsveranstaltungen zu Studiengängen an Schulen etc.)

Die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie steht im Bereich 3 besonders im Fokus: Hier werden die vorhandenen Unterstützungsmaßnahmen und Möglichkeiten des KIT (z.B. Telearbeit, flexible Arbeitszeiten etc.) aktiv kommuniziert und individuell erfolgreich eingesetzt; Sitzungen von Gremien, Besprechungstermine und Workshops werden entsprechend so abgehalten, dass kein Zielkonflikt bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf entstehen (bspw. Öffnungszeiten und Schließtage/Schulferien der Kinderbetreuungseinrichtungen) sollte. Zudem hat sich der Bereich 3 beim Audit „familiengerechte hochschule“ ebenfalls beteiligt. Dieses kulturelle Verständnis wird im Bereichsrat des Bereich 3 gelebt.

#### **Bereich 4 – Architektur, Bauingenieur-, Geo- und Umweltwissenschaften**

##### **Bestandsaufnahme und Bewertung Berichtszeitraum 01.01.2014 – 31.12.2019**

Zielvorgaben für Bereich 4, Darstellung für den Gesamtbereich

<b>Qualifizierungsstufe</b>	<b>31.12.2014</b>	<b>31.12.2016</b>	<b>Status Quo: 31.12.2019</b>	<b>Zielwert für 31.12.2021</b>
Studienanfängerinnen	45,5%	44,9%	45,8%	48%
Studentinnen	44,3%	43,8%	46,1%	46%
Absolventinnen (Bachelor)	47,8%	55,1%	45,1%	Keine Vorgabe <sup>21</sup>
Absolventinnen (Master, Diplom/LA/Staatsexamen)	47,4%	50,1%	51,5%	
Promotionen	32,6%	29,5%	29%	45%
Wissenschaftlerinnen ab E13	30,7%	32,7%	32,4%	30%

<sup>21</sup> Bei Abschlüssen mit im Durchschnitt über 50% Frauenanteil werden keine Zielzahlen festgelegt

Professor/innen	14,0%	12,3%	12,5%	13%
-----------------	-------	-------	-------	-----

Zielvorgaben für Bereich 4, KIT-Fakultät Architektur

Qualifizierungsstufe	31.12.2014	31.12.2016	Status Quo: 31.12.2019	Zielwert für 31.12.2021
Studienanfängerinnen	66,6%	66,7%	66,6%	keine Vorgabe <sup>1</sup>
Studentinnen	62,1%	60,2%	60,3%	
Absolventinnen (Bachelor)	68,2%	72,9%	60,2%	
Absolventinnen (Master, Diplom/LA/Staatsexamen)	62,3%	67,0%	65,6%	
Promotionen	42,9%	66,7%	42,9%	50%

Zielvorgaben für Bereich 4, KIT-Fakultät Bauingenieur-, Geo- und Umweltwissenschaften

Qualifizierungsstufe	31.12.2014	31.12.2016	Status Quo: 31.12.2019	Zielwert für 31.12.2021
Studienanfängerinnen	36,2%	37,9%	36,1%	40%
Studentinnen	37,0%	36,8%	39%	38%
Absolventinnen (Bachelor)	37,0%	44,3%	35,1%	40% <sup>22</sup>
Absolventinnen (Master, Diplom/LA/Staatsexamen)	36,8%	43,2%	45,5%	38%
Promotionen	30,8%	23,7%	25%	38%

(Tabelle 1: Entwicklung 2014-2019 sowie Zielwerte für 2021)

### Stellungnahme Bereich 4

Die Chancengleichheitssituation des Bereichs 4 – natürliche und gebaute Umwelt stellt sich insgesamt positiv dar. Wenn wir die beiden zum Bereich 4 gehörenden KIT-Fakultäten „Bau-Geo- und Umweltwissenschaften – BGU“ und „Architektur“ betrachten, so ist der fachspezifische Unterschied erkennbar. Während die BGU auf einem sehr guten Weg ist, aber dennoch in zwei der fünf Qualifizierungsstufen den Zielwert nicht erreichen konnte, liegt der Frauenanteil der KIT-Fakultät Architektur in fast allen der fünf Qualifizierungsstufen über 50%. Die Anzahl der Studienanfängerinnen, Studentinnen und Absolventinnen (BA und MA) ist recht konstant. Bei der Qualifizierungsstufe der abgeschlossenen Promotionen konnte der Zielwert in 2016 und 2018 erreicht werden, für 2019 zeigt sich eine für diese Qualifikationsstufe mögliche Schwankung. Bei den Professorinnen liegt der erreichte Wert 2019 bei 21,0 %, also über dem vorgegebenen Bereichszielwert. Dennoch sieht der Bereich 4 in der Architektur vor allem in dieser Qualifikationsstufe ein noch größeres Ausbaupotential, das durch aktive Ansprache und gezielte Aufforderung von Frauen zur Bewerbung auf Professuren unterstützt wird. Als sehr positiv erwiesen hat sich das in 2017 eingeführte Programm zur Unterstützung von Promotionswilligen und Promovierenden. Jeweils 1x im Semester werden Workshops und ein sogenanntes Forschungskolloquium angeboten, in welchen allgemeine Fragen zu Forschungsdesign und Methodik, Forschungsorganisation, Antragstellung usw. erörtert werden. Ergänzend wurde ein

<sup>22</sup> Wegen der Einführung des BA-Studiengangs in Bauingenieurwesen (mit geringem Frauenanteil) kann der IST-Stand v. 2013 nicht als Richtwert für die Zielzahl eingesetzt werden.

sogenannter Forschungsmentor benannt, der allen Promovierenden als Ansprechpartner und Unterstützer dient. Zusätzlich werden gezielt Frauen bei der Beantragung von Förderprogrammen, wie z.B. dem Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm unterstützt.

Wir sehen es als wichtig an, dass schon Studentinnen eine positive Wahrnehmung von Frauen in Führungspositionen, auf Leitungsebenen, Gremien erhalten und somit nicht nur eine Vorbildfunktion, sondern auch eine Selbstverständlichkeit entsteht. In der KIT-Fakultät für Architektur wird daher ab April 2019 eine Frau das Amt der Studiendekanin übernehmen. Außerdem werden spezifische Fachvortragsreihen angeboten, bei der regelmäßig Frauen vortragen.

In der KIT-Fakultät BGU ist der Anteil der Studienanfängerinnen seit 2014 stetig angestiegen, so dass die Erreichung des Zielwertes in den nächsten Jahren zu erwarten ist. Der Zielwert in der Gruppe der Studentinnen wurde bereits überschritten, der Anteil konnte in 2019 weiter erhöht werden. Im bundesdeutschen Vergleich liegt der weibliche Anteil in den relevanten Fächern am KIT über dem Durchschnitt. KIT: 40,6%, Bundesdurchschnitt Ingenieurwiss.: 22,3 %; Bauingenieurwesen: 29,4 % und Vermessungswesen: 30,8 %. Insofern sehen wir uns hier auf einem guten Weg, den wir weiter begehen und die Zahlen ausbauen wollen.

In der Gruppe der Absolventinnen ist im Vergleich zu den Vorjahren leider ein Rückgang zu verzeichnen, jedoch wurde der Zielwert für Master/Diplom/LA/Staatsexamen dennoch erreicht. Der weibliche Anteil bei den Bachelor-Abschlüssen liegt 2018 unter dem Zielwert. Wir erwarten aber, dies in den Folgejahren durch den steigenden Anteil der Studierenden ausgleichen zu können. Der Anteil der weiblichen Promovierenden lag in 2018 deutlich über dem Zielwert, in 2019 zeigt hier jedoch wieder ein leichter Rückgang.

