

Chancengleichheitsplan des Karlsruher Instituts für Technologie (KIT)

01. Januar 2019 – 31. Dezember 2021



Der KIT-Senat hat in seiner Sitzung am 15.04.2019 zu dem vom Präsidium gem. § 5 Abs. 3 Nr. 1 i.V.m. § 16 Abs. 5 des Gesetzes über das Karlsruher Institut für Technologie KIT-Gesetz (KITG)¹ und gem. § 7 der Satzung für die Chancengleichheit für Frauen und Männer am Karlsruher Institut für Technologie (KIT) beschlossenen Chancengleichheitsplan, der gem. § 16 Abs. 5 KITG Teil des Struktur- und Entwicklungsplanes ist, gem. § 10 Abs. 1 Nr. 3 KITG wie folgt Stellung genommen: Er befürwortet diesen.

Der Aufsichtsrat des KIT hat den Chancengleichheitsplan gem. § 8 Abs. 1 Nr. 3 KITG in seiner Sitzung vom 24.06.2019 beschlossen.

¹ in der Fassung vom 14. Juli 2009 (GBl. S. 317 ff.), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes zur Weiterentwicklung des Hochschulrechts (HRWeitEG) vom 13. März 2018 (GBl. S. 85, 94).

Die Kommission der Zuwendungsgeber hat am 12.02.2020 dem Chancengleichheitsplan gemäß § 19 Abs. 1 Nr. 2 KITG zugestimmt und das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst hat seine Zustimmung mit Schreiben vom 31.03.2020 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
Kaiserstraße 12
76131 Karlsruhe

Verantwortlich für den Inhalt:

Vizepräsidentin Christine von Vangerow

Kontakt:

Personalentwicklung und Berufliche Ausbildung (PEBA)
Diversity Management
Nathalie Lenges
Tel.: 0721/ 608-45143
nathalie.lenges@kit.edu

Stand: August 2019

Inhalt

Präambel	5
1. Strukturelle Verankerung der Chancengleichheit am KIT.....	7
1.1. Verankerung auf Leitungsebene	7
1.2. Chancengleichheitsbeauftragte und Büro für Chancengleichheit.....	7
1.3. Stabsstelle Diversity Management.....	9
2. Quantitative Anteile von Frauen in allen Bereichen des KIT	10
2.1. Studierende, Absolventinnen und Absolventen, Promotionen und Habilitationen	10
2.2. Leitung und Gremien	15
2.3. Hochschullehrer/-innen und leitende Wissenschaftler/-innen	19
2.4. Wissenschaftliche und akademische Mitarbeiter/-innen	20
2.5. Allgemeiner Verwaltungsdienst, technischer Dienst und Bibliotheksdienst..	23
2.5.1. Allgemeiner Verwaltungsdienst	26
2.5.2. Technischer Dienst.....	28
2.5.3. Bibliotheksdienst.....	29
2.5.4. Auszubildende	31
2.6. Arbeits- und Dienstbefreiungen.....	32
3. Maßnahmen zur Verwirklichung der Chancengleichheit am KIT	33
3.1. Arbeitsbedingungen	33
3.1.1. Vereinbarkeit von Beruf und Familie.....	34
3.1.2. Mitarbeiter/-innen-Gespräche	36
3.1.3. Transparentes Verfahren zur Vergabe von Leistungszulagen und Jahresprämien.....	36
3.1.4. MultiTrack.....	37
3.1.5. Gendergerechtes Personalentwicklungs- und Karriereförderungskonzept	37
3.1.6. Frauennetzwerke.....	38
3.2. Einstellungsverfahren	39
3.2.1. Gendergerechtes Berufungskonzept des KIT.....	39
3.2.2. Auswahlverfahren für Führungskräfte.....	41
3.2.3. Strukturiertes und transparentes Entfristungsverfahren (EVA).....	41
3.3. Studium und Lehre.....	42
3.3.1. Rekrutierung von Schülerinnen für den MINT-Bereich	42
3.3.2. MINT-Kolleg Baden-Württemberg	44
3.3.3. Projekt „Geschlechterspezifische Didaktik“	44
3.3.4. Eckpunktepapier zur Gestaltung von Bachelor- und Masterstudiengängen am KIT.....	44
3.3.5. Femtec Network	45
4. Bestimmung von Entwicklungszielen unter Berücksichtigung externer und interner Analysen	45
4.1. Externe Analysen und Bewertungen.....	45
4.2. Vergleich (Benchmarking) mit anderen Universitäten	46

4.3.	KIT-interne Analysen und Bewertungen	47
4.4.	Zielzahlen	49
5.	Umsetzungsstrategien.....	53
5.1.	Ausbau des Qualitätsmanagements für alle Chancengleichheitsmaßnahmen 54	
5.2.	Ausbau der Rekrutierungsstrategie für Studentinnen	55
5.3.	Ausbau Personalmarketing für weibliche Auszubildende im technischen Dienst.....	55
5.4.	Entwicklung neuer Karrierewege für Frauen und Männer in der Wissenschaft 56	
5.5.	Konzept zur gendergerechten Öffentlichkeitsarbeit und Gendersensibilisierung für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren.....	56
5.6.	Kompensationspool zur Übergangsfinanzierung der Mutterschutzfrist bei Führungskräften sowie wissenschaftlichen und akademischen Mitarbeiterinnen	57
6.	Bekanntmachung des Chancengleichheitsplans	57
	Anhang: Projekte und Maßnahmen	58

Präambel

„Das Miteinander der Angehörigen und Mitglieder des KIT ist geprägt von gegenseitigem Respekt und Vertrauen. Der Leistung des Einzelnen wird Wertschätzung entgegengebracht. Das KIT bietet seinen Beschäftigten und Studierenden gleiche Chancen und Bedingungen ohne Ansehen der Person. Familienfreundlichkeit ist für den Arbeitgeber KIT ein wichtiges Ziel. Das KIT unterstützt die Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie.“

Leitbild des KIT

In 2014 hat das Karlsruher Institut für Technologie (KIT) seinen ersten Chancengleichheitsplan erstellt und verabschiedet. Dieser orientierte sich an den Anforderungen an die Gleichstellungspläne der Hochschulen in Baden-Württemberg (herausgegeben vom Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst) sowie an den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG und war für den Zeitraum vom 1. Januar 2014 bis zum 31. Dezember 2018 gültig.

Das KIT schreibt seinen Chancengleichheitsplan über das Jahr 2018 hinaus bis 31. Dezember 2021 fort.

Die Fortschreibung dient zum einen dazu, eine Synchronisation mit dem Struktur- und Entwicklungsplan des KIT herzustellen: Gemäß § 16 Abs. 5 S. 1 KIT-Gesetz soll der Chancengleichheitsplan Teil des Struktur- und Entwicklungsplans sein. Aufgrund unterschiedlicher Laufzeiten beider Pläne war dies bis dato nicht möglich: die Laufzeit des aktuellen Struktur- und Entwicklungsplans des KIT ist von 2017 bis 2021. Daher wird für die nächste Geltungsdauer des Struktur- und Entwicklungsplans (2022-2026) der Chancengleichheitsplan in eben diesen integriert.

Zum anderen wurden in 2019 Projekte und Maßnahmen zum Thema Chancengleichheit generiert (siehe Anhang, Seite 107f.):

So startete zu Beginn 2019 ein umfassendes Projekt zur Erhöhung der Wirksamkeit der Chancengleichheitsarbeit am KIT. Grundlage hierfür ist die in 2018 durch das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) durchgeführte Evaluation der Chancengleichheitspolitik. Die Evaluation zielte darauf, einen umfassenden Blick auf den Status Quo der Chancengleichheitspolitik am KIT zu erlangen, Potenziale und Defizite herauszuarbeiten und so Hinweise auf die Gestaltung und strategische Weiterentwicklung der zukünftigen Chancengleichheitspolitik zu erhalten. Aktuell werden aus den Evaluationsergebnissen die Handlungsfelder abgeleitet und der Umsetzungsprozess definiert.

Auch die im Rahmen des Antrages Exzellenzuniversität entwickelten Maßnahmen, vor allem „Kulturwandel hin zu mehr Chancengleichheit (1) und (2)“ sowie „Young Investigator Group Preparation Program“ stehen im besonderen Fokus unabhängig davon, ob das KIT im Antragsverfahren erfolgreich sein wird oder nicht.

Den verkürzten Geltungszeitraum will das KIT also effektiv dafür nutzen, um insbesondere auch die Erkenntnisse aus der externen Evaluation und die Ergebnisse aus dem Projekt zur

Erhöhung der Wirksamkeit der Chancengleichheitsarbeit am KIT in den neuen Chancengleichheitsplan zu integrieren. Die aus der Evaluation abgeleiteten Handlungsfelder stellen eine optimale Grundlage für die Ableitung neuer Ziele, die die Chancengleichheit am KIT fördern, dar.

In der Zwischenzeit, also bis 2022, wird das KIT – genauso wie auch schon in den Vorjahren – jährlich die Chancengleichheitssituation im Rahmen des Gender Monitorings beleuchten. In den Gender-Monitoring-Berichten werden sowohl die Frauenanteile auf den verschiedenen Qualifizierungsstufen dokumentiert als auch die Chancengleichheitssituation in den Bereichen und die Maßnahmen am gesamten KIT dargestellt. Der Schwerpunkt des Gender-Monitoring-Berichts 2018 liegt insbesondere auf der Überprüfung der Zielerreichung, die im Chancengleichheitsplan definiert wurde. Des Weiteren findet eine kritische Auseinandersetzung mit den umgesetzten Maßnahmen und ihrem Beitrag zur Erreichung der gesetzten Ziele statt. Für den Fall, dass die gesetzten Zielvorgaben nicht erreicht werden konnten, werden die hierfür maßgeblichen Gründe dargestellt.

Das KIT bekennt sich ausdrücklich zu seinem Ziel, die Chancengleichheit auf allen Ebenen zu fördern.

1. Strukturelle Verankerung der Chancengleichheit am KIT

Die strukturelle Verankerung der Chancengleichheit ist gesetzlich durch § 16 KITG sowie die am 25. November 2013 vom KIT-Senat verabschiedete Chancengleichheitssatzung vorgegeben.

1.1. Verankerung auf Leitungsebene

Die Wahrung und Förderung der Chancengleichheit ist eine Querschnittsaufgabe des gesamten Präsidiums. Die Präsidiumsmitglieder nehmen diese Aufgabe in allen ihren Bereichen wahr. Gemäß § 9 der Chancengleichheitssatzung sind die Chancengleichheitsbeauftragten dem Präsidium direkt zugeordnet und haben diesem gegenüber ein unmittelbares Vortragsrecht. Das Präsidium kann ein Mitglied als Ansprechperson bestimmen. Bei Verstößen gegen Chancengleichheitsregelungen haben die Chancengleichheitsbeauftragten gegenüber dem Präsidium ein Beanstandungsrecht, das bis zur Entscheidung des Präsidiums aufschiebende Wirkung hat.

1.2. Chancengleichheitsbeauftragte und Büro für Chancengleichheit

Der Präsident des KIT bestellt gemäß § 8 Abs. 2 der Chancengleichheitssatzung nach Wahl vier Chancengleichheitsbeauftragte mit insgesamt vier Stellvertreterinnen für jeweils vier Jahre, wobei je zwei der Chancengleichheitsbeauftragten und zwei Stellvertreterinnen aus dem Wissenschaftsbereich bzw. dem nicht-wissenschaftlichen Bereich kommen. Aktuell sind zwei Gleichstellungsbeauftragte, eine Beauftragte für Chancengleichheit und insgesamt drei Stellvertreterinnen tätig. Diese Beauftragten wurden noch zu Zeiten der Universität und des Forschungszentrums gewählt bzw. bestellt und haben im KIT ihre Arbeit als Team fortgesetzt: An der ehem. Universität Karlsruhe wurde eine Beauftragte für Chancengleichheit (VT) gewählt sowie eine professorale Gleichstellungsbeauftragte und eine Stellvertreterin (wissenschaftlich-akademisch) bestellt. Im ehem. Forschungszentrum Karlsruhe wurden eine Gleichstellungsbeauftragte und zwei Stellvertreterinnen gewählt. Nach Neuwahlen werden die Ämter einheitlich Chancengleichheitsbeauftragte bzw. Stellvertretende Chancengleichheitsbeauftragte genannt². Diese sind mit insgesamt 2,5 Vollzeitäquivalenten freigestellt (§ 19 Abs. 3 ChancenG). Die Chancengleichheitsbeauftragten am KIT werden vom Büro für Chancengleichheit, das derzeit mit vier Mitarbeiterinnen besetzt ist, unterstützt und entlastet (Leitung Büro für Chancengleichheit 1 VZÄ, 2 Sekretariatsstellen à 0,6 VZÄ, Leitung KINT 1 VZÄ, Auditsachbearbeiterin 0,5 VZÄ = 3,7 VZÄ). Die räumliche Ausstattung gemäß ChancenG §19 Abs. 2 umfasst sieben Büroräume, das Eltern-Kind-Büro mit Besprechungsraum (projektgebunden), sowie Räume für die Ferienbetreuung. Die Sachmittel setzen sich derzeit noch immer aus Budgets zusammen, die aus Zeiten der Universität Karlsruhe (TH) und des Forschungszentrums stammen. Den Chancengleichheitsbeauftragten wird die Teilnahme an spezifischen Fortbildungsveranstaltungen ermöglicht, soweit diese für ihre Tätigkeit erforderlich sind. Als zentrale Stelle für alle Fragen zur Chancengleichheit garantiert es eine reibungslose Koordination der Arbeit über alle Standorte des KIT und zwischen den verschie-

² Aus Gründen der Lesbarkeit, wird im folgenden Text bereits die neue Bezeichnung „Chancengleichheitsbeauftragte“ genutzt.

denen Organisationsebenen. Darüber hinaus werden von den Mitarbeiterinnen verschiedene Maßnahmen und Projekte organisiert und durchgeführt.

Das Budget der Chancengleichheitsbeauftragten gliedert sich in zwei Budgets des Universitätsbereichs (UB1 und UB2), die in den letzten Jahren nicht gekürzt wurden, und ein Budget des Großforschungsbereichs (GFB), das in 2013 von 11.000 € (2012) auf 10.000 € gekürzt wurde. Im Jahr 2013 setzte sich das Budget demnach wie folgt zusammen:

	UB1	UB2	GFB
Budget 2013 in €/a	10.000	13.500	10.000
	Gesamtsumme=33.500		
Verwendungszweck	Telefon/Fax, Büromaterial, EDV-Leistungen, Literatur und Dienstreisen		
	Flyer, HiWi		Raummieten, Heizung, Strom (inkl. Eltern-Kind-Büro)
	Girls' Day Zusatzkosten, die nicht im Re-Auditierungs-Budget berücksichtigt sind, werden vom Budget UB1 übernommen	Kurse (Fortbildung) VT-Personal	
Projektgebundene Mittel (fortlaufend) in €/a	KINT 60.000 zusätzlich Kinder-Uni 30.000		KINT 60.000
	Koordinierung Re-Auditierungsverfahren 9.000		Koordinierung Re-Auditierungsverfahren 9.000

Tabelle 1: Budget der Chancengleichheitsbeauftragten aufgeteilt nach Universitätsbereich (UB) und Großforschungsbereich (GFB) sowie Verwendungszwecke.

Des Weiteren werden projektgebundene Mittel für das fortlaufende Projekt KINT (Kinderforschungslabor, Kinderferienbetreuung sowie Kinder-Uni) zur Verfügung gestellt. KINT (ohne Kinder-Uni) schlägt mit 120.000 € p. a. zu Buche, die hälftig von UB1 und GFB finanziert werden, wohingegen die Kinder-Uni mit 30.000 € p. a. aus dem Veranstaltungsbudget der Dienstleistungseinheit „Presse, Kommunikation und Marketing“ auf Abrechnung an UB1 bezahlt wird.

Für das Re-Auditierungsverfahren werden einmalig 37.200 € aufgewendet, die hälftig von UB1 und GFB übernommen werden. Im Rahmen des Re-Auditierungsverfahrens wurde eine bis 2017 befristete E9-Stelle (50%, ca. 18.000 € p. a.) eingerichtet, die ebenfalls hälftig von UB1 und GFB finanziert wird. Insgesamt ergeben sich für fortlaufende projektgebundene Mittel bis 2017 168.000 €/a.

Die Chancengleichheit wird durch die Chancengleichheitsbeauftragten in allen wichtigen Gremien mit Stimmrecht vertreten, so im KIT-Senat (§ 9 Abs. 1 Nr. 1 KITG, in den Berufungs- und Findungskommissionen (KIT-Leitlinien zur Durchführung von Berufungsverfahren zur Besetzung von W2/W3-Professuren und leitenden Wissenschaftsstellen) und zukünftig in den Bereichsräten (§ 8 Abs. 6 der Gemeinsamen Satzung vom 20. Dezember 2013) sowie mit beratender Stimme in den KIT-Fakultätsräten. Soweit vom Senat anlassbezogen Arbeitsgruppen und Kommissionen eingesetzt werden, ist die Chancengleichheit in der Regel stimmberechtigtes Mitglied, so in der Strukturkommission. Auch in der Aus- und Weiterbildungskommission, dem „Netzwerk Gesundheit“, dem betrieblichen Eingliederungsmanagement, dem „Arbeitskreis Sucht“ und in der KiTa-Kommission der „Räuberkiste“ sind die Chancengleichheitsbeauftragten mit Stimmrecht ebenso vertreten wie in der Grundsatzungskommission des KIT. Einen Gaststatus haben die Chancengleichheitsbeauftragten in der Senatskommission KIT PLUS (Qualitätssicherung in der Lehre), in der betrieblichen Kommission "LOB" (leistungsorientierte Bezahlung), der KiTa-Kommissionen der „nanos!“ und des KinderUniversums (hier Gastrecht) und in dem Gremium Council for Research and Promotion of Young Scientists (CRYS) des KIT, das eingerichtet wurde, um den internen Wettbewerb der Mittelvergabe und die Einrichtung der im Zukunftskonzept beschriebenen Fördermaßnahmen zu gestalten. Durch die Einbindung und Präsenz der Chancengleichheitsbeauftragten in zahlreichen Gremien, gerade auch in solchen, die über Ressourcen entscheiden, gelangt das Thema Chancengleichheit zunehmend in das allgemeine Bewusstsein und Selbstverständnis. Soweit der Senat in seiner Sitzung vom 19. Februar 2013 eine Änderung der Gemeinsamen Satzung und eine neue Struktur in Gestalt von fünf Bereichen mit jeweils einem Bereichsrat als Entscheidungsgremium beschlossen hat, haben auch in diesen Gremien die Chancengleichheitsbeauftragten Sitz mit Stimmrecht. In den Fakultäten des Universitätsbereichs arbeiten Vertrauensfrauen im Rahmen ihres Hauptamtes ohne Entlastung in demselben. Die Vertrauensfrauen sind vor Ort die ersten Ansprechpartnerinnen für Chancengleichheit. In jeder Fakultät war im Berichtszeitraum eine Vertrauensfrau gewählt und an den Fakultätsratssitzungen stimmberechtigt beteiligt. Zwischen den Vertrauensfrauen der Fakultäten und den KIT-Chancengleichheitsbeauftragten findet ein regelmäßiger Austausch statt (i. d. R. zwei Treffen pro Semester).

1.3. Stabsstelle Diversity Management

Die Stabsstelle Diversity Management, die seit 2010 in der Personalentwicklung des KIT angesiedelt ist, fungiert als Plattform und zentrale Anlaufstelle zum Thema „Diversity“ am KIT, das über das Prinzip der Chancengleichheit von Frauen und Männern hinausgeht. Gemäß der Leitlinien für ethische Grundsätze des KIT unterstützt und berät das Diversity Management in Belangen, welche die Gleichbehandlung aller KIT-Angehörigen unabhängig von „[...] Herkunft, Religion, Geschlecht und anderer Formen der Diversität“³ betreffen. Im Rahmen der Aufgaben zur Schaffung diversitätsförderlicher Rahmenbedingungen werden hier

³ http://www.kit.edu/downloads/KIT_Ethische_Leitlinien.pdf

Strategien zur Chancengleichheit entwickelt und teilweise operativ umgesetzt. In enger Zusammenarbeit mit dem Büro für Chancengleichheit und den Chancengleichheitsbeauftragten arbeiten drei Mitarbeiterinnen an bereits entwickelten Maßnahmen und fortlaufend an der Konzeptionierung und Umsetzung von neuen Projekten. Die Ansiedlung innerhalb der Personalentwicklung ermöglicht hierbei ein integratives Konzept zur Chancengleichheit, das nahezu alle Personalentwicklungsmaßnahmen durchzieht, von der Führungskräfteentwicklung bis hin zu den Auswahlverfahren.