Eine große Herausforderung stellt die Berufung von Frauen in den Fächern der Bau- Geo- und Umweltwissenschaften dar. Derzeit sind keine Professorinnen berufen, obwohl in laufenden Berufungsverfahren sehr aktiv und gezielt Frauen angesprochen und zur Bewerbung aufgefordert wurden. Allerdings konnte in jüngster Vergangenheit entweder aufgrund fehlender Bewerbungen, der fachlichen Qualifikation oder Absagen keine Frau berufen werden. Der Bereich 4 setzt daher bei Berufungskommissionen gemeinsam mit seiner KIT-Fakultät BGU zukünftig noch verstärkter auf die gezielte Ansprache von potentiellen nationalen und internationalen Bewerberinnen, auf die Unterstützung/ Einbeziehung von externen Professorinnen sowie auf die fachkundige Unterstützung der Dienstleistungseinheit PEBA.

Abschließend lässt sich festhalten, dass das große Ziel des Bereichs 4 ist, weiterhin den Anteil der Frauen gerade auch im Bereich der Ingenieurwissenschaften zu steigern, denn für eine herausragende, zukunftsfähige Forschung ist die Ausbildung und Beteiligung von exzellenten Studentinnen und Studenten sowie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern unumgänglich. Wir sehen uns auf einem guten Weg und werden unsere Potenziale weiter nutzen und ausbauen.

## Bereich 5 – Mathematik und Physik

### Bestandsaufnahme und Bewertung Berichtszeitraum 01.01.2014 – 31.12.2019

Zielvorgaben für Bereich 5, Darstellung für den Gesamtbereich

Qualifizierungsstufe	31.12.2014	31.12.2016	Status Quo: 31.12.2019	Zielwert für 31.12.2021
Studienanfängerinnen	23,9%	24,6%	28,9%	28%
Studentinnen	24,8%	25,2%	27,9%	28%
Absolventinnen (Bachelor)	18,8%	22,0%	23,5%	25%
Absolventinnen (Master, Diplom/LA/Staatsexamen)	33,2%	30,2%	21,6%	30%
Promotionen	26,4%	14,6%	17,9%	25%
Wissenschaftlerinnen ab E13	19,9%	19,5%	18,3%	24%
Professor/innen	16,4%	13,8%	13,6%	20%

Zielvorgaben für Bereich 5, KIT-Fakultät Mathematik

Qualifizierungsstufe	31.12.2014	31.12.2016	Status Quo: 31.12.2019	Zielwert für 31.12.2021
Studienanfängerinnen	30,6%	27,4%	35,4%	35%
Studentinnen	32,5%	32,0%	33,6%	35%
Absolventinnen (Bachelor)	27,9%	26,9%	19,3%	35%
Absolventinnen (Master, Diplom/LA/Staatsexamen)	45,1%	38,1%	39,1%	40%
Promotionen	31,3%	0%	23,1%	40%

Zielvorgaben für Bereich 5, KIT-Fakultät Physik

Qualifizierungsstufe	31.12.2014	31.12.2016	Status Quo: 31.12.2019	Zielwert für 31.12.2021
Studienanfängerinnen	20,3%	23,0%	23,3%	24%
Studentinnen	19,8%	20,7%	23,5%	22%
Absolventinnen (Bachelor)	12,6%	20,0%	25,4%	22%
Absolventinnen (Master, Diplom/LA/Staatsexamen)	22,9%	25,2%	10,4%	19%
Promotionen	25,4%	17,3%	16,9%	20%

## **Stellungnahme Bereich 5**

Vorbemerkung: die absoluten Fallzahlen sind teilweise niedrig und großen Schwankungen unterworfen. Auf dieser Basis lassen sich Trends kaum von zufälligen Schwankungen unterscheiden.

Schülerinnen: Der Bereich 5 beteiligt sich aktiv an KIT-weiten Veranstaltungen wie dem „Girls´ Day“, „Uni für Einsteiger“ und der „Kinder-Uni“. Diese und weitere Maßnahmen wie die Schülerlabore Physik und Mathematik tragen dazu bei, in Schülerinnen und Schülern das Interesse am Studium dieser Fächer zu wecken. Das Schülerlabor Mathematik erweitert sein Programm aus „Mathe-Kids“ und „Mathe-Profis“ um das Projekt „math4MINT“. Das Schülerlabor Physik wird weiterentwickelt und stärker mit der Lehrerbildung verzahnt. Das neu eingerichtete Studienbotschafterinnenprogramm, bei dem Studentinnen der MINT-Fächer in Schulen über das Studium informieren, wurde sehr positiv aufgenommen. Der Übergang ins Studium wird durch Orientierungsphasen, teilweise mit besonderen Angeboten für Studentinnen, und Vorkurse in Zusammenarbeit mit dem MINT-Kolleg erleichtert.

Studienanfängerinnen: In der KIT-Fakultät Physik ist der Studienanfängerinnenanteil im Betrachtungszeitraum (2014-2019) um 3 Prozentpunkte auf 23,3 % gestiegen; das im ChG-Plan anvisierte Ziel (24 %) konnte also nur knapp nicht erreicht werden. In der Mathematik stieg er um 4,8 Prozentpunkte auf 35,4% und erreicht damit den Zielwert (35 %).

Bei den Studierenden in der Mathematik gibt es einen leicht ansteigenden Trend auf den heutigen Wert von 33,6%, der etwas unter dem Zielwert von 35% liegt. In der Physik ist der Anteil der Studentinnen bei abnehmender Studierendenzahl in den letzten Jahren von 19,8% auf heute 23,5% gestiegen. Das Ziel von 22% wurde 2018 erreicht.

Absolventinnen: Der Anteil der Bachelor-Absolventinnen im Fach Physik hat das angestrebte Niveau von 22% überschritten (aktuell 25,4%). Aufgrund der in den letzten Jahren beobachteten Schwankungen ist dies jedoch mit Vorsicht zu bewerten. In der Mathematik setzte sich der steigende Trend fort und lag 2018 mit 40% über der Zielmarke von 35%, 2019 ist hier ein Tiefpunkt bei 19,3% zu sehen, jedoch lässt die Entwicklung der Studierendenzahlen annehmen, dass sich dies nicht fortsetzen wird.

Der Anteil der Masterabsolventinnen in der Physik lag in den vergangenen Jahren über 20%, wobei 19% anvisiert waren. Das Jahr 2019 zeigt einen Tiefpunkt bei 10,4%. In der Mathematik gab es einen zeitweiligen Rückgang im Jahr 2018, jedoch ist das Ziel von 40% im Jahr 2019 mit 39,1% beinahe erreicht.