2. Quantitative Anteile von Frauen in allen Bereichen des KIT

Die folgende Bestandsaufnahme stellt die Entwicklungen und Analyse der Frauenanteile in den jeweiligen Gruppen des KIT im Berichtszeitraum 01.01.2009 bis 30.09.2013 dar. Bei den Studierenden wurde die Statistik jeweils zum Ablauf der Immatrikulationsfrist am 30.11. des jeweiligen Wintersemesters erhoben (Ausnahme WS 2013/14: Stichtag 15.12.2013). Für die Absolventinnen und Absolventen, Promovierten und Habilitierten wurden die Daten in akademischen Jahren⁴ erhoben. Es wird zudem zwischen den Hochschullehrerinnen/-lehrern⁵ und leitenden Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftlern⁶, den wissenschaftlichen und akademischen Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern, den Beschäftigten im allgemeinen Verwaltungsdienst, im technischen Dienst und im Bibliotheksdienst sowie den Beamtinnen/Beamten in den jeweiligen Statusgruppen und den sich in der Ausbildung befindlichen KIT-Angehörigen unterschieden.

2.1. Studierende, Absolventinnen und Absolventen, Promotionen und Habilitationen

Die Studiengänge des KIT sind ingenieur- und naturwissenschaftlich ausgerichtet. Der Anteil der Studentinnen im WS 2013/14 beträgt 27,6% und der Studienanfängerinnen 29,8%.

⁴ Akademisches Jahr = SS des Kalenderjahres plus das vorausgegangene WS

⁵ W1-, W2-, W3- Stellen

⁶ Leitende Wissenschaftler/-innen sind eine Besonderheit am KIT, es sind die Personen, die leitende Aufgaben in der Wissenschaft im Großforschungsbereich wahrnehmen und die Rechte von Professoren gem. § 14, 15 LHG haben.

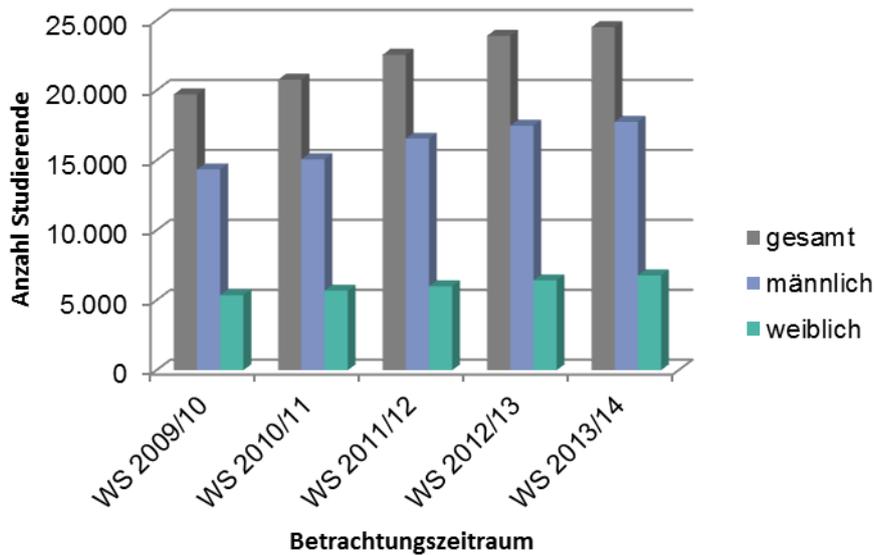


Abbildung 1: Entwicklung der Gesamt-Studierendenzahlen am KIT im Betrachtungszeitraum.

Die Zahl der Studierenden insgesamt ist über den Betrachtungszeitraum insbesondere wegen der Ausbauprogramme der Landes⁷- und Bundesregierung⁸ um 24,4% gestiegen. Im Wintersemester 2013/14 sind 24.528 Studierende am KIT eingeschrieben. Der Frauenanteil schwankte vom WS 2009/10 bis zum WS 2013/14 zwischen 26,6% (WS 2011/12) und 27,6% (WS 2013/14).

Reduziert auf die MINT-Studiengänge stellt sich ein ähnliches Bild dar: Der Studentinnenanteil betrug knapp 25%, wobei der Anteil im betrachteten Zeitraum unwesentlich schwankte. Die Zahlen des KIT in den MINT-Studienfächern stellen sich im bundesweiten Vergleich wie folgt dar:

Jahr	Fächergruppe Ingenieurwissenschaften Frauenanteil bundesweit in % (Frauenanteil am KIT in % ⁹)	Fächergruppe Maschinenbau und Verfahrenstechnik Frauenanteil bundesweit in % (Frauenanteil am KIT in % ¹⁰)	Fächergruppe Elektrotechnik Frauenanteil bundesweit in % (Frauenanteil am KIT in % ¹¹)	Fächergruppe Bauingenieurwesen Frauenanteil bundesweit in % (Frauenanteil am KIT in % ¹²)
2009	20,5 (18,3)	17,3 (12,5)	8,6 (9,9)	25,6 (28,1)
2010	20,9 (18,7)	17,7 (14,0)	8,9 (10,1)	26,2 (28,9)

⁷ Ausbauprogramm 2012 des Landes Baden-Württemberg

⁸ Hochschulpakt 2020 des Bundes

⁹ umfasst die Studiengänge Bauingenieurwesen, Bioingenieurwesen, Chemieingenieurwesen und Verfahrenstechnik, Elektrotechnik und Informationstechnik, Maschinenbau sowie Wirtschaftsingenieurwesen

¹⁰ umfasst die Studiengänge Maschinenbau sowie Chemieingenieurwesen und Verfahrenstechnik

¹¹ umfasst den Studiengang Elektrotechnik und Informationstechnik

¹² umfasst den Studiengang Bauingenieurwesen

2011	20,8 (18,4)	17,5 (13,8)	9,3 (10,0)	26,2 (27,5)
-------------	-------------	-------------	------------	-------------

Tabelle 2: Bundesweiter Frauenanteil an den Studierenden in MINT-Fächern 2009 – 2011¹³. In Klammern sind die Vergleichszahlen des KIT angegeben.

Im WS 2011/12 ist eine relative Abnahme des Anteils von Studienanfängerinnen festzustellen bzw. dass im WS 2011/12 im Vergleich zum WS 2010/11 überdurchschnittlich viele Männer ein Studium am KIT begonnen haben (Abbildung 2). Ursache für den sprunghaften Anstieg bei den Studenten dürfte das Aussetzen der Wehrpflicht und des Ersatzdienstes in Friedenszeiten seit Juli 2011 zu sein. Dadurch haben nicht nur die Männer ein Studium begonnen, die im Sommer 2011 eine Hochschulzugangsberechtigung erworben haben, sondern auch jene, die im Vorjahr ihren Wehr- oder Ersatzdienst geleistet haben. Der Anstieg der Studienanfängerinnen schwankte im betrachteten Zeitraum zwischen 100 bis 200 pro Jahrgang.

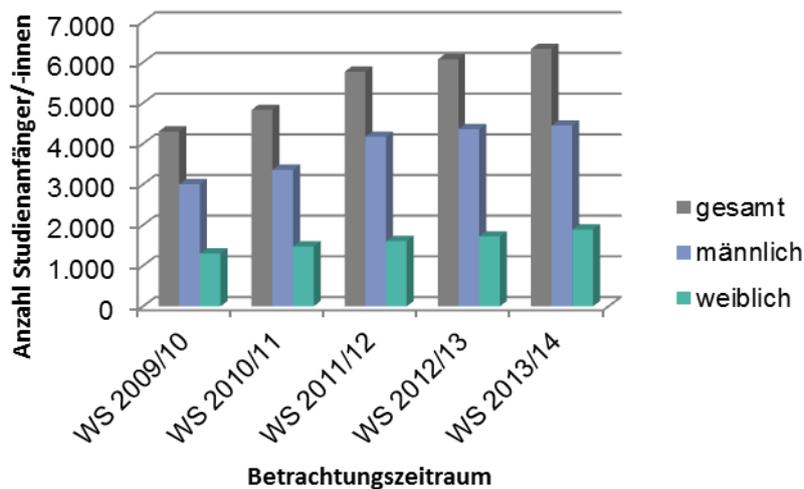


Abbildung 2: Entwicklung der Zahl der Studienanfänger/-innen im 1. Fachsemester, am KIT.

Insgesamt hat die Zahl der Studienanfänger/-innen im 1. Fachsemester von 4299 im WS 2009/10 auf 6329 im WS 2013/14 um 47% zugenommen. Im akademischen Jahr (AJ) 2009 gab es 63,1% Bachelor-Absolventinnen, im AJ 2013 nur noch 28,3%. Bei den Masterabschlüssen zeichnet sich ein ähnlicher Trend ab: Im AJ 2009 schlossen 57,0% Studentinnen ihren Master ab und im AJ 2013 nur noch 27,1%. Die Abnahme des Anteils der Absolventinnen bei den Bachelor- und Masterabschlüssen ist darauf zurück zu führen, dass am KIT die KIT-Fakultät für Geistes- und Sozialwissenschaften, und damit die KIT-Fakultät mit einem hohen Anteil an Studentinnen, als erste bereits im Jahr 2000 auf Bachelor-/Master-Studiengänge umgestellt hat und die nachfolgenden Jahre einen entsprechend hohen Anteil an Absolventinnen aufweist. Die MINT-Fächer haben diese Umstellung erst ab dem Jahr 2006 vollzogen. Dadurch nimmt seit dem AJ 2009 der Anteil der BA-/MA-Absolventinnen kontinuierlich ab und nähert sich nun dem Niveau des Anteils der Studentinnen des KIT, also

¹³ Quelle: Geschäftsstelle Nationaler Pakt für Frauen in MINT-Berufen © 2012 | Kompetenzzentrum Technik – Diversity – Chancengleichheit e. V.

etwa 27% (vgl. Abbildung 3). Im AJ 2009 wurden 52,4% und im AJ 2012 sogar 69,0% der Lehramtsabschlüsse von Frauen absolviert¹⁴. Ferner zeichnet sich ein abnehmender Frauenanteil bei den nun auslaufenden Diplomabschlüssen ab, der als Indiz dafür gewertet werden kann, dass eher Männer eine längere Studiendauer in Anspruch nehmen.

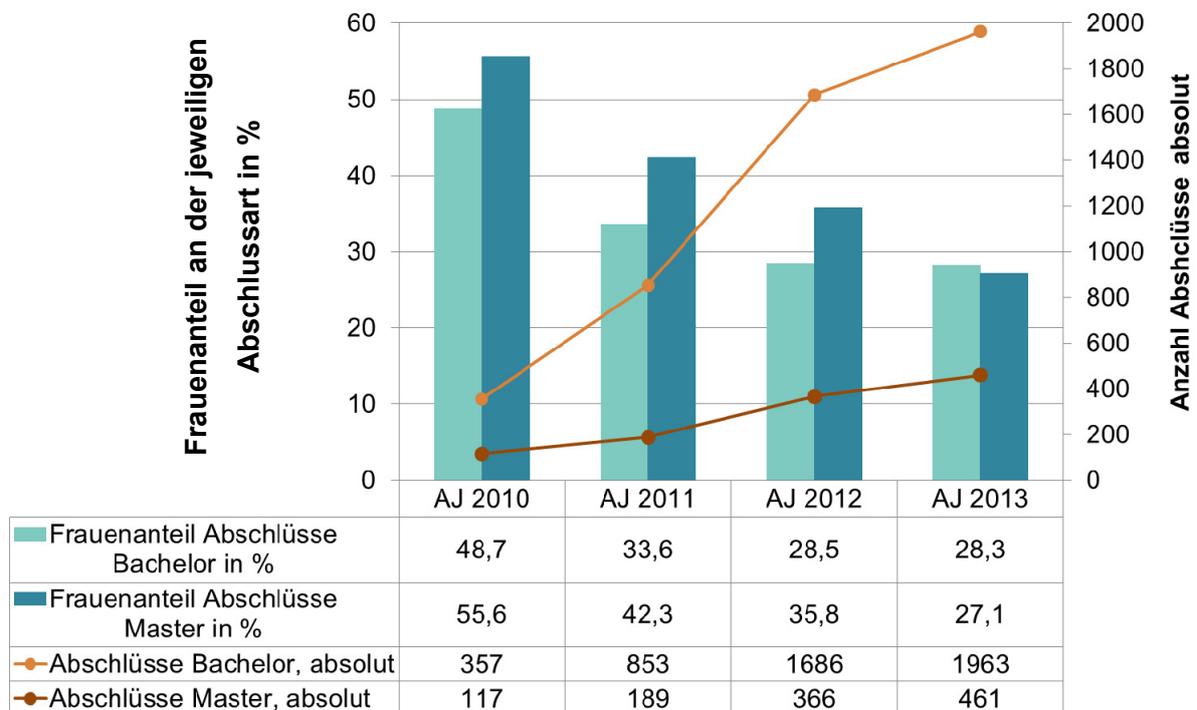


Abbildung 3: Entwicklung des Frauenanteils bei den Bachelor- und Masterabschlüssen im Vergleich zur Entwicklung der Abschlusszahlen absolut.

Frauen scheinen ihr Studium zielstrebigere durchzuführen als Männer, was sich an einer geringeren Drop-Out-Quote zeigt. „Drop-Out“ kann einen Hochschul- oder Fachwechsel, Studienabbruch oder eine endgültig nicht bestandene Prüfung bedeuten. Exemplarisch kann der Studiengang Bachelor Maschinenbau beginnend im WS 2008/09 herangezogen werden, in dem eine geringere Drop-Out-Quote bei den weiblichen im Vergleich zu den männlichen Studierenden festzustellen ist. Nach vier Semestern lag die Drop-Out-Quote der Studenten bei 14,9%, bei den Studentinnen bei nur 3,8%. Nach acht Semestern stiegen diese Quoten – Anzahl der Drop-Outs im Verhältnis zur ursprünglich eingeschriebenen Studierendenzahl – auf 20,3% bzw. 7,5%, und nach zehn Semestern auf 21,8% bzw. 11,3%. Dies belegt die zu Beginn des Absatzes formulierte These, dass im Vergleich zu den Studenten, die Studentinnen ihr Studium konsequenter verfolgen.

Bei den Promotionen schwankt der Frauenanteil in den akademischen Jahren 2009 bis 2013 zwischen 22,6% (AJ 2010) und 27,4% (AJ 2012) und ist im AJ 2013 mit 22,7% rückläufig, jedoch ist dies auch den geringen absoluten Zahlen geschuldet.

¹⁴ LA-Abschlüsse werden dem statistischen Landesamt durch das Oberschulamt gemeldet. Hier liegen dem KIT zum Stichtag 07.01.2014 noch keine aktuellen Zahlen für das AJ 2013 vor.

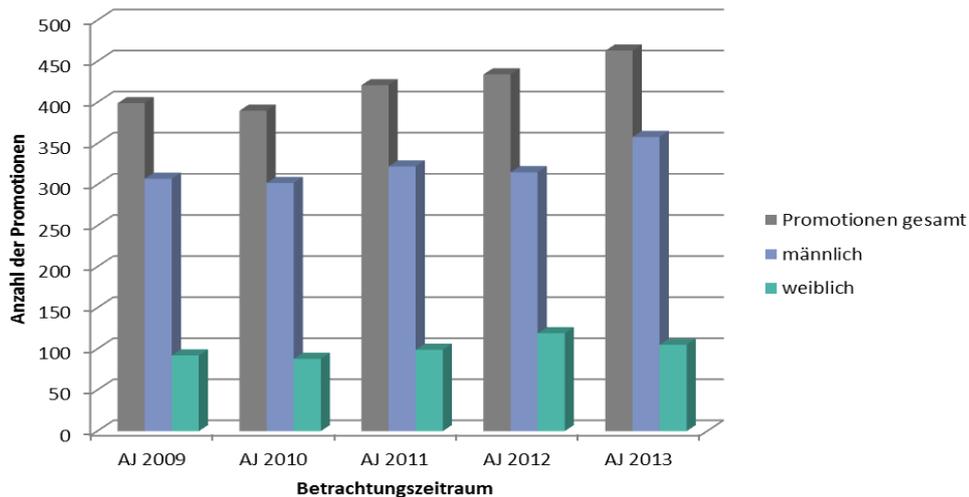


Abbildung 4: Entwicklung der Promotionszahlen am KIT.

Im deutschlandweiten Vergleich lag das KIT damit durchschnittlich bis überdurchschnittlich¹⁵. In den MINT-Fächern betrug der Anteil der weiblichen Promovierten im Jahr 2011¹⁶ deutschlandweit bei 22%, während es beim KIT 23,5% waren (absolut 99 von 421 Promotionen¹⁷). In 2012 mit 27,4% wurde absolut 119 Frauen der Doktorgrad verliehen (insgesamt 434 verliehe Doktorgrade). Im Jahr 2013 waren es mit „nur“ 22,7% Frauen absolut 105 Frauen von insgesamt 463 Personen, die promoviert wurden, damit war die absolute Zahl in 2013 höher als 2011 und niedriger als 2012, in beiden Fällen prozentual geringer.

Bei den verschiedenen Qualifizierungsstufen der Frauen am KIT, also dem Anteil der Studienanfängerinnen, der Absolventinnen und der Promotionsabschlüsse von Frauen am KIT, fällt auf, dass gemäß des „leaky pipeline“¹⁸- Modells bis zur abgeschlossenen Promotion nur ein geringer Verlust von etwa vier Prozentpunkten im Frauenanteil auf der Qualifizierungsstrecke zu verzeichnen ist (Abbildung 5). Ein zeitlicher Versatz zwischen Studienbeginn und -abschluss ist zu berücksichtigen, so dass z. B. die Zahl der Bachelor- Abschlüsse im AJ 2013 etwa die Zahl der Studienanfänger/-innen aus dem WS 2010/11 widerspiegelt.

¹⁵ PM 101/2013 des BMBF vom 29.08.2013

¹⁶ Leider sind keine aktuelleren Zahlen bundesweit verfügbar

¹⁷ Eine Promotion wird nach erfolgreicher Disputation in die zentrale Datenbank eingegeben, aus der sie für statistische Zwecke erhoben werden kann.

¹⁸ Die „leaky pipeline“ bezeichnet das Phänomen, dass bei Karriereverläufen in der Wissenschaft mit steigender Karrierestufe die Frauenanteile immer geringer werden.

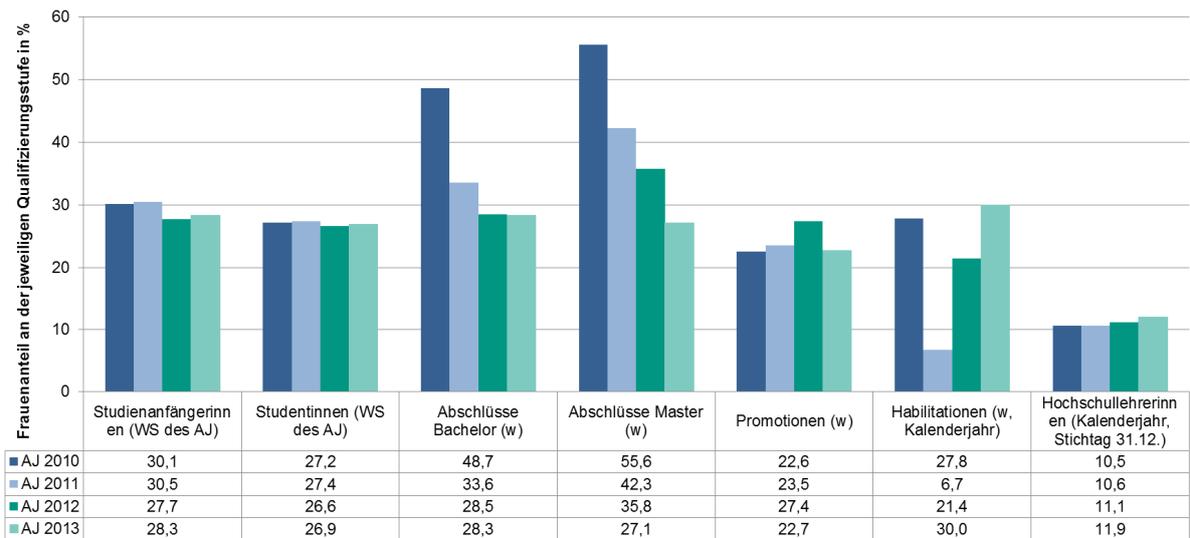


Abbildung 5: Darstellung der „leaky pipeline“ für die AJ 2010 bis 2013 am KIT. Bei den Studierenden ist das Wintersemester des jeweiligen AJ angegeben (also z. B. AJ 2011 \Rightarrow zugehöriges WS 2010/11). Bei den Habilitation wurde das Kalenderjahr ausgewertet (also z. B. AJ 2012 \Rightarrow Kalenderjahr 2012). Für die Statistik der Hochschullehrer/-innen wurde der Stichtag 31.12. des jeweiligen Kalenderjahres verwandt (Ausnahme 2013: hier Stichtag 30.09.2013).