Promotionen: Die KIT-Fakultäten sprechen gezielt Absolventinnen auf die Möglichkeit an, eine Promotion zu beginnen. Im Rahmen des SFB 1173 „Wellenphänomene: Analysis und Numerik“ wurden mehrere Angebote für Promotionsstellen, die gezielt an Frauen gingen, von diesen abgelehnt. Ein Grund dafür könnte sein, dass viele Institutionen um die wenigen Absolventinnen konkurrieren. In der Physik ist der Anteil der Frauen an den Promovierenden in etwa gleichbleibend (aktuell 18,2%), während die Abschlusszahlen stärker schwanken (aktuell 16,9%). Es sind jedoch unabhängig vom Geschlecht kaum Abbrüche zu verzeichnen. In der Mathematik nimmt der Anteil der promovierenden Frauen derzeit ab (aktuell 21,8%), jedoch steigen die Anteile bei den Promotionen (derzeit 23,1%). In beiden Fächern müssen die Zielsetzungen von 20% bzw. 40% als zu optimistisch angesehen werden.

Wissenschaftlerinnen: Alle Stellenausschreibungen des SFB 1173 werden in Netzwerken wie dem „European Women in Mathematics“ oder dem „Committee for Women in Mathematics“ der

International Mathematical Union (IMU) beworben. Bei einer Ausschreibung 2018 waren 50% der Bewerber weiblich und es konnten alle drei ausgeschriebenen Stellen mit Frauen besetzt werden. Dies trug zur Verbesserung des Frauenanteils unter den Postdoktoranden/innen der Mathematik auf 37% bei. Der Anteil der Wissenschaftlerinnen im Bereich liegt aktuell bei 18,3%, das angestrebte Ziel bei 24%. Der Bereich wird weiter aktiv darauf hinarbeiten, dieses zu erreichen.

Professorinnen: In allen Berufungsverfahren des Bereichs werden qualifizierte Kandidatinnen im In- und Ausland gezielt angesprochen. Dennoch gilt weiter, dass sich deutlich weniger Frauen auf die Ausschreibungen bewerben als Männer. Der KIT-Fakultät für Mathematik ist es gelungen, im Rahmen des Bund-Länder-Programms zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses („Tenure-Track-Programm“) eine internationale Wissenschaftlerin zu berufen. Im Rahmen des Programms „Förderung der Erstberufung exzellenter Wissenschaftlerinnen (W2/W3)“ der Helmholtz-Gemeinschaft war eine Nachwuchsgruppenleiterin des Bereichs erfolgreich, die 2019 auf eine Professur an der KIT-Fakultät für Physik berufen wurde. Zwei weitere Professuren in der Physik und eine in der Mathematik konnten 2020 mit Frauen besetzt werden. Leider gab es auch Berufungsverfahren, in denen sich herausragende Kandidatinnen beworben haben, die dann doch dem Ruf an eine andere Hochschule folgten. Die KIT-Fakultät für Mathematik konnte 2017 eine Nachwuchsgruppenleiterin im SFB 1173 gewinnen, die 2018 ihre Stelle antrat. Eine Juniorprofessorin des Bereichs erhielt einen Ruf an eine andere Hochschule.

Weitere Maßnahmen: Der SFB 1173 und das Graduiertenkolleg 2229 veranstalten regelmäßig Workshops zu verschiedenen Themen speziell für Wissenschaftlerinnen, bspw. 2020 „Finances- a Female Perspective“ und „Take Control of your Career“. Andere Veranstaltungsformate sind moderierte Diskussionsrunden mit externen Referentinnen oder das High Potentials Program. Studierende und Mitarbeiter/innen mit Kindern werden nach Kräften unterstützt. Für Mitarbeiter/innen mit Kindern gibt es z.B. das Eltern-Kind-Zimmer im Mathematikgebäude. Das GRK hat Geräte zur Unterstützung von HomeOffice angeschafft und übernimmt u. a. Kosten für die Betreuung von Kindern bei Reisekosten.

Auf Bereichsebene steigen die Anteile der Studienanfängerinnen und weiblichen Studierenden seit 2016 kontinuierlich an.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass es unverändert schwierig ist, Frauen für Tätigkeiten in den im Bereich vertretenen Disziplinen zu gewinnen und zu halten. Bei den Studierenden erreichte Effekte werden in den höheren Qualifikationsstufen erst verzögert wirksam, jedoch wird auch auf diesen Stufen aktiv um qualifizierte Bewerberinnen geworben. Die ergriffenen Maßnahmen zeigen Wirkung mit der zu erwartenden geringen Geschwindigkeit. Dies ermutigt uns, diese Maßnahmen weiterzuführen, weiterzuentwickeln und auszuweiten.

## **Anhang: Übersicht der bereits etablierten Maßnahmen und Beschreibung ihrer Weiterentwicklung seit 2014**

### **Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Wissenschaft, Studium, Familie und Pflege**

#### **Flexible Arbeitszeitmodelle je nach Tätigkeit**

Um die Chancengleichheit von Männern und Frauen zu ermöglichen und unter Berücksichtigung der Tatsache, dass in der Regel Frauen Beruf und Familie zu vereinbaren haben, ist es ein Anliegen des KIT, Arbeitsbedingungen unter Berücksichtigung unterschiedlicher Lebensentwürfe zu gestalten. Die umfassenden Möglichkeiten zur Wahl von individuellen Arbeitszeitmodellen, eine Dienstvereinbarung zu Gleitzeit und mobilem Arbeiten schaffen planbare – und damit familienfreundliche – Arbeitsbedingungen.

Vorherrschend gilt am KIT eine flexible Arbeitszeit durch die **Gleitzeitregelung**, jedoch gibt es Abteilungen in denen Schichtbetrieb, Rufbereitschaft und andere Arbeitszeitregelungen unumgänglich sind, wie beispielsweise der Wachdienst, Feuerwehrdienst etc. Für die Gleitzeitregelung und mobile Arbeit wurde eine Dienstvereinbarung abgeschlossen, die es einerseits der oder dem Beschäftigten überlassen, unter Beachtung betrieblicher und dienstlicher Belange Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit innerhalb bestimmter Grenzen und unter Berücksichtigung arbeits- und beamtenrechtlicher Bestimmungen selbst festzulegen, um die Wünsche jeder und jedes einzelnen Beschäftigten nach einer planbaren Freizeit und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie größtmöglich zu berücksichtigen. Gleichzeitig dient diese Dienstvereinbarung dem Schutz der Beschäftigten und dem Ziel der Einhaltung der tariflichen Arbeitszeit. Auch hinsichtlich Teilzeitarbeit ist das KIT bemüht, eine möglichst große Flexibilität zu erreichen. Auch **mobile Arbeit/ Homeoffice** kann nach Absprache mit dem/der Vorgesetzten beantragt werden. Für Besprechungen, Kommissions- und Gremienarbeit sind Vorgesetzte und Organisator/-innen gehalten, **familienfreundliche Termine** zu finden.

#### **Kinderbetreuung**

Ein Schwerpunkt zur Förderung der Chancengleichheit liegt in den nachfolgend dargestellten eingeführten Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie für alle Beschäftigten. Die wichtigste und auch finanziell aufwendigste Maßnahme zur Familienfreundlichkeit ist das **umfassende Kinderbetreuungskonzept**, welches sich auf drei Säulen stützt: Ganztagesbetreuung, Ferienbetreuung und Hilfe bei Betreuungsengpässen.



# Kinderbetreuung am KIT

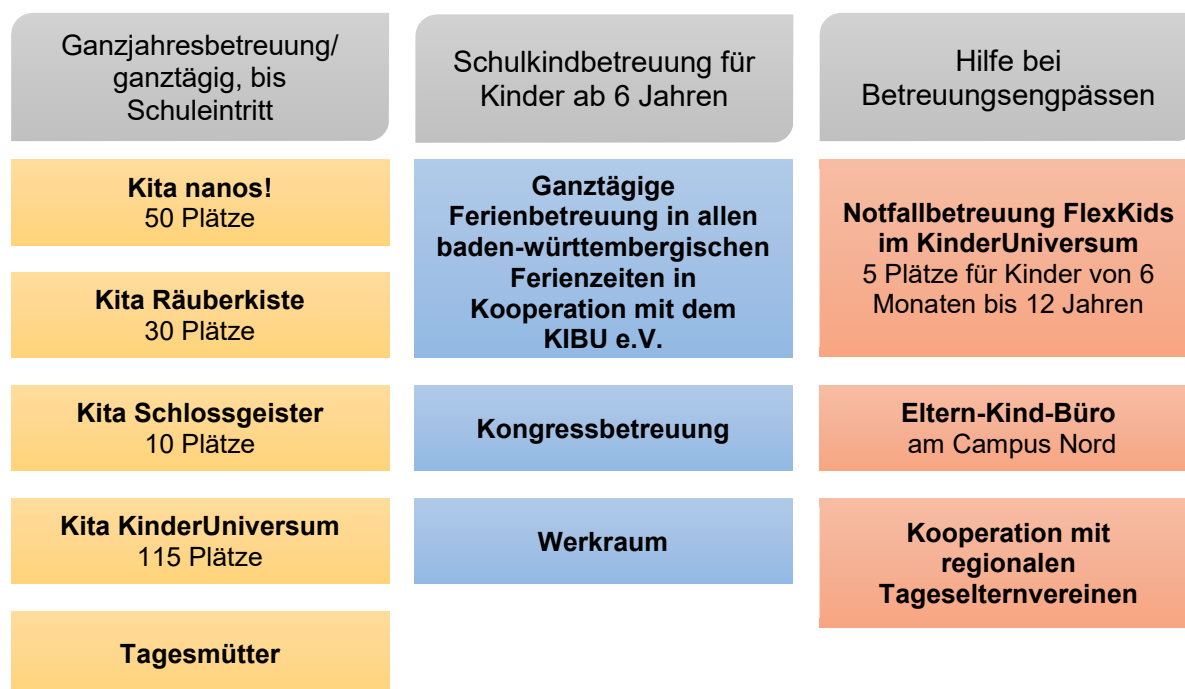


Abbildung 37 - Kinderbetreuungskonzept des KIT

Die erste Säule stützt sich auf eine umfassende **ganztägige/ganzjährige Kleinkindbetreuung bis Eintritt Schulalter**. Die Betreuungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen des KIT, die ganzjährig geöffnet haben, sind den Arbeitszeiten angepasst. Eine Betreuung ist je nach Kita sogar von 7:00 bis 19:00 Uhr gewährleistet. In den pädagogischen Konzepten der betriebseigenen Kindertagesstätten finden sich naturwissenschaftliche motivierte Ansätze wieder, um spielerisch die Neugier beim Nachwuchs auf Phänomene in der Natur zu wecken. Dies erfolgt überwiegend in Zusammenarbeit mit dem Projekt „Haus der kleinen Forscher“ der Helmholtz-Gemeinschaft deutscher Forschungszentren.

Die zweite Säule beinhaltet die **Schulkindbetreuung ab dem sechsten bis zum vierzehnten Lebensjahr**. Da Schulferien für Eltern eine besondere Herausforderung darstellen (sie können oft nicht mit dem Urlaubsanspruch abgedeckt werden), bietet das KIT aus diesem Grund eine qualitativ hochwertige Ferienbetreuung an, das auf einem sorgfältig erarbeiteten pädagogischen Konzept basiert. Zusätzlich zum qualitativ hochwertigen Ferienangebot steht ein sog. Werkraum ganzjährig zur Verfügung, der ebenfalls von Schulkindern genutzt werden kann. Darüber hinaus bietet das KIT eine Kongressbetreuung für Schulkinder an, welche bei Veranstaltungen und Kongressen relativ kurzfristig von den Mitarbeitenden in Anspruch genommen werden kann.

Die dritte Säule deckt die Hilfe bei **Betreuungsengpässen** ab. Da es im Alltag schnell zu einem kurzfristigen Betreuungsbedarf kommen kann, wenn die reguläre Betreuung ausfällt oder betriebliche Belange wie beispielsweise eine Dienstreise, oder Weiterbildungen anstehen, bietet das KIT das Programm FlexiKids für den kurzfristigen Betreuungsbedarf an. Dieses Angebot kann von Beschäftigten wie auch von Studierenden in Anspruch genommen werden. Schnupperstunden zum Test, ob das Kind die Betreuung annimmt, können unter vorheriger Anmeldung reserviert werden.

Die KIT Einrichtungen haben darüber hinaus die Möglichkeit, Plätze bei den FlexiKids für KIT Veranstaltungen zu buchen.

Grundsätzlich gilt am KIT, dass die Beschäftigten ihre Kinder bei unvorhergesehenen Betreuungsnotfällen in Absprache mit Führungskräften, Kolleginnen und Kollegen mit an den Arbeitsplatz nehmen können. Da dies aus atomrechtlichen Gründen am Campus Nord nicht gestattet ist, wurde ein **Eltern-Kind-Büro** mit angrenzendem Besprechungszimmer außerhalb des Geländes eingerichtet. Dieser Arbeitsplatz in kindgerechter Umgebung wurde von den Beschäftigten gut angenommen und positiv bewertet.

### **Angebote der Familienbetreuung für Frauen und Männer u. a. zu Familienzeit, Wiedereinstieg, Pflege von Angehörigen, Rentenberatung, Väterworkshops**

Eine übergreifende Maßnahme ist das **Elternzeitbegleitprogramm**: Das KIT hat sich mit dem Programm das Ziel gesetzt, Mitarbeiter/-innen bei ihrer familienbedingten Auszeit sowie dem Wiedereinstieg in den Beruf zu begleiten, beraten und zu unterstützen. Das Elternzeitprogramm wurde um den Workshop „Abenteuer Familie“ für werdende Eltern und den Kurs „Yogilates“ in der Schwangerschaft“ erweitert. Beide Veranstaltungen werden in regelmäßigen Abständen angeboten. Im Rahmen des Elternzeitbegleitprogramms werden darüber hinaus punktuell Workshops zu aktuellen Themen angeboten (z.B. Väterworkshop am Diversity-Tag). Zusätzlich gibt es im Rahmen des betrieblichen Gesundheits- und Eingliederungsmanagements u. a. die Möglichkeit, an verschiedenen Angeboten zu Gesundheit am Arbeitsplatz und Wiedereingliederung teilzunehmen.

Da mehr als zwei Drittel der Pflegebedürftigen von Angehörigen Zuhause gepflegt werden und dies gerade für Erwerbstätige eine enorme Doppelbelastung darstellt, möchte das KIT seine Beschäftigten in dem Bereich **Beruf und Pflege** unterstützen. Dies geschieht zum einen durch einen betriebsinternen Pflege-Guide und zum anderen durch eine Kooperation mit einem spezialisierten Anbieter - dem Deutschen Pflegering. Vier Bausteine stehen den Beschäftigten zur Verfügung:

- Pflege-Guide als erster betriebsinterner Ansprechpartner
- Info-Material in digitaler und analoger Form
- Online-Portal mit großem Verzeichnis von Pflegeanbietern
- Beratungshotline mit Experten

Im Rahmen der lebensphasenorientierten Unterstützung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bietet das KIT in Zusammenarbeit mit der Deutschen Rentenversicherung Sprechstage am KIT an, die Beschäftigten für Ihre Rententhemen nutzen können. Die Beratungen werden von einer Referentin der deutschen Rentenversicherung Baden-Württemberg durchgeführt. Das Angebot richtet sich an alle Beschäftigten des KIT (bei Bedarf auch mit Partner) und kann z.B. auch zur Kontenklärung genutzt werden. Darüber hinaus werden Sprechstage mit speziell auf die Altersvorsorge ausgerichteten Beratungsterminen angeboten. Ergänzt werden die Betriebssprechstage durch eine Vortragsreihe zum Thema Rente und Altersvorsorge, die ca. zweimal pro Jahr stattfindet.