Die in Abbildung 5 erkennbare Abnahme des Anteils der Absolventinnen bei den Bachelor- und Masterabschlüssen ist darauf zurück zu führen, dass am KIT die Fakultät für Geistes- und Sozialwissenschaften, und damit die Fakultät mit einem hohen Anteil an Studentinnen, als erste bereits im Jahr 2000 auf Bachelor-/Master-Studiengänge umgestellt hat und die nachfolgenden Jahre einen entsprechend hohen Anteil an Absolventinnen aufweist. Die MINT-Fächer haben diese Umstellung erst ab dem Jahr 2006 vollzogen. Dadurch nimmt seit dem AJ 2009 der Anteil der BA-/MA-Absolventinnen kontinuierlich ab und nähert sich nun dem Niveau des Anteils der Studentinnen des KIT, also etwa 27% (vgl. dazu auch Abbildung 3).

Eine Entwicklung des Frauenanteils im Bereich der Habilitationen lässt sich aufgrund der geringen Anzahl nicht seriös aufzeigen, da die betrachtete Personenmenge sehr klein ist. Dabei ist zu berücksichtigen, dass in den Ingenieurwissenschaften eher selten habilitiert wird und daher die Gesamtzahl der Habilitationen am KIT im Vergleich zu klassischen Universitäten gering ist. Von 2009 bis 2013 wurden insgesamt 71 Personen habilitiert¹⁹. Der Frauenanteil lag mit 13 weiblichen Habilitierten im betrachteten Zeitraum im Durchschnitt bei etwa 18%. Deutlich wird hier der Effekt der „leaky pipeline“, da im Vergleich zum Anteil an den Promotionsabschlüssen erheblich weniger Frauen eine Habilitation abschlossen als Männer.

2.2. Leitung und Gremien

Dem **Präsidium des KIT** gehören derzeit vier Männer und eine Frau an, dies entspricht einem Frauenanteil von 20%.

¹⁹ Stichtag für 2013: 7.1.2014

Auf den **wissenschaftlich-akademischen Leitungsebenen** folgen nach den beiden Vizepräsidenten (VP) für Forschung (männlich) und Lehre (männlich) die fünf Bereichsleitungen, die zu 20% weiblich besetzt sind. Es gibt keine Dekanin, 27,8% Prodekaninnen, 17,4% Studiendekaninnen und 10,3% Institutsleiterinnen (Abbildung 6 a). Der geringe Frauenanteil an der wissenschaftlichen Leitungsebene spiegelt die geringe Zahl an Hochschullehrerinnen und leitenden Wissenschaftlerinnen wider (vgl. Kapitel 2.2: 11,9% am 30.09.2013). Im Bereich der Fakultätsleitungen ist in den kommenden Jahren mit einem größeren Frauenanteil zu rechnen, da i. d. R. der Prodekan/die Prodekanin für das Amt des künftigen Dekans vorgeschlagen wird. Da aktuell einige Prodekaninnen im Amt sind, ist für die Zukunft die Besetzung mehrerer Dekanatsleitungen mit Frauen zu erwarten und vorgesehen. Die **nicht-wissenschaftliche Leitung** obliegt der Vizepräsidentin (VP) für Personal und Recht und dem VP für Wirtschaft und Finanzen. Die Leitungen der Dienstleistungseinheiten (DE) sind zu 34% weiblich besetzt (Abbildung 6 b).

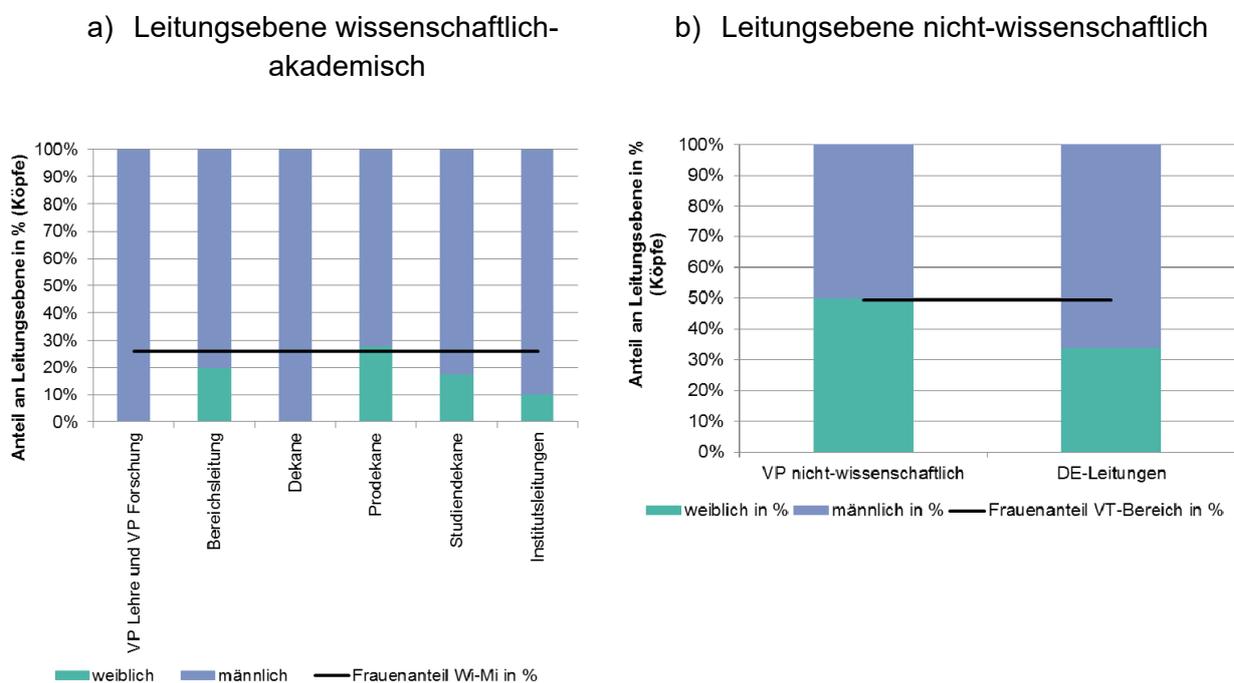


Abbildung 6: Darstellung der Leitungsebenen im a) wissenschaftlich-akademischen und b) nicht-wissenschaftlichen Bereich des KIT.

Die Zusammensetzung der wichtigsten Gremien des KIT ist in Abbildung 7 dargestellt.

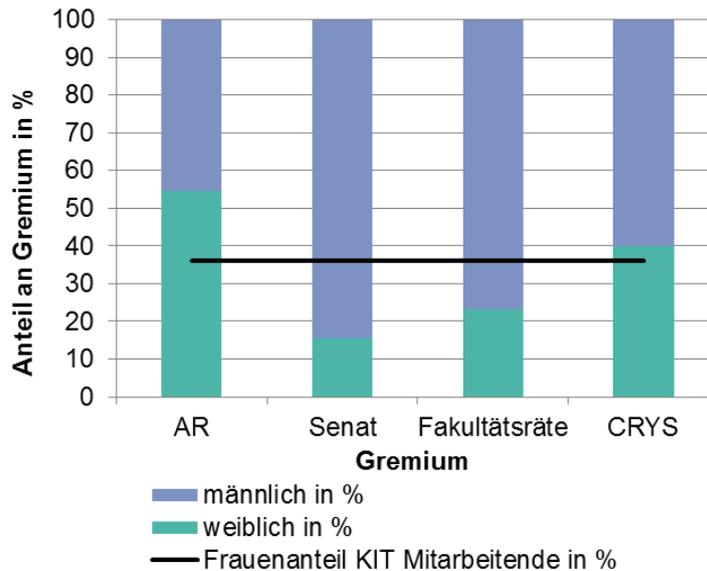


Abbildung 7: Darstellung der Zusammensetzung der KIT-Gremien Aufsichtsrat (AR), KIT-Senat (Senat), der Fakultätsräte und des CRYs (Council for Research and Promotion of Young Scientists²⁰).

Der **Aufsichtsrat des KIT** besteht aktuell aus sechs Frauen und fünf Männern und damit zu 54,4 % Frauen. Die Besetzung von Gremien wird in § 16 Abs. 7 KITG geregelt, so müssen im „KIT-Senat und KIT-Fakultätsrat [...] mindestens drei stimmberechtigte Frauen vertreten sein.“ § 5 der Chancengleichheitssatzung sieht dies auch für die künftigen Bereichsräte vor, wobei darüber hinaus jeweils in all diesen Gremien sowie in den FuE²¹-Kommissionen der Programme ein Frauenanteil von mindestens 25% angestrebt werden soll. Im Übrigen sollen Findungs-, Berufungs- und andere Auswahlkommissionen zu gleichen Teilen mit Frauen und Männern besetzt werden. In der Chancengleichheitssatzung wird zugleich darauf hingewiesen, dass gerade in Disziplinen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, oftmals wenige Frauen in vielen Gremien mitwirken müssen. Die damit gebundene Arbeitszeit von jungen Wissenschaftlerinnen und Professorinnen kann einen Wettbewerbsnachteil für diese darstellen.

Im **KIT-Senat** sind aktuell neun Frauen vertreten, bei 58 Senatsmitgliedern bedeutet dies einen Frauenanteil von knapp 16%. Hier ist, ebenso wie nachfolgend dargestellt in den KIT-Fakultätsräten, ein besseres Verhältnis wünschenswert, jedoch werden die Mitglieder des Senats ebenso wie die Mitglieder in den KIT-Fakultätsräten gewählt, weshalb eine Einflussnahme nur begrenzt möglich ist.

Insgesamt wurden 334 Personen in die elf **Fakultätsräte** im AJ 2013 gewählt. Darunter sind 78 und damit 23,4% Frauen.

²⁰ CRYs ist ein KIT-internes Gremium, das etabliert wurde, um den internen Wettbewerb der Mittelvergabe und von Fördermaßnahmen für den wissenschaftlichen Nachwuchs zu gestalten.

²¹ FuE Kommission = Programmkommission eines HGF-Programms (HGF=Helmholtz-Gemeinschaft deutscher Forschungszentren) mit festgelegtem Aufgabenkreis, welche von den Leiterinnen und Leitern der Institute des KIT, die an einem HGF-Programm beteiligt sind, gemäß den vom PS im Benehmen mit dem KIT-Senat verabschiedeten Regularien, für das jeweilige Programm und die jeweilige Programmperiode gebildet werden.

Fakultät	Frauen in %
Architektur	30,0
Bauingenieur-, Geo- und Umweltwissenschaften	30,8
Chemie und Biowissenschaften	16,1
Chemieingenieurwesen und Verfahrenstechnik	43,5
Elektrotechnik und Informationstechnik	11,8
Geistes- und Sozialwissenschaften	20,0
Informatik	25,0
Maschinenbau	19,1
Mathematik	26,1
Physik	23,8
Wirtschaftswissenschaften	32,0
Summe	23,4

Abbildung 8: Frauenanteile in den Fakultätsräten im AJ 2013 (Stand September 2013).

Gerade im Fakultätsrat der Geistes- und Sozialwissenschaften mit einem großen Anteil von Studentinnen beträgt die Anzahl der gewählten Frauen nur 20%. Dies entspricht aber der in Abschnitt 2.4 dargestellten Unterrepräsentanz von wissenschaftlichen und akademischen Mitarbeiterinnen in dieser Fakultät. Auch in der Fakultät für Chemie- und Biowissenschaften ist ein Frauenanteil von 16,1% nicht repräsentativ für die Zusammensetzung der Studierendenschaft dieser Fakultät (im WS 2012/13 waren 53,2% Frauen eingeschrieben). In der Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik entspricht der Frauenanteil von 11,8% im Fakultätsrat in etwa der Zusammensetzung der Studierenden der Fakultät, mit im WS 2012/13 11,3%. Positiv hervorzuheben ist der Fakultätsrat in Chemieingenieurwesen und Verfahrenstechnik, in dem mit einem Frauenanteil von 43,5% nahezu ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern besteht, während der Anteil der Studentinnen 31,2% beträgt.

Im CRYs (**Council for Research and Promotion of Young Scientists²²**) wird auf eine gendergerechte Vertretung geachtet. Seit 2011 setzt sich CRYs aus 15 Mitgliedern, 15 stellvertretenden Mitgliedern sowie bis zu drei Vertreterinnen und Vertretern des Erweiterten Präsidiums zusammen. Beim Verfahren der Neubesetzung von CRYs ab 2013 wurde ein Frauenanteil von mindestens 30% angestrebt und mit aktuell 40% auch erreicht. So sind auch zwei leitende Wissenschaftlerinnen unter den stellvertretenden Mitgliedern.

²² CRYs ist ein KIT-internes Gremium, das etabliert wurde, um den internen Wettbewerb der Mittelvergabe und von Fördermaßnahmen für den wissenschaftlichen Nachwuchs zu gestalten.

2.3. Hochschullehrer/-innen und leitende Wissenschaftler/-innen²³

Die nachfolgend analysierte Gruppe umfasst alle W1-, W2-, und W3- Hochschullehrer/-innen sowie leitenden Wissenschaftler/-innen. Nicht eingerechnet sind die außerplanmäßigen Professorinnen und Professoren, da diese dienst- oder arbeitsrechtlich in der Regel wissenschaftliche oder akademische Mitarbeiter/-innen sind.

Die Anzahl der Hochschullehrer/-innen und leitenden Wissenschaftler/-innen am KIT lag zum Stichtag am 30. September 2013 bei 344. Der Frauenanteil betrug 11,9%. In befristeten Dienst- oder Arbeitsverhältnissen standen sechs Frauen und 30 Männer, was einem Frauenanteil bei den Befristungen von 16,7% entspricht.

Deutschlandweit betrug in allen Disziplinen der Frauenanteil bei den Professorinnen und Professoren 20,4% im Jahr 2012²⁴. Damit hat sich in dieser Berufsgruppe der Frauenanteil von 12% seit dem Jahr 2002 deutlich erhöht. Die Ingenieur- und Naturwissenschaften wiesen allerdings mit nur 10% den niedrigsten Frauenanteil auf. Das KIT lag 2012 11,0% leicht über dem deutschlandweiten Durchschnitt.

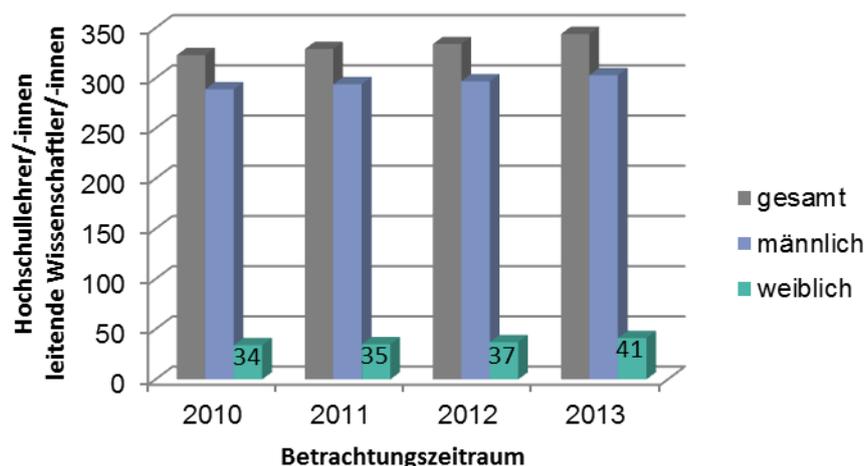


Abbildung 9: Anzahl der Hochschullehrer/-innen und leitenden Wissenschaftler/-innen am KIT.

In den Disziplinen Maschinenbau (14,7%), Informatik (12,5%) und Mathematik (25%) liegt der Frauenanteil bei den Hochschullehrerinnen und -lehrern höher als bei den Promotionen (jeweils 11,3%, 8,8% und 8,3% im AJ 2012). In allen anderen KIT-Fakultäten sowie im gesamten KIT liegt der Anteil der Hochschullehrerinnen und leitenden Wissenschaftlerinnen dagegen erheblich niedriger. Insbesondere ist in der Disziplin Bauingenieurwesen bei 21 Professoren bisher keine Professorin vertreten. Aber insgesamt ist bei der Entwicklung der Zahl der Hochschullehrerinnen und leitenden Wissenschaftlerinnen ein positiver Trend über die vergangenen Jahre festzustellen.

²³ Der Betrachtungszeitraum im Falle der Hochschullehrer/-innen und leitenden Wissenschaftler/-innen beginnt mit der KIT-Gründung und reicht vom 01.01.2010 – 30.09.2013. Betrachtet werden W3-, W2- und W1-Professorinnen und -Professoren sowie die nach dem Jülicher, Karlsruher und Berliner Modell am KIT beschäftigten leitenden Wissenschaftler/-innen.

²⁴ PM 235/13 des statistischen Bundesamtes vom 11.07.2013

Im Berichtszeitraum von 01.01.2009 bis 30.09.2013 wurden insgesamt 144 Rufe erteilt, 21 Hochschullehrerinnen/leitende Wissenschaftlerinnen und 98 Hochschullehrer/leitende Wissenschaftler wurden ernannt, das ergibt einen Frauenanteil von 17,6% bei den Ernennungen. Es ist festzustellen, dass die Resonanz von Frauen auf ausgeschriebene Stellen gering ausfällt. Unter den 2700 Bewerbungen wurden lediglich 387 (14,3%) von Frauen eingereicht. Hinzu kommt, dass es eine große Konkurrenz unter den Universitäten innerhalb Deutschlands, aber auch international, um qualifizierte Bewerberinnen gibt, dies gilt insbesondere in den natur- und ingenieurwissenschaftlichen Disziplinen. Von den 387 Bewerberinnen nahmen 45 einen Listenplatz ein (Frauenanteil auf den Listen: 15,2%). Insgesamt gingen 28 Rufe und 21 Ernennungen an Frauen. Im Zeitraum vom 01.10.2012 bis zum 30.9.2013 wurden insgesamt 21 Personen berufen, davon 8 Frauen, das entspricht einem Anteil von 38,1%. Dieser bemerkenswerte Anteil von Frauen bei den Berufungen in den letzten beiden Jahren ist auf eine auf Chancengleichheit ausgerichtete Berufungspraxis am KIT zurückzuführen. In den Berufungskommissionen betrug der Frauenanteil im Durchschnitt etwa 23%.

Im Bereich der Juniorprofessuren zeigt sich ebenfalls eine positive Tendenz. Im Jahr 2013 lag der Anteil der weiblich besetzten Juniorprofessuren bei 40%. Hier könnte man sogar fragen, ob nicht gerade Frauen auf die schlechter dotierten Stellen berufen werden. Jedoch ist hier auch zu bedenken, dass die absoluten Zahlen mit insgesamt 15 Juniorprofessuren kaum valide Deutungen zulassen.

2.4. Wissenschaftliche und akademische Mitarbeiter/-innen

Am KIT waren zum Stichtag am 30.09.2013 insgesamt 4.671 wissenschaftliche und akademische Mitarbeiter/-innen inklusive der Doktorandinnen und Doktoranden mit Arbeitsvertrag. Insgesamt lag der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen und akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei 26%. Das entspricht einem positiven Niveau, da dies im Wesentlichen den Anteilen der Absolventinnen und Absolventen entspricht. Aus dem Grundetat (Landesetat²⁵ und POF-Mittel²⁶) wurden insgesamt etwa 46% der wissenschaftlichen und akademischen Mitarbeiter/-innen finanziert. Knapp 25% aller aus dem Grundetat finanzierten wissenschaftlichen und akademischen Mitarbeiter waren Frauen.

Am KIT existieren 41 wissenschaftliche Nachwuchsgruppen (Stand Dezember 2013), davon werden neun von einer Frau geleitet. Diese Quote von 22% Frauenanteil entspricht ungefähr dem Frauenanteil bei den Promotionen bzw. liegt nur leicht darunter.

In der für den Planungszeitraum beschlossenen Umstrukturierung des KIT in Bereiche stellt sich der Vergleich zwischen dem Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und den Absolventinnen wie folgt dar (Abbildung 10):

²⁵ Im Landesetat sind alle über Landesstellen, Landesmittel oder sonstige Förderprogramme des Landes finanzierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter berücksichtigt.

²⁶ Mittel der programmorientierten Förderung der Helmholtz-Gemeinschaft deutscher Forschungszentren.