Das **Familienportal** bündelt nochmals– auch auf Englisch –alle relevanten Informationen zum Thema Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie am KIT. Es stellt neben Informationen zum Thema Kinderbetreuung, Ferienbetreuung, Pflege u.v.m. auch Hinweise zu Gesetzesänderungen, Veranstaltungen und anderen aktuellen Themen zur Verfügung. Um das Familienportal bei den

Beschäftigten bekannt zu machen, findet sich in den Informationsmappen für neue Beschäftigte auch der Link zum Portal.

Insgesamt werden alle Maßnahmen, die zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie dienen, über das **Audit familiengerechte Hochschule** überwacht und vorangetrieben. Das Audit wurde dem KIT 2010 zum ersten Mal verliehen. Seither fand alle drei Jahre eine Überprüfung des Status quo mit einer erneuten Re-Zertifizierung statt.

### **Kompensationsmittelpool zur Übergangsfinanzierung während Mutterschutzfristen**

Zur Übergangsfinanzierung der Mutterschutzfrist bei Beamtinnen des höheren Dienstes und leitenden Angestellten sowie bei wissenschaftlichen und akademischen Mitarbeiterinnen wurde ein Kompensationspool eingerichtet. Mit diesem soll der Nachteil für die Organisationseinheiten ausgeglichen werden, der z.B. dadurch entsteht, dass bei Beamtinnen die 14-wöchigen Schutzfristen vor und nach der Geburt – im Gegensatz zu den Angestellten, für die die Krankenkassen die Zeiten der Schutzfristen zahlt – nicht finanziell ausgeglichen werden und daher grundsätzlich keine Ersatzkraft eingestellt werden kann. Soweit bei Angestellten sich nicht finanzierte Vakanzen ergeben, kann auch aus diesem Pool eine Ersatzkraft finanziert werden. Für den Ersatz von wissenschaftlichen und akademischen Mitarbeiterinnen, denen ein teilweises Arbeitsverbot während der Schwangerschaft, z.B. für bestimmte Labortätigkeiten attestiert wird, kann der Mittelpool ebenfalls genutzt werden.

### **Allgemeine Personalentwicklungsmaßnahmen**

#### **Gendergerechte Personalentwicklung und Karriereförderung**

Die gendergerechte Personalentwicklung und Karriereförderung fokussiert das gesamte Personal des KIT und baut auf den Zielen und Maßnahmen der Dachstrategie KIT 2025 auf. Zugleich sind das Leitbild<sup>23</sup> des KIT, der Verhaltenskodex, die Selbstverpflichtung „Gute Arbeit am KIT“, die Chancengleichheitssatzung sowie der Chancengleichheitsplan des KIT wichtige Fundamente. Um die individuellen Handlungskompetenzen der Beschäftigten und Führungskräfte zu erweitern, werden genderspezifische Aspekte sowohl in verschiedene Prozesse (z.B. Personalauswahlprozesse, gendergerechte Berufungsverfahren) als auch in unterschiedliche Personalentwicklungsmaßnahmen und Instrumente (z.B. Weiterbildungs- und Mentoringprogramme) integriert. Die gendergerechte Personalentwicklung des KIT umfasst hauptsächlich integrative Bestandteile, mittels derer Teilnehmende an Weiterbildungsprogrammen implizit sensibilisiert werden, und wenige spezielle Angebote für Frauen, um deren nächsten Karrieresprung zu unterstützen.

In verschiedenen **Mentoring-Programmen** (z.B. X-Ment oder „Helmholtz Advance – A Year For Your Career“) werden die Frauen des wissenschaftlichen und wissenschaftsunterstützenden Personals durch Mentorinnen und Mentoren, Weiterbildungen und Networking auf zukünftige Führungspositionen vorbereitet. Im Mentoring-Programm X-Ment werden explizit Vertreterinnen und Vertreter aus dem außeruniversitären Bereich, insbesondere der Wirtschaft und Industrie, als Mentorinnen und Mentoren angeworben, um Frauen aus dem wissenschaftlichen Personal auch Karriereoptionen und Netzwerke in der Wirtschaft zu eröffnen. Mitglieder des Präsidiums und weitere Führungskräfte des KIT beteiligten und beteiligen sich als Mentorinnen und Mentoren im Mentoring-Programm „Helmholtz Advance – A Year For Your Career“ der Helmholtz-Gemeinschaft (HGF) und der Helmholtz-Akademie für Führungskräfte und unterstützen und unterstützen so aktiv die

---

<sup>23</sup> <https://www.kit.edu/kit/leitbild.php>

Karriereentwicklung von Frauen. Beide Mentoring-Programme sind inzwischen auch für Männer zugänglich.

Die Professorinnen und Professoren sowie leitende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler am KIT werden durch ein spezielles **Coaching-Programm** (TOP – Time & Options for Professors) der Personalentwicklung unterstützt. Sie haben die Möglichkeit, zunächst ein individuelles Coaching in Anspruch zu nehmen, in welchem sie in ihrer spezifischen Arbeitssituation begleitet und gefördert werden. Zudem werden kollegiale Coachingsitzungen initiiert – diese ermöglichen eine ausgeprägte Netzwerkbildung. Dieses Programm wird seit 2009 erfolgreich für Hochschullehrerinnen und leitende Wissenschaftlerinnen angeboten und wurde 2012 auch für Männer geöffnet.

Um die Chancengleichheit am KIT zu fördern, werden zudem **spezielle zielgruppenabhängige Förder- und Qualifizierungsmaßnahmen** für das wissenschaftliche und wissenschaftsunterstützende Personal angeboten. Hier zielt die Mehrzahl der Maßnahmen auf die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen und auf die Schaffung von förderlichen Rahmenbedingungen. Für die weiblichen Beschäftigten am KIT gibt es spezielle Angebote zur Fort- und Weiterbildung. Am Fortbildungszentrum Technik und Umwelt des KIT und durch die Abteilung Personalentwicklung werden ebenfalls zahlreiche Kurse angeboten. Speziell für das wissenschaftsunterstützende Personal wurden zusätzlich die Zertifikatsprogramme „Hochschul- und Wissenschaftsmanagement“ sowie „Cross-Cultural Competencies“ entwickelt. Darüber hinaus fördert und entwickelt das Diversity Management in der Personalentwicklung **integrative Gender- und Diversityansätze**. So werden z.B. in Führungskräfte trainings oder Workshops zur Gesprächsführung immer auch die Aspekte geschlechterspezifischer Kommunikationsmuster oder Familienfreundlichkeit behandelt. Das **Karlsruhe House of Young Scientists (KHYS)**, welches gezielt zur Förderung von Nachwuchswissenschaftler/-innen eingerichtet wurde, fördert spezielle Angebote für Frauen und bietet u. a. regelmäßig „Kamingespräche“ zum Thema Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie an.

### **Transparente Auswahl im Rahmen des Einstellungsverfahrens für Leitungs- und Führungskräfte**

Die Personalentwicklung des KIT bietet für die Besetzung von Leitungs-/Führungs- und Schlüsselpositionen vorwiegend im administrativen Teil systematische Personalauswahlverfahren an. Diese Auswahlverfahren sind methodisch betrachtet multimodal aufgebaut, d. h. es kommen unterschiedliche Auswahlelemente (z.B. kompetenzbasierte Interviews, Präsentationen, die Simulation von Gesprächssituationen, Fallstudien, computergestützte Testverfahren) zum Einsatz. Die Verfahren werden bezogen auf die speziellen erfolgskritischen Anforderungen einer Position im Vorfeld passgenau konzipiert und gemeinsam mit den Fachabteilungen durchgeführt. Die Standards zur Konzeption und Durchführung eignungsdiagnostischer Verfahren werden dabei berücksichtigt. Dem Aspekt der Chancengleichheit wird in besonderem Maße Rechnung getragen, da die Auswahlverfahren durch ihren methodischen Ansatz so ausgestaltet sind, dass der Anteil systematischer Fehler in Beobachtung und Bewertung im Rahmen des Verfahrens und der Entscheidungsfindung wesentlich reduziert wird. Die Verfahren bieten somit einen Mehrwert für alle Beteiligten, indem die Passung der Kandidatinnen und Kandidaten zu der jeweiligen Position möglichst objektiv abgebildet und damit besser eingeschätzt werden kann. Durch die Systematisierung des Vorgehens und die Sensibilisierung der Beteiligten für nicht wissentliche Einflüsse ("unconscious bias") kann das Verfahren möglichst diskriminierungsfrei gestaltet werden. Ein Bestandteil aller systematischen Auswahlverfahren ist darüber hinaus die Etablierung der Betrachtung einer Gender- und Diversity-Sensibilität der Bewerbenden, z.B. durch Verfahrenselemente, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie beleuchten.

### **Mitarbeiter/-innen-Jahresgespräche**

Per Dienstvereinbarung zwischen dem Präsidium und dem Personalrat des KIT ist festgelegt, dass und wie die jährlich stattfindenden Mitarbeitendengespräche durchzuführen sind. Grundsätzlich bieten Führungskräfte allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mindestens einmal jährlich ein solches Gespräch an. Im Leitfaden für die Durchführung kommt der Grundsatz der Vereinbarkeit von Beruf, Wissenschaft, Familie und Pflege praktisch zur Umsetzung, da explizit auch Fragen hierzu aufgenommen sind, um vor allem am Einzelfall die Chancengleichheit zu realisieren. Die Führungskräfte haben die Rolle des/der Verantwortlichen inne und damit den Auftrag, entsprechende Unterstützung anzubieten. Von den Mitarbeiter/-innen-Jahresgesprächen erwartet sich das KIT auch eine chancengerechte Personalentwicklung und -planung. Dies umfasst die Weiterentwicklung fachlicher und überfachlicher Kompetenzen sowie die langfristige berufliche (Karriere-)Entwicklung des/der Einzelnen. Dies ist gerade bei Frauen oftmals von großer Bedeutung. Als Unterstützung für eine inhaltliche Fundierung der Gespräche wurde das Konzept zu den Mitarbeiter/-innen-Jahresgesprächen um das KIT-Kompetenzmodell und den Karrierefächer für die Wissenschaft ergänzt – beides Unterlagen, die den Führungskräften und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen informativen Rahmen zum Thema fachliche und überfachliche Weiterentwicklung sowie Karriereunterstützung an die Hand geben.

### **Strukturiertes und transparentes Entfristungsverfahren (EVA)**

Übergeordnetes Ziel des Verfahrens zur unbefristeten Übernahme von Mitarbeitenden ist die Schaffung eines transparenten, strukturierten und standardisierten Prozesses. Dieses wird durch eine klare Definition der fachlichen und überfachlichen Voraussetzungen für Entfristungen und die transparente Regelung der Entscheidungswege erreicht. Aspekte der Chancengleichheit (etwa in Gestalt der Berücksichtigung von Erziehungsaufgaben und -zeiten) finden ausdrücklich Anwendung und sind im Evaluationsverfahren zu berücksichtigen. In den jährlichen Gender-Monitoring-Berichten werden die jeweiligen Daten aufgeführt.

### **Transparentes Verfahren zur Vergabe von Leistungszulagen und Jahresprämien**

Über die Gewährung einer Leistungszulage und -prämie wird ab der Entgeltgruppe E13 unter Beteiligung der zuständigen Bereichsleiter/innen und bei unbefristeten Leistungszulagen auch der Vizepräsidentin für Personal und Recht entschieden. Dadurch sollen diese Verfahren transparenter und ein einheitlicher Maßstab verwirklicht werden. Ferner ist einmal jährlich dem Präsidium über die Vergabe von Leistungsprämien und -zulagen auch unter dem Aspekt der Verteilung zwischen Frauen und Männern zu berichten.

## Maßnahmen mit Schwerpunkt auf MINT-Fächer/Berufe

Um frühzeitig Kinder und Schüler/-innen, also zukünftige potenzielle Studierende für das Studium am KIT zu begeistern, setzt das KIT mit seinen umfangreichen Maßnahmen und Initiativen bereits in der frühkindlichen Bildung an und setzt das Engagement im Fachbereich der Schulen fort. Dabei wird bei allen Maßnahmen auf eine gendergerechte Öffentlichkeitsarbeit geachtet. Folgende Abbildung fasst die Maßnahmen im MINT-Gebiet zusammen.