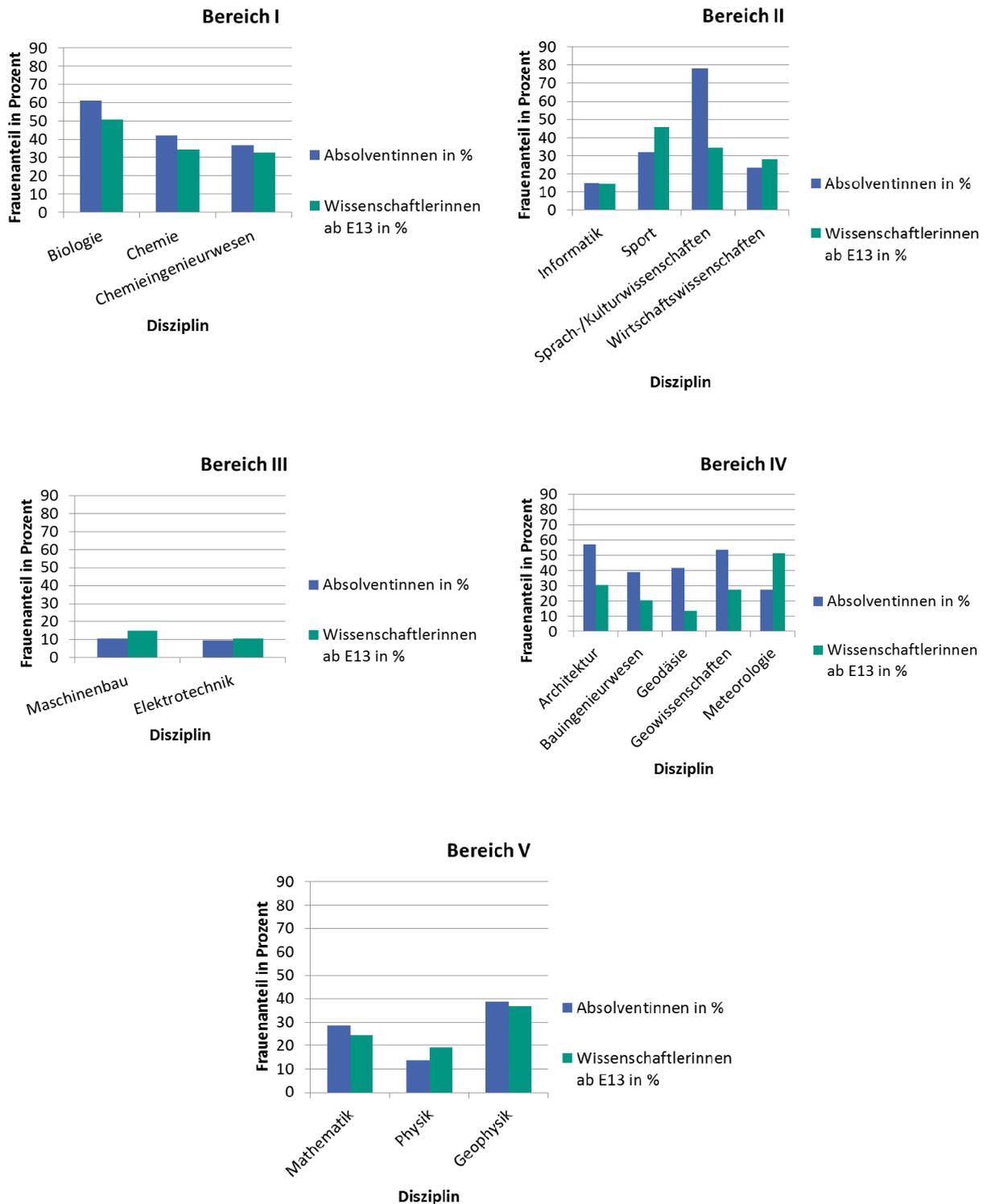


Abbildung 10: Gegenüberstellung der Anteile der Absolventinnen und wissenschaftlichen und akademischen Mitarbeiterinnen ab E13 für das AJ 2012 (Erhebung 30.4.2013) für die einzelnen Fachdisziplinen, wie sie sich in der geplanten Bereichsstruktur des KIT wiederfinden.

Besonders in Bereich IV ist der Anteil an Wissenschaftlerinnen deutlich geringer als der der Absolventinnen. Auch bei der Disziplin Sprach- und Kulturwissenschaften im Bereich II zeichnet sich eine markante Diskrepanz zwischen dem Anteil an Absolventinnen und dem Anteil an Wissenschaftlerinnen ab. In Bereich IV sticht die Disziplin Meteorologie heraus, in der der Anteil der Absolventinnen deutlich den der Wissenschaftlerinnen übersteigt. Hier ist allerdings nur ein sehr kleiner Personenkreis erfasst (Absolventinnen <10, Wissenschaftlerinnen <20), so dass eine Steigerung der Anzahl der Wissenschaftlerinnen zwar wünschenswert und anzustreben, aber die Auswirkung auf die Statistik des Bereichs bzw. auf die des KIT zu vernachlässigen ist. Positiv fällt der Bereich III auf, in dem der Anteil der Wissenschaftlerinnen den der Absolventinnen übertrifft. Gerade in den „harten“ naturwissenschaftlichen und ingenieurwissenschaftlichen Disziplinen wie Maschinenbau, Elektrotechnik, Mathematik, Informatik und Physik liegt der Anteil der Wissenschaftlerinnen gleich oder höher als der Anteil der Absolventinnen, was einerseits eine positive Signalwirkung auf den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs ausübt, andererseits verdeutlicht, dass hier die Institute und KIT-Fakultäten selbst ein großes Interesse daran haben, junge Akademikerinnen in der Wissenschaft innerhalb dieser Disziplinen zu halten.

Bei den wissenschaftlichen und akademischen Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern mit Arbeitsvertrag sind Frauen in den Gehaltsgruppen ab E14 aufwärts unterrepräsentiert (Abbildung 11).

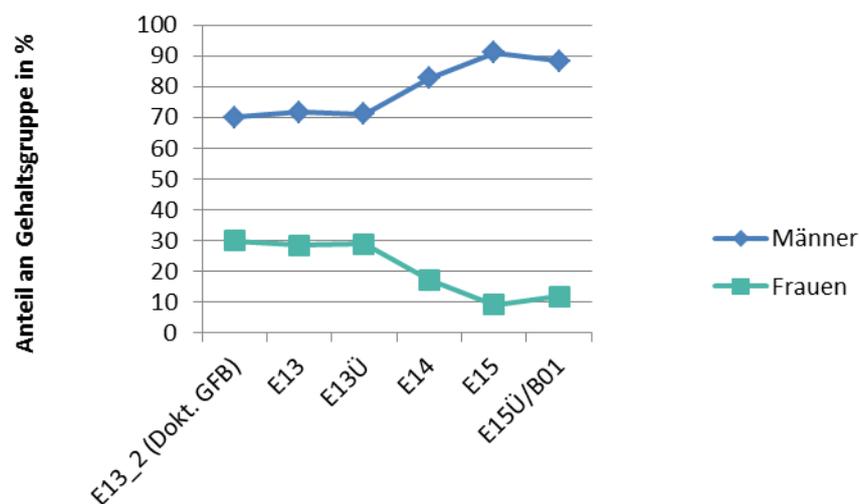


Abbildung 11: Anteile von wissenschaftlichen und akademischen Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern an der jeweiligen Gehaltsgruppe.

Fast 82% der am KIT beschäftigten wissenschaftlichen und akademischen Mitarbeiter/-innen hatten am Stichtag 30.09.2013 ein befristetes Arbeitsverhältnis. Der Anteil der Frauen an den befristeten Beschäftigungsverhältnissen lag bei etwa 28%, während von den unbefristet Beschäftigten nur etwa 16% weiblich waren. Bezüglich des letztgenannten Anteils obliegt daher dem KIT eine besondere Pflicht zur Aufmerksamkeit.

Am Stichtag 30.09.2013 hatten 89% der wissenschaftlichen und akademischen Mitarbeiterinnen ein befristetes Arbeitsverhältnis; bei den wissenschaftlichen und akademischen Mitar-

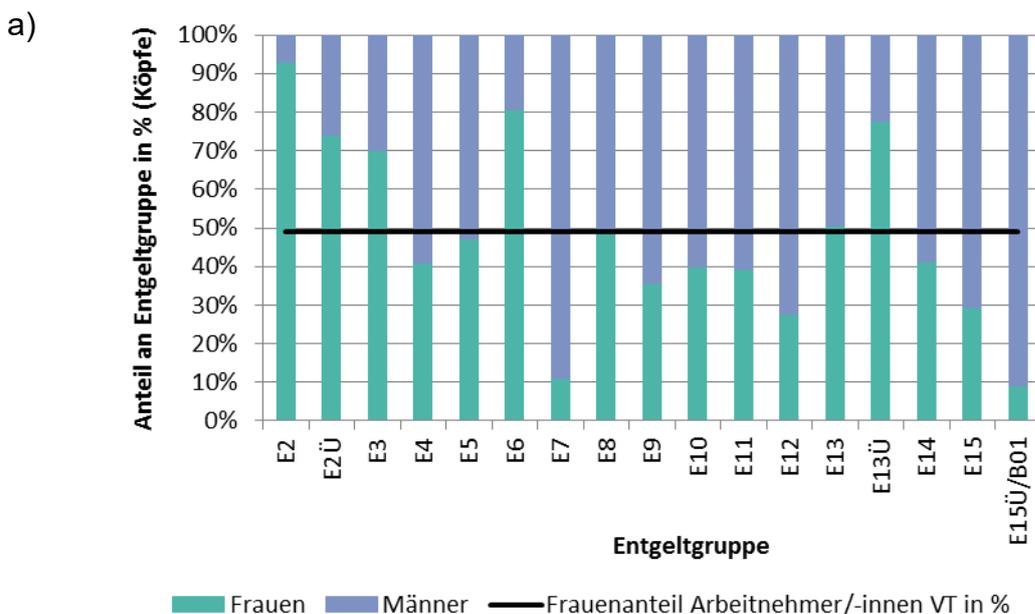
beitern hatten 79% einen befristeten Arbeitsvertrag. Es arbeiten also proportional mehr Frauen in einem befristeten Arbeitsverhältnis.

Von den wissenschaftlichen und akademischen Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern arbeiteten 42% der Frauen und etwa 22% der Männer auf Teilzeitbasis. Ursache dürfte sein, dass viele Frauen – ebenso wie im allgemeinen Verwaltungsdienst, technischen Dienst und Bibliotheksdienst – neben ihrer Berufstätigkeit Familienpflichten wahrnehmen und deshalb eine Teilzeittätigkeit ausüben.

Diese Daten wurden im Zuge dieses Berichtes zum ersten Mal für das gesamte KIT erhoben, so dass eine Entwicklungsbetrachtung erst in den kommenden Jahren möglich ist.

2.5. Allgemeiner Verwaltungsdienst, technischer Dienst und Bibliotheksdienst²⁷

Am KIT arbeiteten zum Stichtag am 30.09.2013 insgesamt 4.059 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im administrativen und technischen Dienst sowie in der Bibliothek (VT-Personal). Der Anteil der Mitarbeiterinnen (Arbeitnehmerinnen und Beamtinnen) in diesen drei Bereichen betrug 49,6%. Die Anteile der Arbeitnehmer/-innen an den einzelnen Entgeltgruppen ist in Abbildung 12 a), die Anteile der Beamtinnen und Beamten an den einzelnen Besoldungsgruppen in Abbildung 12 b) dargestellt.



²⁷ Die Zuordnung der CN-Mitarbeiter zu einer Dienstart erfolgte aufgrund des im SAP-System gepflegten Feldes „ausgeübte Tätigkeit“ und der Zugehörigkeit zu einer DE bzw. einem CN-Institut. So sind beispielsweise alle CN-Institutsmitarbeiter (<=E12) in der Dienstart „technischer Dienst“ enthalten, es sei denn ihre ausgeübte Tätigkeit entspricht eindeutig dem „Verwaltungsdienst“.

b)

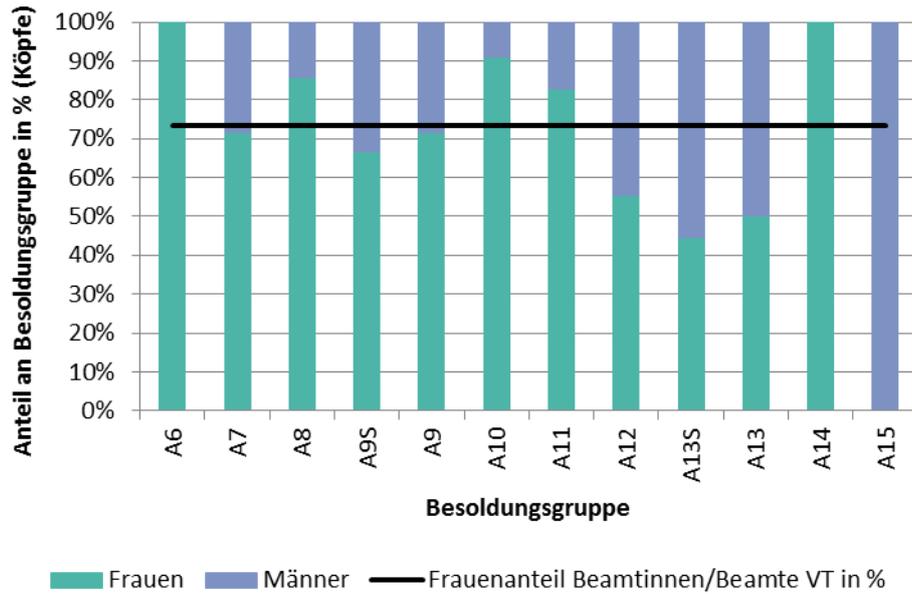


Abbildung 12: a) Anteile der Arbeitnehmer/-innen an den Entgeltgruppen und b) Anteil der Beamtinnen/Beamten an den Besoldungsgruppen im VT-Bereich.

Deutlich sticht in der ersten Abbildung die Eingruppierung E6 mit einem überdurchschnittlich hohen Frauenanteil heraus, dies ist durch die Eingruppierung der i. d. R. weiblich besetzten Sekretariate in dieser Gehaltsgruppe zu erklären. In E2 ist das ebenfalls hauptsächlich weibliche Reinigungspersonal eingruppiert, dies erklärt den höheren weiblichen Anteil. Insbesondere in den Gehaltsgruppen ab E8 und E9 sind die Männer überproportional vertreten, da vor allem Techniker/-innen diese Entgeltgruppe erhalten. In der Gruppe der Beamtinnen und Beamten sind Frauen stärker vertreten, dies gilt insbesondere für die Besoldungsgruppen A9 bis A11. In dieser Gruppe sind die in der Verwaltung und Bibliothek tätigen Personen des gehobenen Dienstes vertreten, welche häufig „Frauenberufe“ ausüben.

Die deutliche Mehrheit der Beschäftigten (Beamtinnen und Beamten sowie Angestellte) sind dem mittleren und gehobenen Dienst bzw. den entsprechend Beschäftigten ab der Entgeltgruppe E5 zuzuordnen. Im höheren Dienst bzw. ab Entgeltgruppe E13 waren etwa 44% und im einfachen Dienst bzw. Entgeltgruppe E2 – E4 75% Frauen beschäftigt (Abbildung 13).

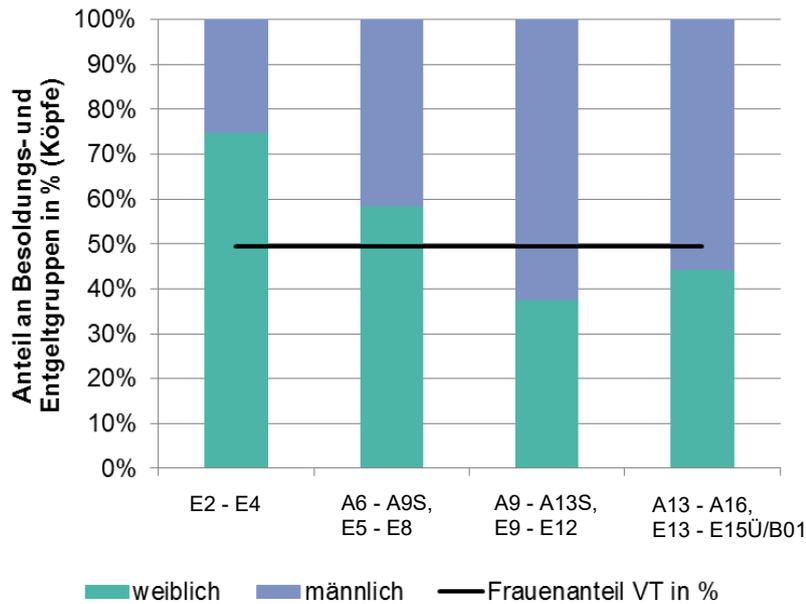


Abbildung 13: Aufteilung der Beschäftigten des VT-Bereichs nach Geschlecht innerhalb der Vergütungsgruppen.

Bei den befristet Beschäftigten lag der Anteil der Frauen um ca. 3 – 7,5 Prozentpunkte höher als der Frauenanteil an den Beschäftigten insgesamt (Abbildung 14). Da im VT-Bereich in der Regel nur mittels eines Eingangsvertrages befristet werden kann, legt dies die Deutung nahe, dass hier vermehrt Frauen eingestellt werden. Im Vergleich des Anteils von Frauen insgesamt und solchen mit einem befristeten Vertrag ist die größte Steigerung mit 7,5 Prozentpunkten im Bereich E13 – E15Ü/B01 festzustellen. Das zeigt, dass mehr Frauen in Positionen eingestellt werden, diese sind die Basis für eine dauerhafte Übernahme und ermöglichen ein Hineinwachsen in Führungspositionen.

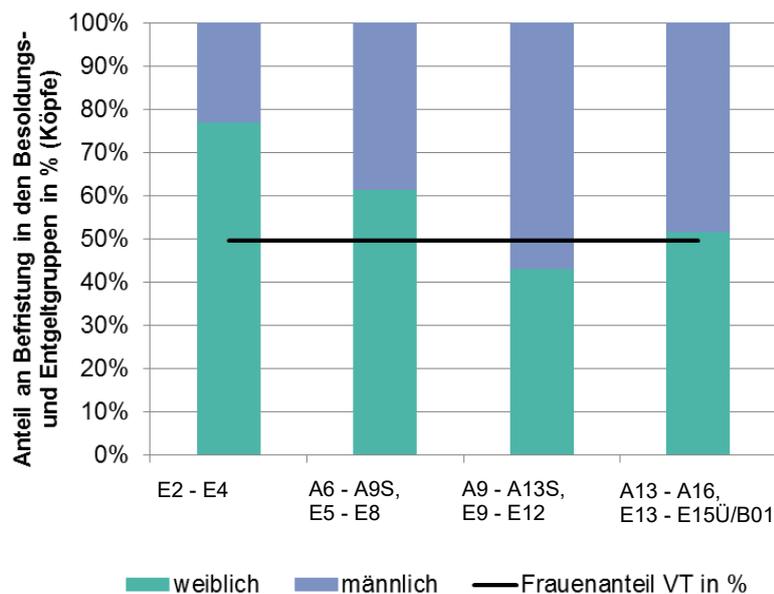


Abbildung 14: Aufteilung der befristet Beschäftigten im VT-Bereich nach Geschlecht innerhalb der Vergütungsgruppen.

Der Frauenanteil der in Teilzeit arbeitenden KIT-Beamtinnen und -Beamten betrug zum Stichtag 30.09.2013 volle 100%. Bei den in Teilzeit arbeitenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern lag der Frauenanteil je nach Vergütungsgruppe zwischen 74% und 92%, wobei der höchste Frauenanteil mit knapp 92% in den Entgeltgruppen E5 - E8 und damit wieder im Bereich der Sekretariate zu verzeichnen ist.

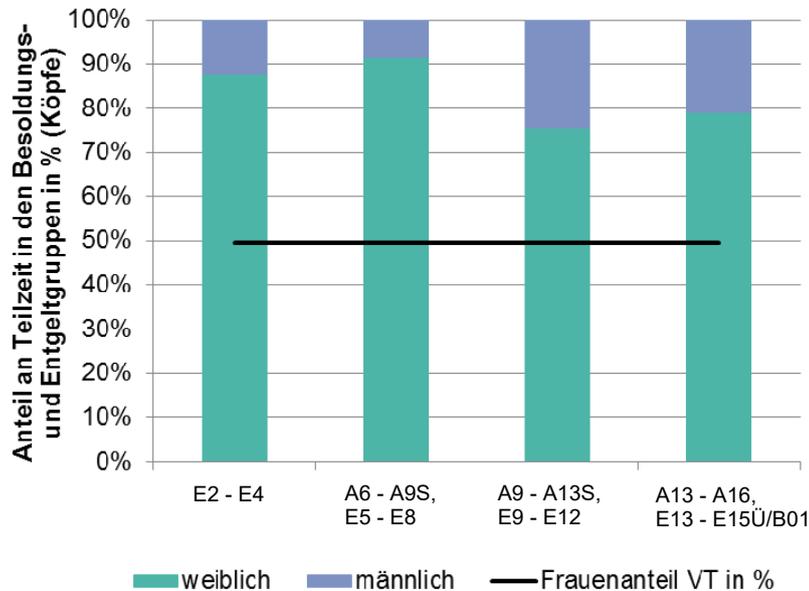


Abbildung 15: Aufteilung der in Teilzeit Beschäftigten im VT-Bereich nach Geschlecht innerhalb der Vergütungsgruppen.