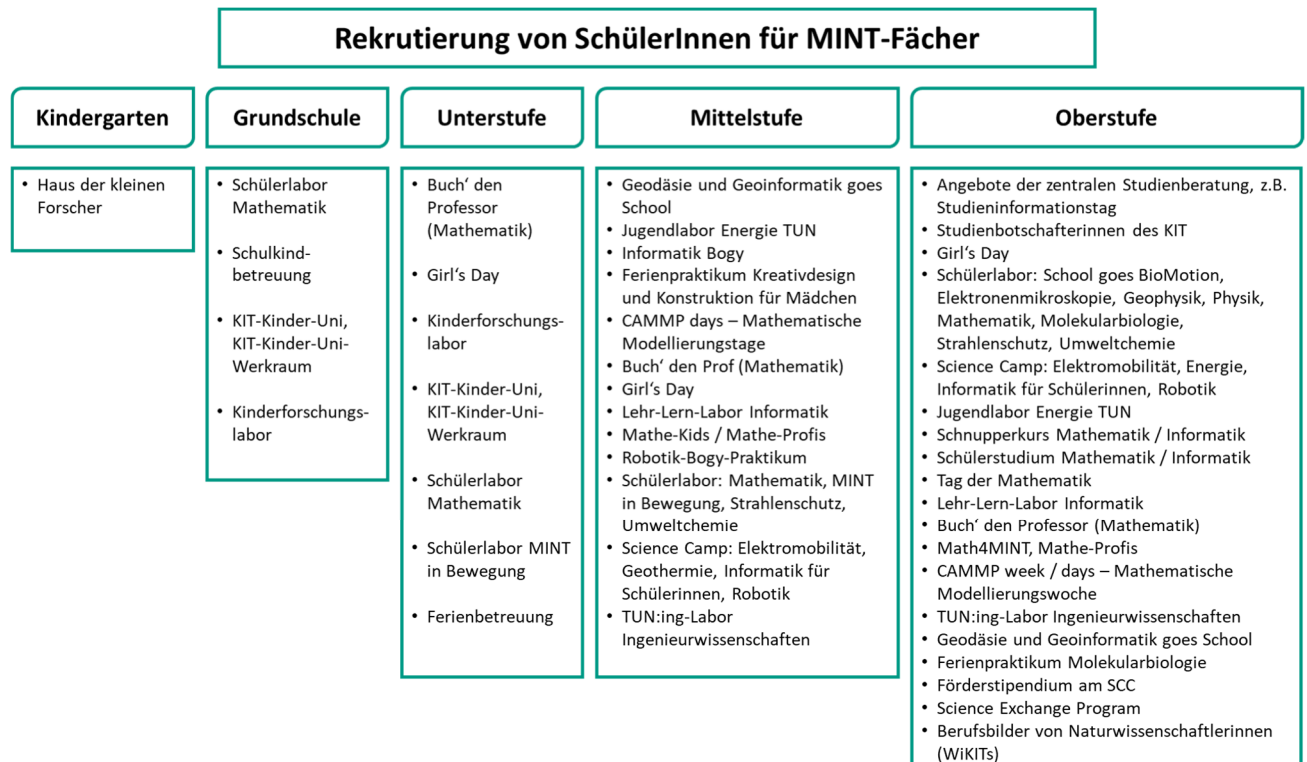


Abbildung 38 - Maßnahmen zur Rekrutierung von SchülerInnen für MINT-Fächer

Das KIT ist Gründungsmitglied der bundesweiten Stiftung „**Haus der kleinen Forscher**“ und stark im Netzwerk und der Umsetzungen beteiligt. Am KIT wurden die Betriebs-Kindertagesstätten nanos! und RäuberKiste mit dem Prädikat „Haus der kleinen Forscher“ ausgezeichnet, für das KinderUniversum ist dies auch geplant. Das Prädikat erhalten **Kindertagesstätten**, die ein naturwissenschaftliches Erziehungskonzept verfolgen. So sollen bereits die Kleinsten spielend und mit kindgerechten Versuchen mit der Faszination Forschung in Kontakt kommen und so Berührungspunkte vor naturwissenschaftlichen Fächern in Schule und Ausbildung abbauen.

Am umfangreichen Programm der **KIT-KinderUni** und der **Schulkindbetreuung** können Kinder im Alter von sechs bis vierzehn Jahren teilnehmen. Der Fokus liegt auf der Umsetzung von Angeboten zur besseren Vereinbarkeit beruflicher und familiärer Herausforderungen und auf einer frühen Rekrutierung von Schülerinnen und Schülern für die MINT-Fachbereiche. Die **KIT-KinderUni** bietet jedes Jahr Vorlesungen zu verschiedenen Themen sowie mehr als 60 Workshops und Themenstände an. Der **KinderUni-Werkraum** bietet ein ganzjähriges, außerschulisches und schulübergreifendes Bildungs- und Veranstaltungsangebot für Kinder im schulpflichtigen Alter. Die **Schulkindbetreuung** bietet einerseits in allen baden-württembergischen Ferien ein Betreuungsangebot für Kinder von sechs bis vierzehn Jahren mit einem naturwissenschaftlich-technischen Schwerpunkt, andererseits können Kinder aber auch ganzjährig außerschulische Angebote wahrnehmen. Die **Schüler/innenlabore** richten sich an die Klassen drei bis 12 und bieten zum einen speziell zugeschnittene Weiterbildungen für Lehrkräfte im naturwissenschaftlichen

Bereich an, in denen dem jeweiligen Alter der Schüler/-innen entsprechend aufbereitete naturwissenschaftliche Experimente vorgestellt werden. Zum anderen bieten die Schüler/innenlabore den Schulklassen die Möglichkeit, Experimente umzusetzen, die in der Schule nicht durchführbar sind. Es werden spannende Experimente entwickelt, in denen sich die Schüler/-innen selbst mit der Materie beschäftigen und so eine Neigung für naturwissenschaftliche und technische Themen entwickeln können.

Besonderes Augenmerk legt die **Lehramtsausbildung am KIT auf geschlechterspezifisches Lernverhalten von Schülerinnen und Schülern**, vor allem in den Schüler/innenlaboren Mathematik, Physik, Naturwissenschaft und Technik sowie Informatik. In diesen Schüler/innenlaboren haben Lehramtsstudierende die Möglichkeit unter Anleitung selbst zu unterrichten. Das geschlechterspezifische Lernverhalten wird beim Durchführen der Experimente in den Schüler/innenlaboren beobachtet und wahrgenommen und die Einflussfaktoren des eigenen Rollenbildes werden erkannt und hinterfragt. Im Rahmen einer interdisziplinären studentischen Arbeitsgruppe werden diese gendersensiblen Merkmale nach dem Unterrichten im Schüler/innenlabor reflektiert und ausgewertet.

Schülerinnen stehen im Zentrum der Aktivitäten am **Girls' Day**, an dem jährlich ca. 450-500 Schülerinnen teilnehmen. Beim Girls' Day am KIT werden Mädchen aller Schularten von Klasse 5 - 13 zum Mädchenzukunftstag eingeladen, um Einblicke in Thematiken und Tätigkeitsfelder der MINT-Fächer am KIT zu erhalten. Beginnend mit einer Einführungsveranstaltung, bei der ausgewählte Referentinnen ihr MINT-Studium oder ihre MINT-Ausbildung am KIT präsentieren und Fragen der Mädchen beantworten, erhalten die Mädchen Einblicke in verschiedene MINT-Gebiete. Anschließend folgt der Besuch der (vorab online ausgewählten) Workshops, die von den Instituten angeboten werden. Die Workshops sind thematisch vielseitig gestaltet und reichen vom Feld der Robotik bis zum Verkehrsingenieurwesen. In diesen Workshops liegt der Fokus primär auf der Handlungsorientierung. Darüber hinaus bietet das KIT spezielle **ScienceCamps** und **Ferienpraktika in technischen Berufen für Schülerinnen** an, um bei ihnen das Interesse an MINT-Fächern zu wecken. Darüber hinaus beteiligt sich das KIT am von der Betriebskita nanos! veranstalteten **Boys' Day** mit Arbeitsplatzbesichtigungen von Berufen, die bisher eher untypisch für Jungen sind. Einmal im Jahr haben speziell **Abiturientinnen** die Möglichkeit, sich am KIT über den Berufsalltag von Naturwissenschaftlerinnen und Ingenieurinnen zu informieren. **In Vorträgen, persönlichen Gesprächen und bei Arbeitsplatzbesichtigungen**, die durch das **Netzwerk für Wissenschaftlerinnen am KIT (WiKIT)** angeboten und über die Chancengleichheitsbeauftragten und das Fortbildungszentrum für Technik und Umwelt (FTU) organisiert werden, erhalten sie einen Einblick in die Arbeitsbedingungen und Aufgaben der Beschäftigten und können ihre Fragen individuell an die Expertinnen vor Ort stellen.