Der große Frauenanteil an der Teilzeitbeschäftigung dürfte wohl dadurch verursacht sein, dass klassische Strukturen bei der familiären Verantwortung vorherrschen und überwiegend die Frauen die Verantwortung für Kinder und Familie übernehmen und deshalb beruflich zurücktreten. Es zeigt aber vor allem, dass das KIT durch flexibel gestaltbare Arbeitszeitmodelle gute Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie anbietet. Die Zahlen der Mitarbeiter/-innen zeigen, dass in der Gesamtbetrachtung des VT-Bereichs keine Unterrepräsentanz von Frauen weder im höheren Dienst noch im vergleichbaren Angestelltenverhältnis besteht. Ein differenzierteres Bild zeigt sich bei der getrennten Betrachtung der drei unterschiedlichen Dienstarten im VT-Bereich.

2.5.1. Allgemeiner Verwaltungsdienst

Der allgemeine Verwaltungsdienst umfasst sowohl die zentrale Verwaltung mit ihren 34 Dienstleistungseinheiten (DE) als auch die dezentrale Verwaltung an den Instituten (z. B. Institutssekretariate). Bei den DE-Leitungen betrug der Frauenanteil am 07.10.2013 34%, was eine deutliche Steigerung im Vergleich zum Jahr 2010 bedeutet, wo der Frauenanteil bei 19% lag. Bis zum Jahr 2018 werden acht DE-Leitungen durch altersbedingten Ruhestand frei (ausgehend von einem Renteneintrittsalter von 65 Jahren), darunter zwei Frauen, so dass im Rahmen der Neubesetzung der Frauenanteil gesteuert werden kann.

Insgesamt betrug der Frauenanteil im allgemeinen Verwaltungsdienst zum Stichtag am 30.09.2013 fast 70%. Die Anteile der Mitarbeiter/-innen des allgemeinen Verwaltungsdienstes an den einzelnen Entgeltgruppen ist in Abbildung 16 a), die Anteile der Beamtinnen und Beamten an den einzelnen Besoldungsgruppen in Abbildung 16 b) dargestellt.

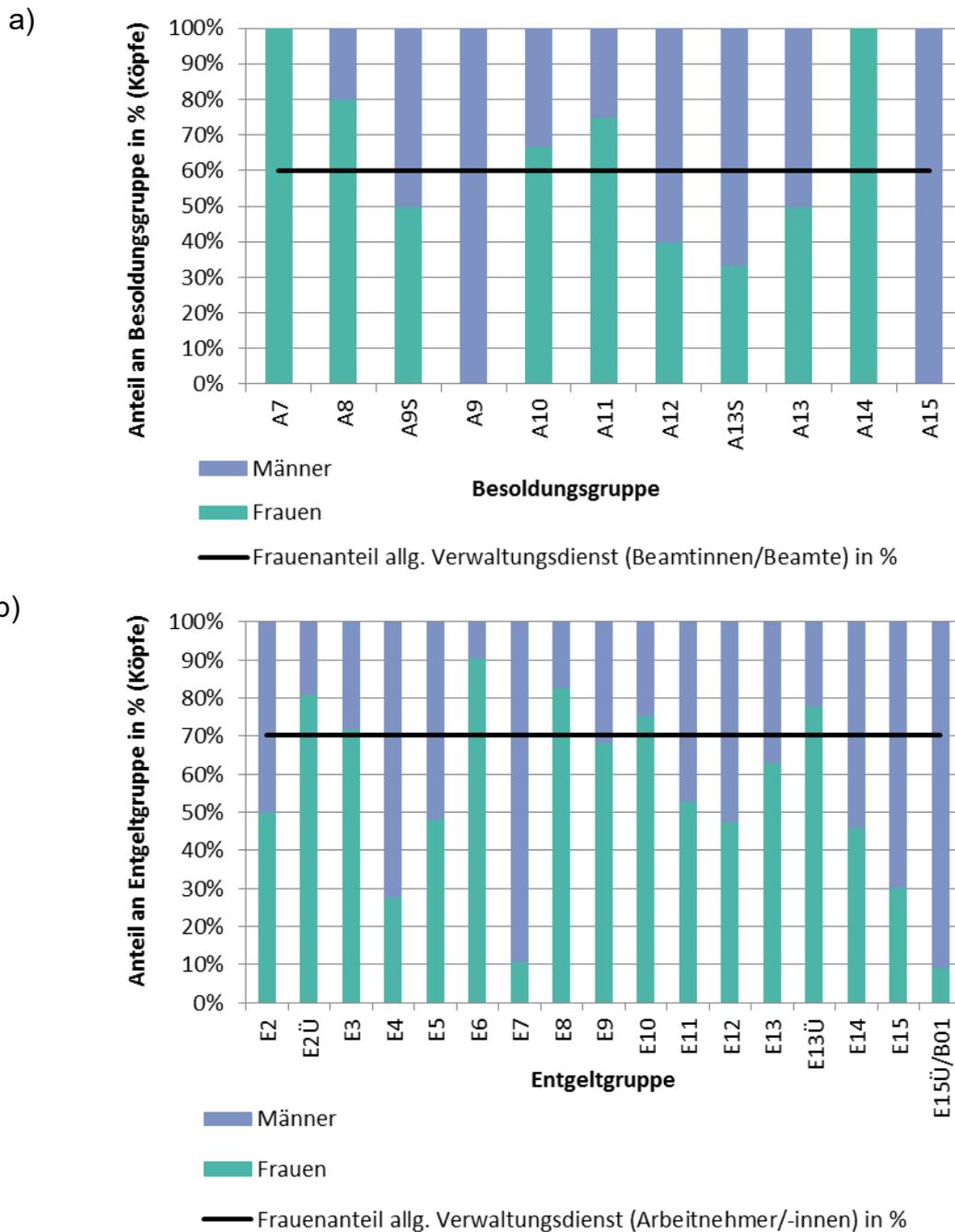


Abbildung 16: a) Anteile der Mitarbeiter/-innen des allgemeinen Verwaltungsdienstes an den Entgeltgruppen, b) Anteile der Beamtinnen/Beamten im allgemeinen Verwaltungsdienst nach Besoldungsgruppen.

Es fällt auf, dass im allgemeinen Verwaltungsdienst in der Mehrheit Frauen beschäftigt sind. Dies hat seine Ursache darin, dass Tätigkeiten in der Verwaltung „klassische Frauenberufe“ sind und i. d. R. Teilzeittätigkeiten zulassen. Soweit sich aus den beiden dargestellten Graphiken eine Unterrepräsentanz von Frauen ergibt, wird dies durch die sehr geringe Anzahl

der Beschäftigten in den einzelnen Vergütungs- und Besoldungsgruppen relativiert. Hervorzuheben sind aber die Vergütungsgruppen E15/E15Ü (44 Männer und elf Frauen) und damit die Unterrepräsentanz von Frauen. Hier sind vor allem Mitarbeiter/-innen in Dauerarbeitsverhältnissen mit langjährigen Verträgen. Eine mittelfristige Angleichung des Verhältnisses von Frauen und Männern lässt die nachfolgende Darstellung, in der die Vergütungsgruppen zusammengefasst sind, erwarten.

Aufgeteilt in Vergütungsgruppen ist Folgendes festzustellen: In den höchsten Entgelt- und Besoldungsgruppen sind nahezu gleich viele Männer und Frauen beschäftigt. Im gehobenen, mittleren und einfachen Dienst und bei den gleichwertigen Angestellten sind die Frauen mit knapp 63% bis knapp 80% Anteil in der Überzahl. Insoweit wird auf die Analyse auf S. 19 unten („klassische Frauenberufe“ und Möglichkeit von Teilzeit) verwiesen.

Im Vergleich zum Frauenanteil am allgemeinen Verwaltungsdienst liegt der Anteil der Frauen in befristeten Beschäftigungsverhältnissen im allgemeinen Verwaltungsdienst in den Vergütungsgruppen jeweils um ca. 10 Prozentpunkte. Auch hier gilt: im Verwaltungsdienst kann in der Regel nur mittels eines Eingangsvertrages befristet werden. Dies legt auch hier die Deutung nahe, dass vermehrt Frauen eingestellt werden.

Über 90% der im allgemeinen Verwaltungsdienst auf Teilzeitbasis tätigen Arbeitnehmer/-innen sind weiblich, bei den in Teilzeit tätigen Beamtinnen/Beamten sind sogar 100%. Auch dies dürfte – wie bereits unter Kapitel 2.4 angesprochen – eine Folge davon sein, dass vermehrt und geradezu in der Regel Frauen Familie und Beruf zu vereinbaren haben und daher eine Teilzeittätigkeit bevorzugen.

2.5.2. Technischer Dienst

Im technischen Dienst liegt der Anteil der Männer insgesamt mit über 70% deutlich über dem der Frauen. Eine Ausnahme stellt insbesondere die Gehaltsgruppe E2 dar, in der 95% Frauen tätig sind (Reinigungskräfte).

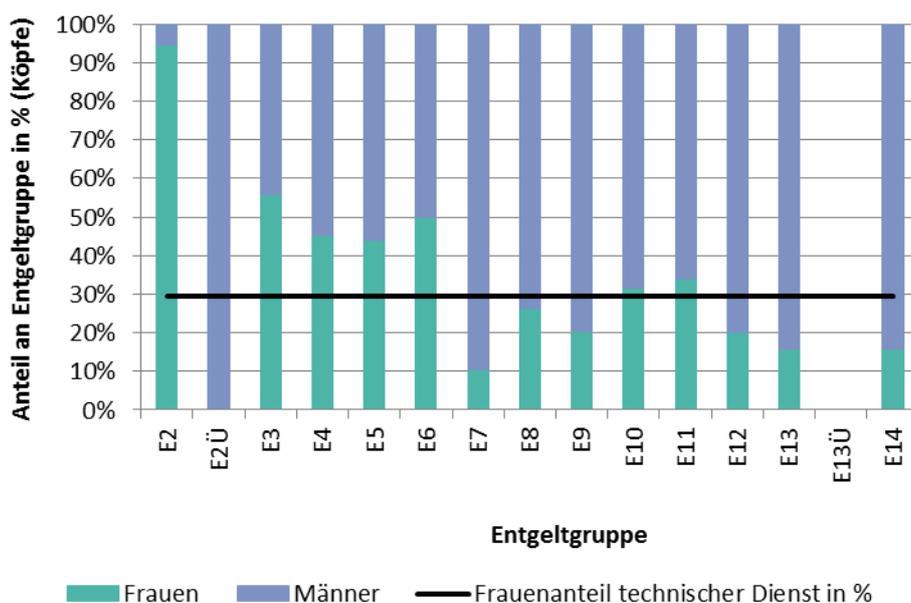


Abbildung 17: Anteile der Mitarbeiter/-innen im technischen Dienst nach Entgeltgruppen.

Wie die vorliegende Abbildung 12 zeigt, besteht eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen in den Vergütungsgruppen E7 (10,4%), E8 (25,8%), E9 (19,7%), E10 (28,7%), E11 (32,7%) und E12 (21,4%). Hierbei handelt es sich um die Berufsgruppen Techniker, Meister, Werkstattleiter und FH-Ingenieure. Dieses Bild wird bestätigt durch die Tabelle 26 im Anhang, in welcher die Entgeltgruppen zusammengefasst werden. Auch hier sind überproportional viele Frauen in den Entgeltgruppen E2 – 4 vertreten (83,2%), während in den anderen zusammengefassten Entgeltgruppen eine Unterrepräsentanz festzustellen ist (E5 – E8 = 31%, E9 – E12 = 24,0%, E13 – E15Ü/B01 = 14,3%). Dies entspricht dem bereits bei den Gesamtzahlen dargestellten Trend, dass in den technischen Berufen mehr Männer tätig sind.

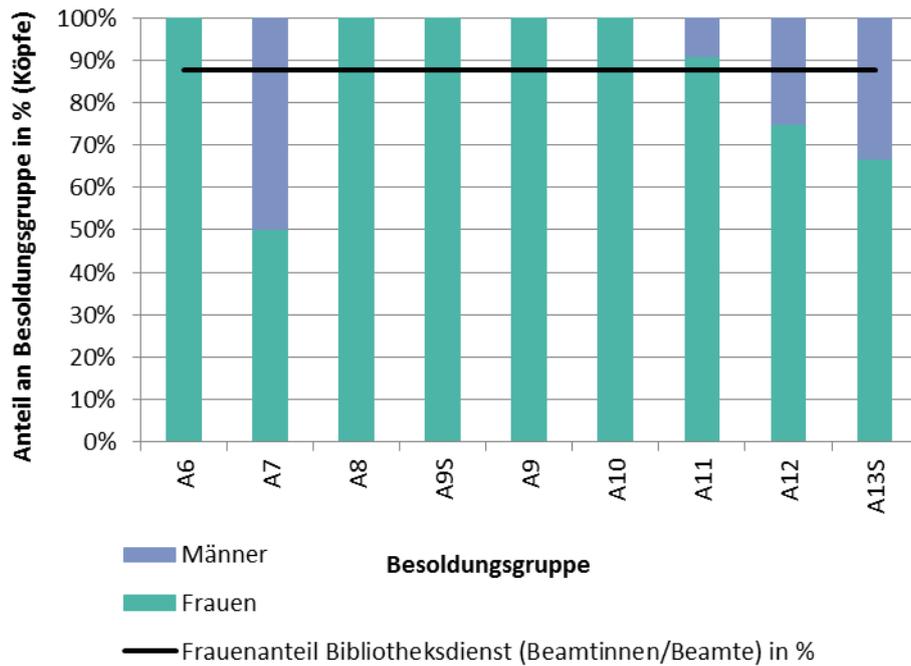
Der Anteil der Frauen an den befristeten Arbeitsverhältnissen stellt sich wie folgt dar: Ebenso wie im allgemeinen Verwaltungsdienst ist auch hier insbesondere in den zusammengefassten Vergütungsgruppen E5 – E8 und E9 – E12 erkennbar, dass der Frauenanteil mit befristetem Vertrag über dem Gesamtanteil an Frauen liegt. In beiden zusammengefassten Vergütungsgruppen besteht eine Steigerung von 7 – 8%.

Auch bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern des technischen Dienstes arbeiten überdurchschnittlich viele Frauen in Teilzeit **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.**, was den allgemeinen Trend bei der Teilzeitbeschäftigung widerspiegelt, der durch die stärkere Wahrnehmung familiärer Pflichten und Verantwortung durch Frauen zu begründen ist.

2.5.3. Bibliotheksdienst

Bei der Zuordnung zum Bibliotheksdienst ist zu beachten, dass aufgrund eines Beschlusses des Rektorats der Universität Karlsruhe (TH) vom 25.10.2000 der höhere Bibliotheksdienst (A13 – A16) dem wissenschaftlichen Dienst zugeordnet ist. Deshalb sind in den Tabellen 30 und 31 im Anhang und in den Graphiken dieses Abschnitts keine Beamten im höheren Bibliotheksdienst zu finden.

a)



b)

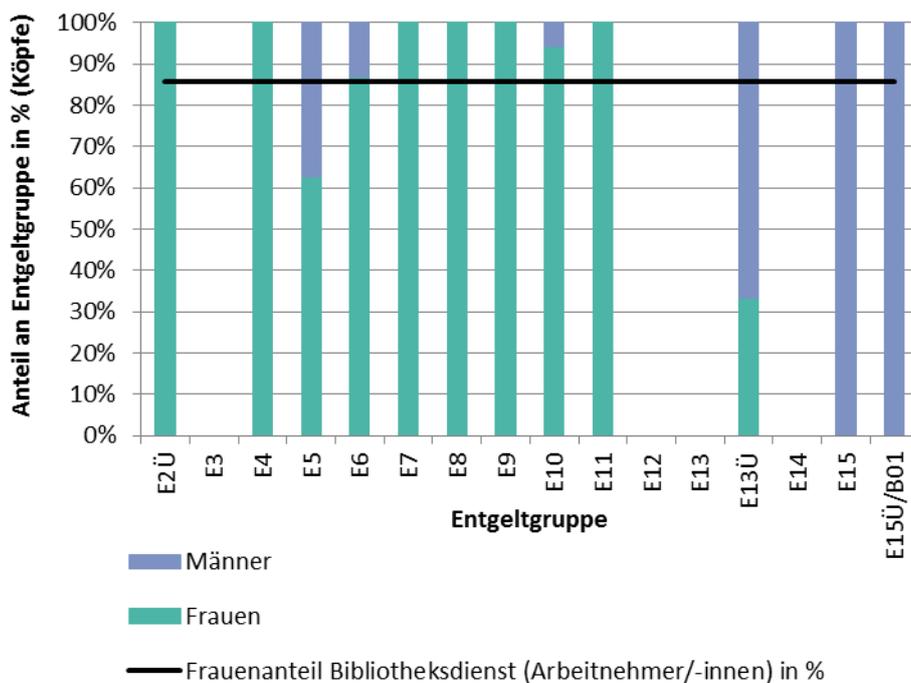


Abbildung 18: a) Anteile der Mitarbeiter/-innen im Bibliotheksdienst nach Entgeltgruppen, b) Anteile der Beamtinnen und Beamten im Bibliotheksdienst nach Besoldungsgruppen.

Der Beschäftigungsanteil im Bibliotheksdienst an der Gesamtzahl der Mitarbeiter/-innen im VT-Bereich ist zwar sehr gering (unter 3%), jedoch ist der Anteil der Frauen im Bibliotheksdienst mit knapp 87% hier überdurchschnittlich hoch. In Abbildung 18 a) sind die Anteile der im Bibliotheksdienst beschäftigten Männer und Frauen nach Entgeltgruppen, in Abbildung 18 b) die Anteile der Beamtinnen und Beamten an den Besoldungsgruppen dargestellt. Soweit in den Vergütungsgruppen E13 bis E15Ü eine Überrepräsentanz von Männern aus der Abbildung 18 erkennbar ist, scheint diese Darstellung irreführend, da es sich um eine sehr klei-

ne Personengruppe handelt (in E14 und E15 arbeiten je eine männliche Person). Die deutliche Überrepräsentanz von Frauen in den Vergütungsgruppen E3 – E10 (in E7 ist insgesamt nur eine weibliche Person beschäftigt) und in A8-A13S (in A9S ist wiederum insgesamt nur eine weibliche Person tätig) zeigt, dass es sich hier ebenso wie im Verwaltungsdienst um „typische Frauenberufe“ handelt.

Im Bibliotheksdienst sind 75% der befristeten Beschäftigten weiblich. Da insgesamt wenige Personen betroffen sind, ist eine Auswertung nach Besoldungs- und Entgeltgruppen nicht sinnvoll. So haben z. B. in der Vergütungsgruppe E5 bis E8 zwei Frauen und keine Männer einen befristeten Arbeitsvertrag. Auch hier kann die Überrepräsentanz von Frauen in befristeten Arbeitsverhältnissen eine positive Entwicklung wiedergeben, da das KIT in der Regel bei Neueinstellungen befristete Arbeitsverträge abschließt. Vor diesem Hintergrund kann die Überrepräsentanz ein Zeichen dafür sein, dass vermehrt Frauen eingestellt werden. Beachtenswert ist aber, dass in der höheren Vergütungsgruppe E13 und E14 keine Frauen, sondern zwei Männer befristet und daher wohl neu eingestellt wurden.

Besonders im Bibliotheksdienst findet sich der Trend wieder, dass deutlich mehr Frauen in Teilzeit arbeiten als Männer: So sind 97% der Teilzeitbeschäftigten Frauen. Bei der Gruppe der in Teilzeit Beschäftigten unterteilt in die verschiedenen Vergütungsgruppen fällt auf, dass nur in der dem gehobenen Dienst entsprechenden Vergütungsgruppe auch Männer vertreten sind. Die übrigen Teilzeitbeschäftigten in den niedrigeren Vergütungsgruppen sind zu 100% weiblich.