### **Forum zur Rekrutierung von Studentinnen in MINT-Fächern**

Um die bereits etablierten Maßnahmen um neue, zielgerichtete Maßnahmen zu erweitern und insgesamt einen KIT-weiten Austausch zu diesem Thema zu ermöglichen, wurde in 2016 das „Forum Rekrutierung von Studentinnen“ eingerichtet. Das Forum besteht aus Vertreterinnen und Vertretern aller Fakultäten, der Chancengleichheit, verschiedener Dienstleistungseinheiten (für Studium und Lehre) sowie studentischen Vertreterinnen und Vertretern. Es bietet eine Plattform zum offenen Austausch zu verschiedenen Aspekten, die die Studienwahl von Schülerinnen beeinflussen können, wie z.B. mono- vs. koedukative Angebote, Einsatz von Role Models, Ausbildung von angehenden Lehrkräften in den Lehramtsstudiengängen des KIT, gendergerechte Didaktik, Auswirkungen der kurz- bzw. langfristigen Maßnahmen auf Steigerung des Frauenanteils unter den Studierenden usw. Im Forum wurde die Empfehlung ausgesprochen, dass das KIT das besondere Augenmerk auf die Rekrutierungsmaßnahmen legen sollte, welche sich unmittelbar auf Bewerbung

und Zulassung der Abschlussjahrgänge der nächsten Jahre konzentrieren. Innerhalb des Forums wurden die Studierendenmarketingaktivitäten des KIT bzgl. der Ansprache beider Geschlechter optimiert und ausgebaut. Entstanden sind daraus ein Leitfaden zur **gendergerechten Bildsprache**, der Ausbau der Bilderdatenbank des KIT sowie ein **Leitfaden zur gendergerechten Sprache**. Dieser unterstützt die praktische Umsetzung einer gendersensiblen Sprache und bietet Beispiele für geschlechtergerechte Formulierungen. Aktuell wird seitens der KIT-Fakultät für Informatik ein **Pilot-Videoprojekt** fertiggestellt, das eine zielgruppengerechte Darstellung des Internetauftritts sowie eine adäquate Präsentation der Inhalte (z.B. Videos mit Informatikstudentinnen und -studenten über das Studium, Vorstellung der möglichen Berufsziele) zum Ziel hat. Ausgehend von diesem Pilot-Projekt setzen auch andere Fakultäten diese Impulse in ihren Fächern um. Ebenfalls aus dem Forum hervorgegangen sind die **Studienbotschafterinnen** der KIT-Fakultäten Mathematik, Physik, Elektrotechnik und Informationstechnik sowie Wirtschaftswissenschaften. Ziel ist es, Schülerinnen und Schüler ab Klasse 8 für ein MINT-Studium zu begeistern. Dabei geben Studentinnen aus MINT-Studiengängen in zielgruppengerechten Fachvorträgen und spannenden Experimenten einen individuellen und authentischen Einblick in ihr Studium.

### **Verwirklichung der Chancengleichheit in Studium und Lehre**

Die Verwirklichung der Chancengleichheit in Studium und Lehre beginnt mit den Regelungen und Vorgaben der Studien-/Prüfungsordnungen und wird weitergetragen durch alle Lehrenden und Mitarbeitenden, die für die Lehre verantwortlich sind. So trägt die **Rahmenordnung für die Studien- und Prüfungsordnungen der Bachelorstudiengänge** am KIT den Belangen Studierender mit Kindern in § 12 Rechnung. Studierende in besonderen Lebenslagen, z.B. familiäre Situation/Verantwortung, werden explizit in Abschnitt 2.2. in den „**Eckpunkten zur Gestaltung von Bachelor- und Masterstudiengängen KIT**“ berücksichtigt. Danach sind auf Antrag der Studierenden Mutterschutzfristen und Fristen der Elternzeit nach Maßgabe des Mutterschutzgesetzes bzw. des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes zu berücksichtigen (§ 12 Abs. 1 und 2) und Prüfungsfristen flexibel zu handhaben, soweit Studierende Familienpflichten wahrzunehmen haben (§ 12 Abs. 3). Als **zentrale Anlaufstelle und Informationsquelle für Studierende mit Kind und schwangere Studierende** fungiert dabei das Zentrum für Information und Beratung (zib), das auch das KIT beim bundesweiten „Runden Tisch zur Umsetzung des Mutterschutzes im Studium“ vertritt. Auch in den **hochschuldidaktischen Weiterbildungen**, die KIT-intern angeboten werden, werden Aspekte der Chancengleichheit und geschlechterspezifischer Didaktik z.B. im Rahmen von Workshops zu Prüfungsformaten oder Lehrveranstaltungsplanungen integriert. Dies gilt auch für das KIT-interne Tutorinnen- und Tutorenprogramm, das zum Beginn der Tätigkeit als Lehrende in verschiedenen Programmbausteinen für Genderaspekte in der Lehre sensibilisiert. Für einen guten und reibungslosen Start in das Studium bietet das **Projekt „Studienstart“** zahlreiche Angebote wie Mentoring-Programme für Studienanfängerinnen und -anfänger. Daneben bietet auch das **MINT-Kolleg** ein vielfältiges Angebot, um die Grundlagen in MINT-Fächern individuell und passgenau auffrischen und festigen zu können. Damit möchte das MINT-Kolleg den Studierenden den Übergang von der Schule an die Hochschule erleichtern und sie auf die Anforderungen eines MINT-Studiums vorbereiten. Für Schülerinnen und Studentinnen bietet es gezielte Veranstaltungen an, wie z. B. Vorträge von Wissenschaftlerinnen zu Berufsbildern oder den Kurs „Erfolgsstrategien für Frauen“. Das MINT-Kolleg Baden-Württemberg ist eine Verbundeinrichtung des Karlsruher Instituts für Technologie (KIT) und der Universität Stuttgart. Um leistungsstarke Studentinnen aus den MINT-Disziplinen am Ende ihres Studiums zielgerichtet auf den Berufseinstieg und die Übernahme von Führungsaufgaben vorzubereiten, bietet das **Femtec.Career-Building-Programm** ein breites Angebot aus überfachlicher Weiterbildung, Coaching und fach- und universitätsübergreifender Vernetzung.



Der Aufsichtsrat des KIT hat den Struktur- und Entwicklungsplan inkl. Chancengleichheitsplan gemäß § 8 Abs. (1) Ziffer 2 KITG (in seiner Fassung vom 22.09.2021) in seiner Sitzung vom 10.11.2021 beschlossen. Die positive Stellungnahme des KIT-Senats aus der Sitzung vom 20.09.2021 lag vor (gemäß § 10 Abs. 1 Ziffer 3 KITG in seiner Fassung vom 22.09.2021).

Das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst hat seine Zustimmung mit Schreiben vom 09.05.2022 gemäß § 20 Abs. 2 KITG i.V.m. § 7 Abs. 2 LHG erteilt.

## **Impressum**

### **Herausgeber**

Karlsruher Institut für Technologie (KIT)  
Präsident Prof. Dr.-Ing. Holger Hanselka  
Kaiserstr. 12  
76131 Karlsruhe

### **Verantwortlich für den Inhalt**

Vizepräsidentin für Personal und Recht, Christine von Vangerow

### **Kontakt**

Personalentwicklung und Berufliche Ausbildung (PEBA)  
Abt. Diversity Management  
Nathalie Lenges  
Telefon: 0721 608-45143  
E-Mail: [nathalie.lenges@kit.edu](mailto:nathalie.lenges@kit.edu)

Stand Nov. 2021