2.5.4. Auszubildende

Insgesamt sind am 30.09.2013 am KIT 467 Auszubildende beschäftigt. Das KIT ist damit die größte ausbildende Einrichtung in Karlsruhe. Der Frauenanteil beträgt fast 33% (Abbildung 19). Dabei liegt der Anteil der Studentinnen der DHBW-Studiengänge bei 31,3%, der Frauenanteil bei den Auszubildenden der Kammer- bzw. Lehrberufen bei 33,1%, wobei sie in den technischen Berufen unterrepräsentiert sind. Insbesondere in den Ausbildungsberufen Fachinformatiker/-in mit 3,6%, Industriemechaniker/-in mit 11,1% und Elektroniker/-in mit 11,8% (Tabelle 37 im Anhang) ist die jeweilige Frauenquote sehr niedrig.

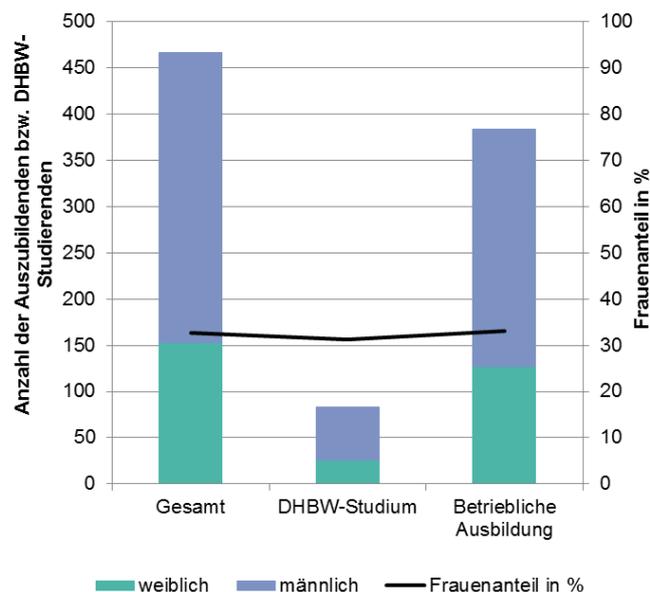


Abbildung 19: Auszubildende am KIT.

2.6. Arbeits- und Dienstbefreiungen

Die Arbeits-/Dienstbefreiung der wissenschaftlichen und akademischen Mitarbeiter/-innen sowie der Mitarbeiter/-innen im VT-Bereich zum 30.09.2013 stellen sich wie folgt dar (Abbildung 20):

a) wissenschaftliche und akademische Mitarbeiter/-innen b) Mitarbeiter/-innen VT

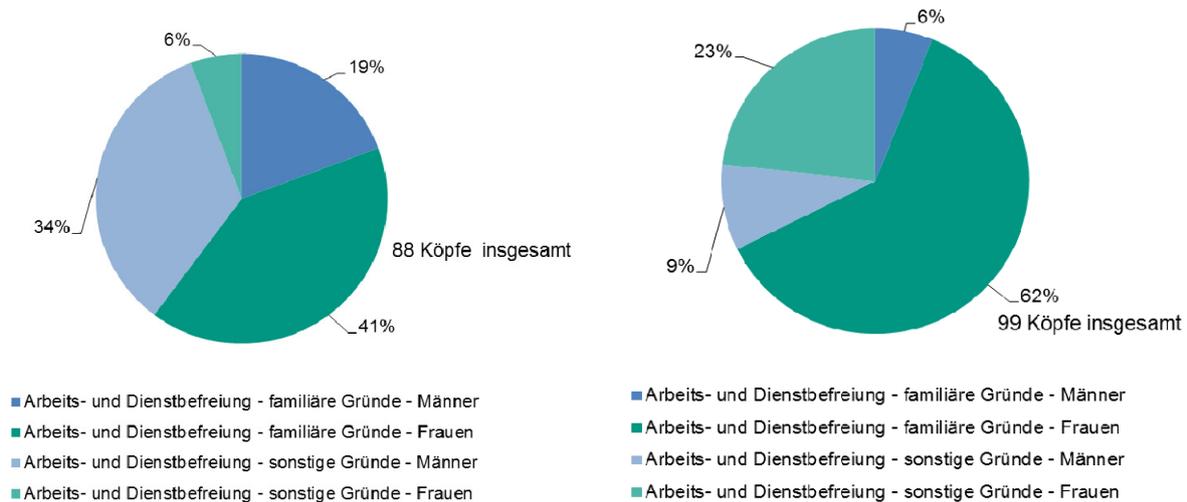


Abbildung 20: Am 30.09.2013 arbeits- und dienstbefreite der a) wissenschaftlichen und akademischen Mitarbeiter/-innen und der b) Mitarbeiter/-innen im VT-Bereich (jeweils Köpfe). Familiäre Gründe: Elternzeit, unbezahlter Urlaub wg. Krankheit des Kindes; sonstige Gründe: alle weiteren Beurlaubungsgründe wie unbezahlter Urlaub, Beurlaubung nach §31 AZ LVO (z. B. Beurlaubung zur Vertretung einer Professur), § 69 I LBG und §72 I LBG etc.

Insgesamt waren 187 Mitarbeiter/-innen beurlaubt. Man erkennt, dass sowohl bei den wissenschaftlichen und akademischen Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern mit 60% als auch bei den Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern im VT-Bereich mit 68% die familiären Gründe die Hauptursache für Beurlaubungen darstellen. Der Frauenanteil an den Beurlaubungen bei den wissenschaftlichen und akademischen Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern aus familiären Gründen ist mit 41% doppelt so hoch wie der Männeranteil mit 19%. Mit 62% geben im VT-Bereich hauptsächlich Frauen familiäre Gründe für ihre Beurlaubung an. Der Anteil der aus familiären Gründen beurlaubten Männer ist mit 19% im wissenschaftlich-akademischen Bereich deutlich größer als im VT-Bereich mit nur 6%.

Betrachtet man die in Anspruch genommene Beurlaubungszeit (auf ganze Monate gerundet) stellt sich ein etwas anderes Bild dar (Abbildung 21):

a) wissenschaftliche und akademische Mitarbeiter/-innen b) Mitarbeiter/-innen VT

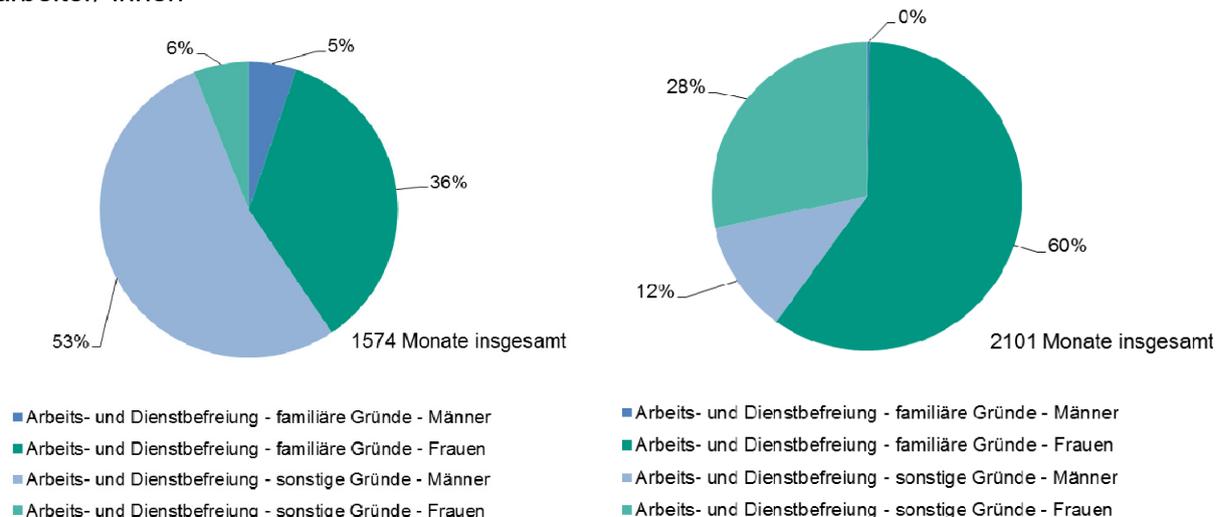


Abbildung 21: In Anspruch genommene Arbeits- bzw. Dienstbefreiungszeit am 30.09.2013 von a) wissenschaftlichen und akademischen Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern und von b) Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern im VT-Bereich. Familiäre Gründe: Elternzeit, unbezahlter Urlaub wg. Krankheit des Kindes; sonstige Gründe: alle weiteren Beurlaubungsgründe wie unbezahlter Urlaub, Beurlaubung nach §31 AZ LVO (z. B. Beurlaubung zur Vertretung einer Professur), § 69 I LBG und §72 I LBG etc.

Die aus familiären Gründen in Anspruch genommene Arbeits- bzw. Dienstbefreiungszeit beträgt bei den wissenschaftlichen und akademischen Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern etwa 41% der in Anspruch genommenen Arbeits- bzw. Dienstbefreiungszeit. Der Anteil der Arbeits- bzw. Dienstbefreiungszeit aus familiären Gründen der wissenschaftlichen und akademischen Mitarbeiterinnen ist mit 36% jedoch sieben mal so hoch wie der Anteil der wissenschaftlichen und akademischen Mitarbeiter mit 5%. Dies zeigt, dass ein Großteil der Elternzeit von Frauen in Anspruch genommen wird. Im VT-Bereich macht die Arbeits- bzw. Dienstbefreiungszeit aus familiären Gründen 60% der insgesamt in Anspruch genommenen Arbeits- bzw. Dienstbefreiungszeit aus. Interessant ist, dass der Anteil der Männer bei der Inanspruchnahme von Arbeits- bzw. Dienstbefreiungszeit aus familiären Gründen nahezu nur 0% ausmacht, d. h. die Arbeits- bzw. Dienstbefreiungszeit, die die 6% Männer aus dem VT-Bereich aus familiären Gründen in Anspruch nehmen (Abbildung 20 b) ist verschwindend gering gegenüber der Arbeits- bzw. Dienstbefreiungszeit, die von Frauen aus familiären Gründen in Anspruch genommen wird.

3. Maßnahmen zur Verwirklichung der Chancengleichheit am KIT

Im folgenden Abschnitt werden die vom KIT ergriffenen Maßnahmen zu Verwirklichung der Chancengleichheit dargestellt und analysiert.

3.1. Arbeitsbedingungen

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. So war beispielsweise das KIT durch ein Präsidiumsmitglied in der Arbeitsgruppe „Verbesserung der Rahmenbedingungen für den Mittelbau und den nichtwis-

senschaftlichen Bereich“ des Landes Baden-Württemberg vertreten. Dabei wurden u. a. verschiedene Handlungsempfehlungen zur Gestaltung des Karrierewegs „Professur“ (u. a. Tenure Track) und zur Schaffung von planbaren – und damit familienfreundlichen – Arbeitsbedingungen für wissenschaftliche und akademische Mitarbeiter/-innen erarbeitet.

3.1.1. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

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 Notfallbetreuung.

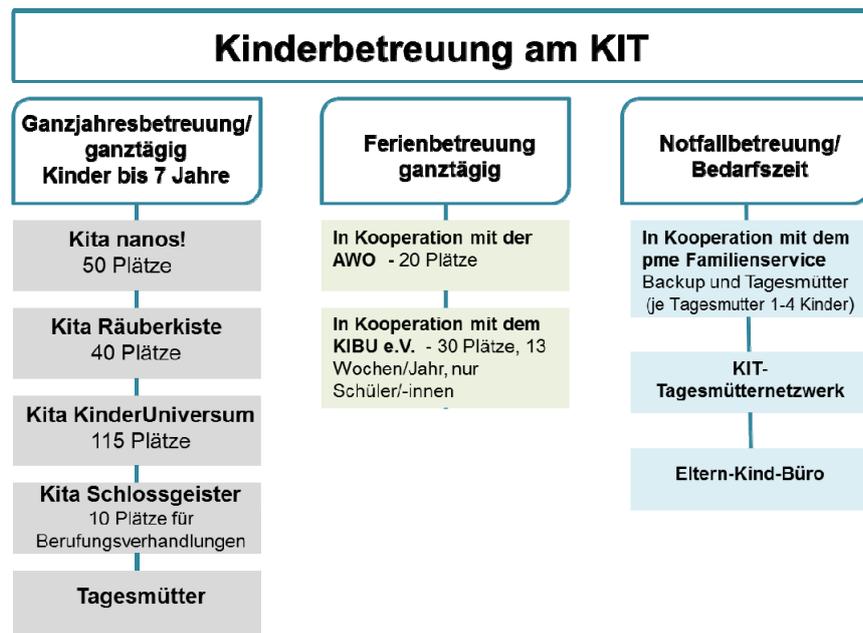


Abbildung 22: Kinderbetreuungskonzept des KIT

Die erste Säule stützt sich auf eine umfassende **Ganztagesbetreuung** von Kindern. Die Betreuungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen des KIT, die ganzjährig geöffnet haben, sind den Arbeitszeiten angepasst. Eine Betreuung ist von 7:00 bis 18:00 Uhr gewährleistet. Mit der Eröffnung des KinderUniversum im September 2013 wurde hier die Betreuungszeit bis 19:00 Uhr ausgeweitet. Im KinderUniversum stehen in 2013 60 Betreuungsplätze zur Verfügung (ab 2014 wird dieses Angebot auf insgesamt 115 Betreuungsplätze ausgeweitet). Damit gibt es derzeit am KIT insgesamt 160 Kinderbetreuungsplätze für Kinder im Alter von zwei Monaten bis zum Schuleintrittsalter (ab 2014 dann 215). Sollten sich Eltern eine Betreuung bei einer Einzelperson wünschen, besteht die Möglichkeit über das KIT-Tagesmütternetzwerk oder über den pme Familienservice eine geeignete Betreuungsperson zu finden. In den Erziehungskonzepten der KIT-Kindergärten nanos!, RäuberKiste und KinderUniversum finden sich naturwissenschaftliche motivierte Ansätze wieder, um spielerisch die Neugier beim Nachwuchs auf Phänomene in der Natur zu wecken. Dies erfolgt in Zu-

sammenarbeit mit dem Projekt „Haus der kleinen Forscher“ der Helmholtz-Gemeinschaft deutscher Forschungszentren.

Die zweite Säule beinhaltet die **Ferienbetreuung** ab dem sechsten bis zum zwölften Lebensjahr, da Schulferien für Eltern eine besondere Herausforderung darstellen. Sie können oft nicht mit dem Urlaubsanspruch abgedeckt werden. Aus diesem Grund bietet das KIT eine qualitativ hochwertige Ferienbetreuung an, die auf einem sorgfältig erarbeiteten pädagogischen Konzept basiert, welches im Zusammenspiel mit dem Kinderforschungslabor (siehe Kapitel 3.3.1) erarbeitet wird. Die Kinderferienbetreuung und das Kinderforschungslabor wurden in 2013 verstetigt.

Die dritte Säule deckt die **Notfallbetreuung** ab. Diese Notfallbetreuung wird beispielsweise für die Dauer von Konferenzen, Weiterbildungen, Abendveranstaltungen bzw. im Krankheitsfall benötigt. Sie wird momentan zum einen über Tagesmütter des KIT-Tagesmütternetzwerk oder über Tagesmütter des privaten Unternehmens pme-Familienservice abgedeckt und zum anderen über eine Backup Möglichkeit innerhalb einer Kindertagesstätte des pme-Familienservice. Aktuell entsteht ein Konzept für eine umfassendere Notfallbetreuung, das die Übernachtungsmöglichkeit für Kinder von Beschäftigten, die auf Dienstreise gehen, vorsieht. Außerdem ermöglicht die Ermächtigung zur Teilübernahme von Betreuungskosten eine Unterstützung für Eltern, welche Dienstreisen antreten. 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. Das KIT hat in 2013 knapp 500.000 Euro²⁸ in die Maßnahmen zur Kinderbetreuung investiert. In diesem Betrag sind die **Investitionen** für den Bau der Kindertagesstätte KinderUniversum nicht enthalten. Das KIT beteiligt sich an den ca. fünf Millionen Euro Gesamtbaukosten mit ca. 2,5 Millionen Euro.

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. Dieses Programm wurde ursprünglich aus Geldern des Zukunftskonzepts finanziert und wird nun auch nach dem Wegfall des Exzellenzstatus fortgeführt.

Vorherrschend gilt am KIT eine flexible Arbeitszeit durch die **Gleitzeitregelung**, jedoch gibt es Bereiche in denen Schichtbetrieb, Rufbereitschaft und andere Arbeitszeitregelungen unumgänglich sind, wie beispielsweise der Wachdienst, Feuerwehrdienst etc. Das Präsidium hat 2013 mit dem Personalrat ein einheitliche Dienstvereinbarung zur Regelung der Gleitenden Arbeitszeit abgeschlossen, bis dato galten noch die Dienst- bez. Betriebsvereinbarungen der vormaligen Universität und des vormaligen Forschungszentrums. Nach dieser neuen Dienstvereinbarung ist 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 Best-

²⁸ Die Kosten für die Kinderbetreuung konnten in den vergangenen Jahren durch die Aufnahme der KITA nanos! in die Bedarfsplanung der Gemeinde Eggenstein-Leopoldshafen gesenkt werden

immungen 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. Die große Anzahl in Teilzeit tätiger Personen wurde bereits unter Absatz 2.4 und 2.5 dargestellt. Auch **mobile Arbeit/ Homeoffice** kann aus familiären Gründen nach Absprache mit dem/der Vorgesetzten beantragt werden. Für Besprechungen, Kommissions- und Gremienarbeit sind Vorgesetzte und Organisator/-innen gehalten, **familienfreundliche Termine** zu finden.

Insgesamt werden alle Maßnahmen, die zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie dienen, über die **Audits berufundfamilie** und **familiengerechte Hochschule** überwacht und vorangetrieben. Beide Audits wurden dem KIT 2010 verliehen. Aktuell befindet sich das KIT im Re-Auditierungsprozess des audits familiengerechte hochschule.

3.1.2. Mitarbeiter/-innen-Gespräche

Die 2013 abgeschlossene Dienstvereinbarung zwischen dem Präsidium und dem Personalrat des KIT legt fest, dass und wie die jährlich stattfindenden Mitarbeitergespräche durchzuführen sind. Grundsätzlich sollen Führungskräfte allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Mitarbeitergespräche anbieten. Im Leitfaden für die Durchführung kommt der Grundsatz der Vereinbarkeit von Beruf und Familie praktisch zur Umsetzung, da explizit auch Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie aufgenommen wurden, um auch hier und 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-Gesprächen erwartet sich das KIT auch eine chancengerechte Personalentwicklung und -planung. Auch die in den Gesprächen zu erörternde langfristige berufliche Entwicklung des/der einzelnen ist oftmals gerade bei Frauen von großer Bedeutung.

3.1.3. Transparentes Verfahren zur Vergabe von Leistungszulagen und Jahresprämien

Seit dem Jahr 2013 wird die Gewährung einer Leistungszulage und -prämie ab der Entgeltgruppe E13 unter Beteiligung der/des zuständigen CSO und 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. „[...] Frauen und Männer erhalten für gleichwertige Leistungen gleiche Honorierung. Dies betrifft insbesondere Zulagen, Prämien und leistungsorientierte Bezahlungen. Bei der Beurteilung von Leistungen werden dieselben Maßstäbe angewandt. Insbesondere soll bei der Leistungsbeurteilung die vertragliche Arbeitszeit berücksichtigt werden, die Frauen und Männern zur Ausübung der Tätigkeit zur Verfügung steht. Frauen und Männer haben dieselben Aufstiegsmöglichkeiten und erhalten dieselbe Förderung. Geschlechtsspezifischen Karrierehürden wird mit besonderer Förderung entgegengewirkt. Bei der Besetzung von Stellen sind gleiche und chancenangemessene Maßstäbe zu verwenden.“ (§ 2 Abs. 5 der Chancengleichheitssatzung). Die Verwirklichung dieser Sätze sollte an und für sich eine Selbstverständlichkeit sein, aber weil es eben noch alte Verhaltensmuster

und unbewusste Vorverständnisses gibt, wurden diese Sätze in die Chancengleichheitssatzung aufgenommen.

3.1.4. MultiTrack

Das Präsidium hat einen Masterplan für mögliche Karrierewege von Wissenschaftler/innen verabschiedet. Mit diesem „Multi Track-Programm“ schafft das KIT frühzeitig längerfristige Karriereperspektiven für exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler. Speziell für weibliche Kandidaten ist im Programm verankert, dass die Übernahme familiärer Verpflichtungen in angemessenem Umfang berücksichtigt wird und nicht zu Nachteilen führen darf. Gekoppelt an Nachwuchsgruppen oder Juniorprofessuren werden mit dem Programm individuell unterschiedliche Karriereziele berücksichtigt. Nach einer positiven Evaluation der betroffenen Person kann das Multi Track-Programm folgende Optionen bieten:

- Tenure Track in Form einer W3-Professur,
- eine auf sechs Jahre befristete W2-Professur,
- eine unbefristete Abteilungs- oder Gruppenleitung oder
- eine Dauerstelle.

Die Eröffnung langfristiger Karriereperspektiven ist gerade für Frauen ein entscheidendes Anreizsystem.

3.1.5. Gendergerechtes Personalentwicklungs- und Karriereförderungskonzept

Das gendergerechte Personalentwicklungskonzept des KIT umfasst sowohl integrative Bestandteile, in denen Teilnehmende an Weiterbildungsprogrammen implizit sensibilisiert werden, als auch spezielle Angebote für Frauen, um deren nächsten Karrieresprung zu unterstützen.

In verschiedenen **Mentoring-Programmen** (z. B. TANDEMplus oder „In Führung gehen“) werden die Frauen durch Mentorinnen und Mentoren, Weiterbildungen und Networking auf zukünftige Führungspositionen vorbereitet. Im Jahr 2013 haben insgesamt 27 Frauen an Mentoring-Programmen teilgenommen. In dem neu konzipierten Mentoring-Programm X-Ment werden seit 2012 zudem explizit Vertreterinnen und Vertreter aus dem außeruniversitären Bereich, insbesondere der Wirtschaft und Industrie, als Mentorinnen und Mentoren geworben, um Frauen 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 „In Führung gehen“ der Helmholtz-Gemeinschaft deutscher Forschungszentren (HGF) und der Helmholtz-Akademie für Führungskräfte und unterstützen so aktiv die Karriereentwicklung von Frauen. Seit Beginn der Führungsakademie mit der ersten Kohorte im Jahr 2007 stellte das KIT zwei Mentorinnen und 17 Mentoren. Bisher haben insgesamt 19 Mitarbeiter/-innen an der Führungsakademie teilgenommen, wobei sieben weiblich waren. In der laufenden Kohorte, die im Jahr 2012 begann, sind vier Mitarbeiter und zwei Mitarbeiterinnen des KIT beteiligt.

Die Hochschullehrerinnen und leitenden Wissenschaftlerinnen am KIT werden durch ein spezielles **Coaching-Programm** 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. Es findet wachsenden Zuspruch. Am 30.09.2013 nahmen 26% der Hochschullehrerinnen und leitenden Wissenschaftlerinnen an diesem Programm teil. Dieses Programm wurde ursprünglich aus Geldern des Zukunftskonzepts finanziert und wird nun auch trotz Wegfall des Exzellenzstatus fortgeführt.

Um die Chancengleichheit am KIT zu fördern, werden zudem **spezielle zielgruppenabhängige Förder- und Qualifizierungsmaßnahmen 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 speziell für Frauen angeboten, um den spezifischen Anforderungen der beruflichen Tätigkeit gerecht zu werden, z. B. Rhetorikkurse für Frauen, „Selbstmarketing für Wissenschaftlerinnen“ oder „Frauen in Verantwortung“. Darüber hinaus fördert und plant die Stabsstelle 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. Hierfür wurde 2013 eine 50% E13-Stelle geschaffen. Auch 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“ zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie an.

In der überdurchschnittlichen Vielfalt dieser Angebote, spiegelt sich die konsequente Nutzung der Chancen des Zusammenschlusses von Großforschungseinrichtung und Universität auch im Bereich Chancengleichheit.

3.1.6. Frauennetzwerke

Das Wissenschaftlerinnen-Netzwerk „**WiKIT**“ wird von den Wissenschaftlerinnen selbst organisiert und bietet den Frauen am KIT die Möglichkeit, Kontakte zu Frauen in der gleichen Berufssituation herzustellen und ihre Interessen zu bündeln. Es schafft Möglichkeiten zum gegenseitigen Austausch und zielt auf eine intensive Vernetzung zwischen den Wissenschaftlerinnen unterschiedlicher Fachrichtungen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen mit Männern in der Wissenschaft. Es steht im engen Kontakt zu den Chancengleichheitsbeauftragten, die z.T. als Wissenschaftlerinnen selbst Mitglied des Netzwerks sind. Unterstützt vom Diversity Management bietet es unterschiedliche Informationsveranstaltungen an. Zum 31.12.2013 waren 7,7% der Wissenschaftlerinnen am KIT in diesem Netzwerk aktiv.

Im Verwaltungsbereich gibt es das selbstorganisierte Netzwerk **KIT-ON**. Dessen Ziel ist es, eine campusübergreifende Kommunikationsplattform im Office-Bereich für Sekretärinnen, Assistentinnen und Sachbearbeiterinnen aus der Verwaltung anzubieten. Es schafft die Möglichkeit, ein breites Spektrum an Wissen in den Office-Bereichen optimal zu nutzen, Transparenz und Optimierung bei einheitlichen Arbeitsabläufen zu schaffen und bietet ein Forum für

einen gezielten, bereichsübergreifenden Austausch sowie die Unterstützung insbesondere neuer Mitarbeiterinnen durch Informationstransfer.

3.2. Einstellungsverfahren

Ein wesentlicher Eckpunkt der Verwirklichung der Chancengleichheit ist die „Einstellungspolitik“ des KIT und dass transparente Verfahren etabliert wurden, durch die Chancengleichheit gewährleistet wird. § 3 Abs. 2 der Chancengleichheitssatzung regelt insoweit: „In Einstellungsverfahren sollen gleiche und angemessene Maßstäbe angewandt werden.“ Auch dieser Satz erscheint zunächst als eine Selbstverständlichkeit, aber die Angemessenheit von Maßstäben ist ein wichtiger bedenkenswerter Aspekt, so etwa bei der Berücksichtigung von Schwangerschaft oder Familienpflichten. Letztere werden - wie die Zahlen dieses Planes zu den Teilzeitbeschäftigten belegen - immer noch weit überproportional von Frauen wahrgenommen.

Chancengerechte Einstellungsverfahren beginnen mit der Ausschreibung von Stellen: „Soweit nicht bereits in anderen gesetzlichen Regelungen und Dienstvereinbarungen vorgesehen, sind neu zu besetzende Stellen (Ersteinstellungen) auch zur Verwirklichung der Chancengleichheit grundsätzlich auszuschreiben“ (§ 3 Abs. 3 Chancengleichheitssatzung). § 3 Abs. 4 der Chancengleichheitssatzung sieht vor, dass auf eine Ausschreibung einer Wissenschaftlerstelle nur dann verzichtet werden kann, wenn diese im Rahmen einer Berufungsverhandlung zugesagt wurde. In den übrigen Fällen kann zunächst für einen Übergangszeitraum von drei Jahren auf eine Ausschreibung verzichtet werden. Danach kommt es darauf an, ob das jeweilige Institut, das eine Stelle zu besetzen hat, die vom Präsidium festzulegende Zielvorgabe hinsichtlich des Frauenanteils entsprechend dem Kaskadenmodell im Wesentlichen erfüllt. Bei der Festlegung der Zielzahlen wird in den Bereichen nach Disziplinen differenziert, denen alle Institute des Großforschungs- und Universitätsbereichs jeweils zugeordnet werden. Die Zielzahlen werden für die einzelnen Institute festgelegt, da die Bereiche von den Disziplinen und den Zahlen der Absolventinnen her zu inhomogen sind (Kapitel 2.4), wobei jedoch wegen der sehr unterschiedlichen Größen der Institute (die Institute im Universitätsbereich sind zum Teil sehr klein) die Zielzahlen sehr maßvoll festgelegt werden müssen. Erfüllt ein Institut die Zielzahlen der Disziplin, der es zugeordnet wurde, kann auf eine Ausschreibung verzichtet werden. Selbstverständlich werden alle Stellen seit vielen Jahren geschlechtsneutral ausgeschrieben. Darüber hinaus werden Maßnahmen zur aktiven Rekrutierung von passenden Kandidatinnen ergriffen. Bei der Besetzung von Auswahlgremien wird ein möglichst hoher Frauenanteil angestrebt. Zugleich wird die Chancengleichheitsbeauftragte auf deren Wunsch an den Auswahlverfahren beteiligt, sofern innerhalb einer Vergütungsgruppe eine Berufsgruppe mit Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt. Auch der Personalrat des KIT setzt sich bei Einstellungsverfahren für die Umsetzung der Chancengleichheit ein, indem er ergänzend zu den Chancengleichheitsbeauftragten die Bewerber/-innenlage prüft und auf der Einhaltung des Grundsatzes, dass eine möglichst gleichmäßige Besetzung der Arbeitsplätze mit weiblichen und männlichen Beschäftigten angestrebt wird und daher insbesondere Bewerbungen von Frauen in bestimmten Bereichen gewünscht werden, besteht.

3.2.1. Gendergerechtes Berufungskonzept des KIT

Die Berufungen für W2/W3-Professuren werden am KIT durch die „**KIT-Leitlinien zur Durchführung von Berufungsverfahren zur Besetzung von W2/W3-Professuren und**

leitenden Wissenschaftsstellen“ 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. Um ein gendergerechtes Berufungskonzept umsetzen zu können, greifen in allen drei Phasen spezifische Maßnahmen zur Chancengleichheit:

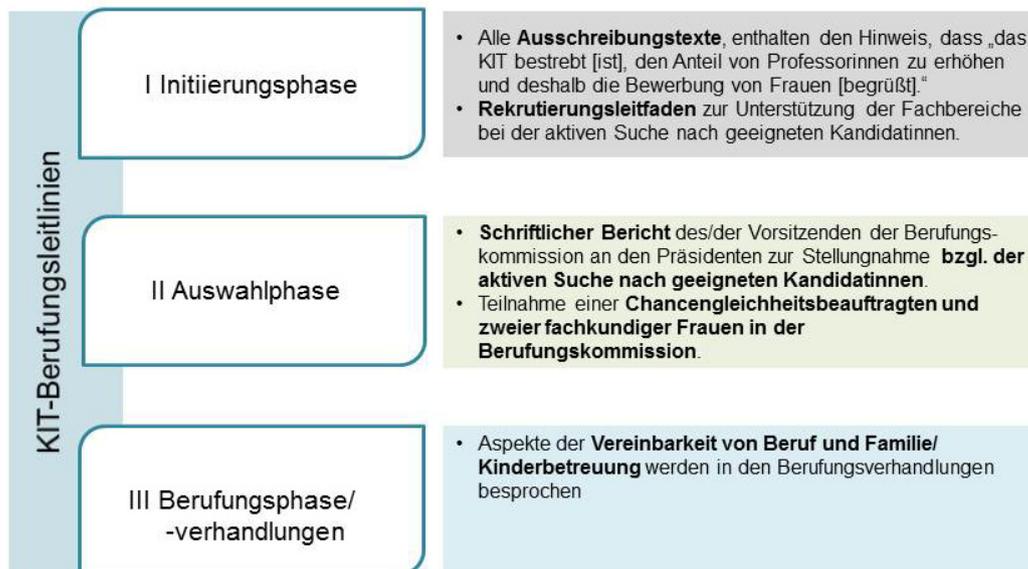


Abbildung 32: Gendergerechtes Berufungskonzept des KIT

In der **Initiierungsphase** enthalten alle Ausschreibungstexte den Hinweis, dass das KIT den Anteil der Professorinnen erhöhen möchte und somit Bewerbungen von Frauen ausdrücklich begrüßt. Das KIT hat dazu einen Rekrutierungsleitfaden verfasst, der den Fachbereichen bei der Suche nach geeigneten Kandidatinnen als Unterstützung dienen soll und Hinweise zur zielgerichteten Suche gibt. In der **Auswahlphase** hat der/die Vorsitzende der Berufungskommission aktiv Suche nach geeigneten Kandidatinnen zu ergreifen. Der bzw. die jeweilige Vorsitzende der Berufungskommission ist aufgefordert, Kandidatinnen direkt für die vakante Position anzusprechen. Diese aktive Ansprache wird durch das Präsidium des KIT eingefordert und in den einzelnen Verfahren überprüft, dem entsprechend hat der/die Vorsitzende in den schriftlichen Bericht zum Berufungsvorschlag hierzu Stellung zu nehmen. Berufungslisten, die ohne hinreichende Begründung keine Bewerberinnen aufführen, führen zu Nachfragen und können vom Präsidium abgelehnt werden. Zudem kann das Präsidium die Berufungsliste der Berufungskommission zugunsten einer Bewerberin verändern. Ferner wird die Übernahme familiärer Verpflichtungen, insbesondere Schwangerschaft und Elternzeit, in angemessenem Umfang bei Würdigung der Leistungen berücksichtigt.

Es sollen eine Chancengleichheitsbeauftragte und zwei fachkundige Frauen Mitglieder der Berufungskommission sein. Am KIT waren die Berufungskommissionen für W1/W2/W3-Professuren im Berichtszeitraum im Durchschnitt zu etwa 23% weiblich besetzt (vgl. Kapitel 2.2).

In der dritten und letzten **Berufungsphase** werden die **Berufungsverhandlungen** durchgeführt. 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 Wissenschaftler/-innen, die aus dem Ausland für eine wissenschaftliche Tätigkeit an das KIT kommen, steht der Bereich **International Scholars & Welcome Office** als Ansprechpartner zur Verfügung.

Die Helmholtz-Gemeinschaft hat 2012 die **Rekrutierungsinitiative** ins Leben gerufen, für die in den nächsten Jahren ansteigend insgesamt bis zu 24 Mio. Euro aufgebracht werden. Diese Initiative zielt u. a. darauf exzellente Wissenschaftler/-innen international zu rekrutieren und vor allem verstärkt Frauen zu gewinnen. Damit greift die Helmholtz-Gemeinschaft das Thema Chancengleichheit auf und konnte bereits exzellente Wissenschaftlerinnen für Leitungspositionen gewinnen. Im bisherigen Verlauf der HGF-Rekrutierungsinitiative war das KIT bisher mit vier Kandidatinnen und zwei Kandidaten erfolgreich, was einer Frauenquote von 66,7% entspricht.

3.2.2. Auswahlverfahren für Führungskräfte

Bei der Besetzung von Führungspositionen soll die Anwendung von gleichen und angemessenen Maßstäben durch ein systematisches und transparentes Auswahlverfahren sichergestellt werden (nach § 3 Abs. 2 der Chancengleichheitssatzung). Die Personalentwicklung des KIT bietet für die Besetzung von Führungspositionen insbesondere im administrativen Bereich seit ca. zwei Jahren **methodisch fundierte Auswahlverfahren** wie kompetenzbasierte strukturierte Interviews und Assessment Center(-Elemente) an. Die Verfahren werden bezogen auf die speziellen erfolgskritischen Anforderungen einer Führungsposition passgenau konzipiert und gemeinsam mit den Fachabteilungen durchgeführt. 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 im Wesentlichen reduziert und daher Frauen nicht benachteiligt werden. In dem, von der Personalentwicklung verfassten, **Konzept "Chancengleichheit im Auswahlverfahren"** sind weitere Maßnahmen und konkrete Umsetzungsschritte zur Realisierung der Chancengleichheit speziell bei der Gestaltung der Personalauswahlverfahren am KIT vorgesehen. Ein erwähnenswertes Element ist die generelle Etablierung von Fragen und Kriterien in allen Verfahren zur Besetzung von Führungspositionen, die die Gender- und Diversity-Sensibilität der Bewerberinnen und Bewerber näher beleuchten.

3.2.3. Strukturiertes und transparentes Entfristungsverfahren (EVA)

Übergeordnetes Ziel des Konzepts zur unbefristeten Übernahme des KIT Personals ist die Schaffung eines transparenten, strukturierten und standardisierten Prozesses für alle unbefristeten Übernahmen am KIT. Dieses wird durch eine klare Definition der fachlichen und überfachlichen Voraussetzungen für Entfristungen und die transparente Regelung der Entscheidungswege erreicht. Um einen durchgängigen Ansatz bei unbefristeten Beschäftigun-

gen am KIT zu sichern, wird in diesem Zusammenhang auch der Prozess der unbefristeten Neueinstellungen mit einbezogen. Aspekte der Chancengleichheit (etwa in Gestalt der Berücksichtigung von Erziehungsaufgaben und -zeiten) finden ausdrücklich Anwendung und sind im Evaluationsverfahren zu berücksichtigen. Um eine Gleichbehandlung der Geschlechter bei der unbefristeten Übernahme zu erreichen, ist vorgesehen, einmal im Jahr das Verhältnis von unbefristet übernommenen Frauen und Männern zu ermitteln und gegebenenfalls Maßnahmen zu ergreifen.

3.3. Studium und Lehre

Die Zahl der Frauen, die sich für einen MINT-Studiengang (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik) am KIT entscheiden, hat in den vergangenen Jahren kontinuierlich zugenommen. Dennoch müssen gerade hier Maßnahmen ergriffen werden, um Schülerinnen für ein MINT-Studium zu begeistern, sie optimal in der Studienphase zu begleiten und so auch eine größere Anzahl von Studentinnen und Absolventinnen zu erreichen.

3.3.1. Rekrutierung von Schülerinnen für den MINT-Bereich

Die Grundlage für das Interesse an Natur- und Ingenieurwissenschaften wird neben dem Elternhaus insbesondere in der Schule gelegt. Dem zunehmenden Interesse der Schülerinnen an technischen und naturwissenschaftlichen Themen steht jedoch häufig ein Mangel an entsprechenden Impulsen im privaten Umfeld entgegen. In der Folge richtet sich ihr Interesse schlussendlich doch mehr auf bekannte traditionelle Themenbereiche. Deshalb ist das KIT schon in den Schulen und bei Schülerinnen und Schülern aktiv. So werden Weiterbildungen für Lehrerinnen und Lehrer angeboten und Schülerinnen und Schüler zum einen für mathematische, technische und naturwissenschaftliche Phänomene und deren Hintergründe begeistert und zum anderen über die Studien- und Arbeitsperspektiven im MINT-Bereich des KIT mit dem Ziel der Gewinnung informiert.

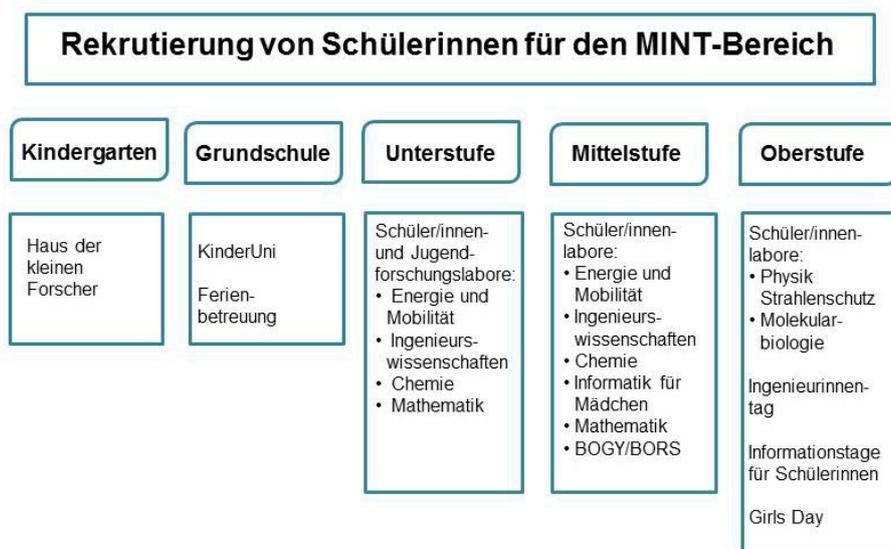


Abbildung 33: Aktivitäten des KIT zur Rekrutierung von Studentinnen.

Das „**Haus der kleinen Forscher**“ ist ein von der HGF verliehenes Prädikat, das KiTas bekommen, 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. Das KIT ist Gründungsmitglied der bundesweiten Stiftung „Haus der kleinen Forscher“ und stark im Netzwerk und der Umsetzungen beteiligt. Am KIT wurden die Betriebskitas nanos! und RäuberKiste mit dem Prädikat „Haus der kleinen Forscher“ ausgezeichnet, für das KinderUniversum ist dies auch geplant. Zudem bietet das KIT Schulungen für Grund- und Hauptschullehrer/-innen im naturwissenschaftlichen Bereich an, in denen den Lehrkräften dem jeweiligen Alter der Schüler/-innen entsprechend aufbereitete naturwissenschaftliche Experimente nähergebracht werden.

Das **Kinderforschungslabor** bietet zum einen speziell zugeschnittene Weiterbildung für Lehrkräfte und Erzieher/-innen, kann zum anderen aber auch von Schulklassen für Experimente genutzt werden, 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 Schülerlaboren Mathematik, Physik und Naturwissenschaft und Technik. In diesen Schülerlaboren haben Lehramtsstudierende die Möglichkeit unter Anleitung selbst zu unterrichten. Das geschlechterspezifische Lernverhalten wird beim Durchführen der Experimente in den Schülerlaboren beobachtet und wahrgenommen und die Einflussfaktoren des eigenen Rollenbildes erkannt und hinterfragt. Im Rahmen einer interdisziplinären studentischen Arbeitsgruppe werden diese gendersensiblen Merkmale nach dem Unterrichten im Schülerlabor reflektiert und ausgewertet. Schülerinnen stehen im Zentrum der Aktivitäten am **Girls‘ Day**, an dem jährlich ca. 700 Schülerinnen teilnehmen. Dieser seit vielen Jahren durchgeführte Tag vermittelt den Schülerinnen neben den Studien- auch einen Einblick in betriebliche Ausbildungsmöglichkeiten am KIT. Darüber hinaus bietet das KIT spezielle Kurse sowie **Praktika in technischen Berufen für Schülerinnen** an, um bei ihnen das Interesse an MINT-Fächern zu wecken. Das Angebot wurde bislang von ca. 270 Teilnehmerinnen genutzt. Vermehrt teilen Auszubildende und Studentinnen mit, dass die praxisnahe Erfahrung in den Werkstätten dazu beigetragen hat, sich für eine technische Ausbildung im KIT zu bewerben bzw. sich für ein Studium am KIT zu entscheiden. 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 Arbeitsplatzbesichtigungen, die durch das Netzwerk für Wissenschaftlerinnen am KIT (WiKIT)²⁹ 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.

²⁹ Erläuterung zum WiKIT-Netzwerk unter 3.1.6

3.3.2. MINT-Kolleg Baden-Württemberg

Das vom KIT gemeinsam mit der Universität Stuttgart entwickelte und aufgebaute MINT-Kolleg Baden-Württemberg unterstützt als zentrale wissenschaftliche Einrichtung am KIT und der Universität Stuttgart seit dem Wintersemester 2011/2012 Studieninteressierte und Studierende in den ersten Fachsemestern mit einem zusätzlichen Lehrangebot in den MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik). Bei einer qualifizierten Teilnahme am MINT-Kolleg bleiben bei der Anrechnung auf die Regelstudienzeit bis zu zwei Semester unberücksichtigt, um den Studierenden den BAföG-Bezug auch bei Überschreiten der Regelstudienzeit wegen einer Teilnahme zu ermöglichen. Speziell an MINT-Studentinnen richtet sich der **Kurs „Erfolgsstrategien für Frauen“**, der auf Fragen zum Umgang mit Vorurteilen, zur Durchsetzungsfähigkeit, zu Verhandlungsstrategien und auf die Bestimmung der eigenen Stärken eingeht. Es werden Themen wie der Umgang mit Hierarchien, das Arbeiten in Männerdomänen, Rollenbilder, Körpersprache und Netzwerke behandelt. Studienvorbereitend bzw. vor der Wahl der Fächerschwerpunkte in der Oberstufe werden Informationstage für Schüler/-innen der Mittelstufe an den Schulen durchgeführt, bei denen auch Vertreterinnen und Vertreter aus Wirtschaft und Industrie beteiligt sind, um das Interesse für Studien- und Berufswege im MINT-Bereich zu wecken. Die Veranstaltung organisiert das Büro für Chancengleichheit am KIT in Kooperation mit den entsprechenden Schulen. Im akademischen Jahr 2013 meldeten sich 4344 Personen für das studienbegleitende Angebot des MINT-Kollegs an, davon waren 28% weiblich. Bei einem Studentinnenanteil von etwa 24% in den MINT-Fächern ist hier mittelfristig mit einem Zuwachs von Studentinnen rechnen. In den studienvorbereitenden Kursen, die sich an Abiturientinnen und Abiturienten richten, betrug der Frauenanteil sogar 45%.

3.3.3. Projekt „Geschlechterspezifische Didaktik“

Studien belegen, dass Männer und Frauen unterschiedlich lernen. Um diesen Unterschieden gerecht zu werden und so auch den Frauenanteil in den MINT-Fächern zu erhöhen, ist es wichtig, dass Lehrende die geschlechtsspezifischen Lernstrategien und Lerntypen kennen und Hinweise zur Gestaltung ihrer Lehre bekommen, sodass beide Geschlechter optimal in Lehrveranstaltungen partizipieren können. Finanziert aus dem Qualitätspakt Lehre wurde daher ein Projekt ins Leben gerufen, das Trainer/-innen der Hochschuldidaktik, der Tutorienprogramme und auch Verantwortliche der Lehrerbildung als Multiplikatoren weiterbildet, um für diese Thematik wiederum innerhalb ihrer Workshops sensibilisieren zu können. Durch diesen integrativen Ansatz kann eine Vielzahl der Lehrenden und Lehramtsstudierenden am KIT erreicht werden. Zudem bietet die Arbeitsstelle Hochschuldidaktik am KIT auch mehrmals im Jahr Workshops zu verschiedenen Prüfungsformaten an, bei denen das Thema Chancengleichheit ein wichtiges Kriterium bei der Konzeption von schriftlichen und mündlichen Prüfungen ist.

3.3.4. Eckpunktepapier zur Gestaltung von Bachelor- und Masterstudiengängen am KIT

Studierende in besonderen Lebenslagen, z. B. familiäre Situation/Verantwortung, werden explizit in Abschnitt 2.2. in den „Eckpunkten zur Gestaltung von Bachelor- und Masterstudiengängen am Karlsruher Institut für Technologie (KIT)“, die im Mai 2013 vom Senat des KIT

verabschiedet wurden, berücksichtigt³⁰. Auch die Rahmenordnung für die Studien- und Prüfungsordnungen der Bachelorstudiengänge am KIT trägt den Belangen Studierender mit Kindern in § 12 Rechnung. Danach sind auf Antrag der Studierenden Mutterschutzfristen und Fristen der Elternzeit nach Maßgabe des Mutterschutzgesetzes bzw. des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz zu berücksichtigen (§ 12 Abs. 1 und 2) und Prüfungsfristen flexibel zu handhaben, soweit Studierende Familienpflichten wahrzunehmen haben (§ 12 Abs. 3).

3.3.5. Femtec Network

Das KIT ist seit 2007 offizieller Partner im Femtec Network³¹, das sich die Förderung von Studentinnen und Doktorandinnen aus den Ingenieur- und Naturwissenschaften zum Ziel gesetzt hat. Durch (Führungs-)Trainings, Gespräche mit potentiellen Arbeitgebern sowie Austauschmöglichkeiten mit anderen Frauen werden Perspektiven nach Abschluss der Ausbildung am KIT und Anforderungen der beruflichen Praxis aufgezeigt.

4. Bestimmung von Entwicklungszielen unter Berücksichtigung externer und interner Analysen

4.1. Externe Analysen und Bewertungen

Im „Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2013“ der gesis und CEWS³² wurden 64 Universitäten miteinander verglichen und insbesondere der Anteil der Frauen an der Studierendenschaft betrachtet, um sämtliche andere Personalindikatoren, z. B. der Anteil der von Frauen eingereichten Promotionen oder Habilitationen daran zu messen. Insgesamt erreichte das KIT einen mittleren Platz (Ranggruppe 6; beste: Ranggruppe 1, schlechteste: Ranggruppe 12). Das KIT befand sich bei der Bewertung der von Frauen eingereichten Habilitationen, des hauptberuflich wissenschaftlich bzw. künstlerisch tätigen Personals und der Steigerung des hauptberufliche wissenschaftlichen bzw. künstlerischen Personals von 2006 bis 2011 in den Top-Gruppen (zwei von zwei erreichbaren Punkten). Bei den von Frauen eingereichten Promotionen, den mit Frauen besetzten Professuren und der Steigerung der weiblich besetzten Professuren 2011 im Vergleich zu 2006, erreichte das KIT ein durchschnittliches Ergebnis (einer von zwei erreichbaren Punkten). Mit 26,3% weiblichen Studierenden im Jahr 2011 lag das KIT in der Schlussgruppe dieser Bewertung (kein Punkt von zwei erreichbaren Punkten). Gerade aber in den Fächergruppen „Ingenieurwissenschaften“, „Mathematik, Naturwissenschaften“ und „Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften“ besteht noch Entwicklungspotential. Dieses Ranking differenziert jedoch nicht zwischen den verschiedenen Ausrichtungen der Universitäten. Grundsätzlich wurden die Kunsthochschulen und die theologischen Hochschulen separat betrachtet, ebenso die Fachhochschulen. Die Universitäten wurden unabhängig von ihrer fachlichen Ausrichtung miteinander verglichen. Damit trägt dieses Ranking nicht der starken MINT-Ausrichtung des KIT Rechnung.

Der **Zwischenbericht des KIT zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG** wurde mit 3 von maximal 4 zu erreichenden Punkten bewertet.

³⁰ http://www.pst.kit.edu/downloads/intern/2013-05_EPP_einzeln.pdf

³¹ <https://www.femtec.org>

³² cews.publik.no17

Die differenzierte und realisierte Familienpolitik des KIT wurde gelobt. Das innovative Programm „eg-check.de“ und die entsprechende Schulung von zwei Chancengleichheitsbeauftragten, um die Entgeltgleichheit bei der leistungsorientierten Bezahlung zu prüfen, wurden ebenfalls positiv bewertet. Kritik wurde an der zu wenig differenzierten Darstellung der Zahlen, den vergleichsweise geringen Frauenanteilen bei den Hochschullehrenden, sowie den noch zu wenig ambitionierten Zielen geübt. Der **Abschlussbericht des KIT zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG** wurde mit 2 von 4 möglichen Punkten bewertet. Darin heißt es insbesondere „einige erfolgversprechende Maßnahmen waren bereits etabliert, weitere befanden sich noch in Planung“. Die Umbruchphase nach der KIT-Gründung und der Mittelwegfall durch den Verlust des Exzellenzstatus im Jahr 2012 wurden als große Herausforderungen für das KIT wahrgenommen. Viele der Projekte des KIT wurden als in der Pilotphase befindlich dargestellt. Wiederum wurde die unzureichend differenzierte Darstellung der Zahlen kritisiert. Vor allem wurde aber angemahnt, dass das KIT seit dem Zwischenbericht nicht genügend neue Maßnahmen entwickelt hat und viele der vom KIT geschilderten Maßnahmen, wie etwa die Chancengleichheitssatzung, sich noch in der Planungsphase befanden. Hier wurden im Anschluss an diese Bewertung durch die DFG erhebliche Anstrengungen unternommen, um eine Realisierung dieser Maßnahmen zu erreichen. So etwa wurde die Chancengleichheitssatzung in einer zweimaligen, ausführlichen Beratung vom Senat im November 2013 verabschiedet.

Bereits in den vergangenen Jahren waren die Bemühungen, um den Frauenanteil am KIT zu erhöhen, vielfältig und vielschichtig, was in Kapitel 3.1 detailliert dargestellt wurde. Das KIT wird in Zukunft durch die initiierten Maßnahmen noch attraktiver für Studentinnen und Mitarbeiterinnen werden. Allerdings kann sich der Erfolg nicht kurzfristig einstellen, sondern wird erst mittelfristig sichtbar werden.

4.2. Vergleich (Benchmarking) mit anderen Universitäten

Zum Vergleich mit dem KIT wurden die Eidgenössische Technische Hochschule (ETH) Zürich und das Massachusetts Institute of Technology (MIT) herangezogen, da an diesen beiden weltweit bekannten Einrichtungen der Schwerpunkt der Lehre und Forschung auf den ingenieur- und naturwissenschaftlichen Fächern liegt. Beide Einrichtungen haben deutlich weniger Studierende als das KIT (ETH Zürich 2012: 17.781³³, MIT AJ 2013/14: 11.301³⁴). Hochschullehrer/-innen insgesamt („professors all ranks“) gibt es am MIT aktuell 1.030³⁴, an der ETH Zürich 482³³ in 2012.

Das Gender-Monitoring der ETH Zürich³⁵ zeigt, dass seit etwa zehn Jahren der Anteil der weiblichen Studierenden bei etwa 30% stagniert. Ähnlich ist am KIT in den letzten fünf Jahren eine Stagnation beim Studentinnenanteil um etwa 27% zu beobachten. Der Anteil an Professorinnen insgesamt ist im Gender-Monitoring 2012/13 der ETH mit 12,4% angegeben, was 0,5 Prozentpunkte mehr darstellt als die aktuellen 11,9% Hochschullehrerinnen des KIT. In den letzten fünf Jahren gingen am KIT im Durchschnitt 17,6% der Ernennungen³⁶ an Frauen, wobei bei der Ruferteilung der Frauenanteil noch bei 19,4% lag. Bei den W1-Professuren war der Frauenanteil an den Ernennungen besonders hoch und lag bei 45,5%.

³³ <https://www.ethz.ch/de/die-eth-zuerich.html>, 15.01.2014

³⁴ <http://web.mit.edu/facts/faqs.html>, 15.01.2014

³⁵ Gender-Monitoring 2012/13 – Bericht zur Situation der Gleichstellung von Frauen und Männern in Studium und Wissenschaft. Eidgenössische Technische Hochschule Zürich, 2013.

³⁶ Die Ernennung folgt der Rufannahme.

Bei den Ernennungen der W3-Professuren lag der Frauenanteil bei 15,4%. Im Zeitraum vom 01.10.2012 bis zum 30.09.2013 wurden am KIT anteilig sogar 38,1% Frauen insgesamt berufen. In diesem Zeitraum lag der Frauenanteil bei den Berufungen zu Juniorprofessoren (i. d. R. W1-Professuren) bei 50%, bei den Berufungen zu Universitätsprofessoren (i. d. R. W3-Professuren) bei 35%. In den Jahren 2010 bis 2012 lag bei der ETH Zürich der Frauenanteil bei den regulären Berufungen bei 15%, bei den Berufungen insgesamt bei 16% (der Präsident der ETH kann gezielt für exzellente Wissenschaftler/-innen Professuren zusätzlich schaffen, woraus sich eine Differenz zwischen „regulär“ und „insgesamt“ ergibt).

Im Jahr 2011 betrug am Massachusetts Institute of Technology (MIT)³⁷ der Frauenanteil bei den Hochschullehrer/-innen („faculty“) an den „MIT Schools of Science and Engineering“ im Durchschnitt 17,3%. Bei den neu eingestellten Hochschullehrerinnen und -lehrern wurden im Jahr 2011 anteilig etwa 23% Frauen eingestellt. Bei den Studierenden des gesamten MIT³⁸ („undergraduates“) lag der Frauenanteil im Herbst 2013 bei 45%. Das Studienangebot des gesamten MIT umfasst jedoch deutlich mehr als das Angebot der Natur- und Ingenieurwissenschaften. Gelehrt wird außerdem in: Architektur und Planung; Geisteswissenschaften, Künste und Sozialwissenschaften, Gesundheitswissenschaften und Technologie, und Wirtschaftswissenschaften.

4.3. KIT-interne Analysen und Bewertungen

Nach den dargestellten Analysen der quantitativen Aspekte (siehe Kapitel 2) ergeben sich folgende Bereiche, in denen das KIT Entwicklungspotential hat:

- Steigerung der Anzahl der Studienanfängerinnen

Da die Anteile von Anfänger- und Absolventinnen gerade in den MINT-Fächern in etwa übereinstimmen, wird das KIT vor allem dann mehr Studentinnen zum Abschluss führen können, wenn es gelingt, vermehrt Studienanfängerinnen für ein Studium am KIT und insbesondere in den MINT-Fächern zu begeistern. Hier ist das KIT bereits in vielen Bereichen und auf verschiedenen Ebenen vom Kindergarten bis hin zur Gewinnung in den Schulen und zur Fortbildung von Lehrerinnen und Lehrern aktiv (siehe Kapitel 3.3.1). Allein die quantitative Ausweitung dieser Aktivitäten dürfte nicht zielführend sein. Vielmehr soll innerhalb des Geltungszeitraumes dieses Chancengleichheitsplanes eine Evaluierung der verschiedenen Maßnahmen erfolgen, um eine Konzentrierung und eine eventuelle Neuausrichtung zu bedenken.

- Berufung von Hochschullehrerinnen und leitenden Wissenschaftlerinnen

Seit 2010 ist der Anteil der Hochschullehrerinnen und leitenden Wissenschaftlerinnen zwar langsam, aber dennoch kontinuierlich angestiegen. Dies ist auch darauf zurückzuführen, dass grundsätzlich im KIT ein Umdenken stattgefunden hat und ein aktiver und bewusster Umgang mit der Gewinnung von Hochschullehrerinnen und leitenden Wissenschaftlerinnen selbstverständlich geworden ist. Die in den Berufungsverfahren etablierten Maßnahmen zur Chancengleichheit, wie etwa die aktive Rekrutierung sowie der Bericht über Maßnahmen zur Gewinnung von Frauen stößt auf Akzeptanz.

³⁷ A Report on the Status of Women Faculty in Science and Engineering, Massachusetts Institute of Technology, 2011.

³⁸ <http://web.mit.edu/ir/pop/students/diversity.html>

Dass Hochschullehrerinnen und leitende Wissenschaftlerinnen noch immer unterrepräsentiert sind, liegt zum einem am Fächerspektrum des KIT und zum anderen daran, dass es nur wenige qualifizierte Kandidatinnen gibt, der Wettbewerb um sie groß ist und sich deshalb trotz aktiver Rekrutierung wenig Frauen bewerben. Nichtsdestotrotz wird das KIT seine Anstrengungen bei der Gewinnung von Hochschullehrerinnen und leitenden Wissenschaftlerinnen intensivieren.

- Einstellungspraxis von wissenschaftlichen und akademischen Mitarbeiterinnen

Die im Rahmen der Verabschiedung der Chancengleichheitssatzung erhobenen und in Kapitel 2.4 dargestellten Zahlen haben – gerade unter Berücksichtigung der Zahl der Absolventinnen – gezeigt, dass sich das KIT hier bereits in vielen Disziplinen erfolgreich wissenschaftliche und akademische Mitarbeiterinnen gewinnt, jedoch gibt es auch Disziplinen in denen sich das KIT bewusster und aktiver um die Gewinnung von Nachwuchswissenschaftlerinnen bemühen muss. Die Analyse der Zahlen der wissenschaftlichen und akademischen Mitarbeiterinnen im Vergleich zur Zahl der Absolventinnen nach Disziplinen in den fünf Bereichen des KIT hat (Kapitel 2.4) einen Handlungsbedarf in den Disziplinen Architektur, Bauingenieurwesen, Geodäsie, Geowissenschaften, Geophysik und in den Sprach- und Kulturwissenschaften ergeben. Positiv sind insbesondere der Maschinenbau, die Elektrotechnik, die Mathematik, die Physik und die Wirtschaftswissenschaften hervorzuheben, in denen erkennbar mehr wissenschaftliche und akademische Mitarbeiterinnen als Absolventinnen tätig sind. Es wird angestrebt, durch die Regelung in der Chancengleichheitssatzung über die Ausschreibungspflicht in Disziplinen mit einer Unterrepräsentanz von Frauen und mit Hilfe der vom Präsidium vorzugebenden Zielzahlen entsprechende Änderungen herbeizuführen (vgl. Kapitel 3.2). Das KIT wird absehbar seine Mittelverteilung umstellen und neue Leistungs- und Indikatoren gestützte Kriterien etablieren. Hierbei soll auch die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen ein Kriterium sein.

- Einstellungen von Technikerinnen

Aktuell besteht bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den technischen Berufen am KIT eine Unterrepräsentanz von Frauen. Auch hier sollen die umfangreichen Maßnahmen die auf Kindergartenkinder bzw. Schülerinnen abzielen, junge Frauen für eine technische Ausbildung begeistern. Auch wird bei der Einstellung von Auszubildenden in technischen Berufen die Unterrepräsentanz von Frauen reduziert werden. Da seit Sommer 2013 die berufliche Ausbildung von einer Frau geleitet wird, sind hier Veränderungen zu erwarten. Im technischen Dienst liegt der Frauenanteil an den befristeten Beschäftigungsverhältnissen deutlich über dem Frauenanteil am technischen Dienst generell. Dies lässt auf eine vermehrte Neueinstellung von Frauen schließen, was grundsätzlich positiv zu bewerten ist. Um den Frauenanteil im technischen Dienst nachhaltig zu steigern, wird der Fokus in den kommenden Jahren auf die Entfristung – insbesondere in besonders männerdominierten Berufsgruppen – gelegt.

4.4. Zielzahlen

Eine Erhöhung der Frauenanteile wird nur erfolgen, wenn sich das KIT klare Ziele setzt, diese innerhalb des KIT kommuniziert und an Hand der Zielzahlen die bereits begonnenen Anstrengungen weiter intensiviert werden. Datengrundlage für die im Folgenden aufgeführten Zielzahlen bilden die im Anhang des vorliegenden Planes aufgeführten Tabellen.

Daher setzt sich das KIT ausgehend von den externen und internen Analysen die folgenden acht Entwicklungsziele bis 31. Dezember 2021³⁹:

1. Das KIT strebt die Erhöhung des Anteils von Hochschullehrerinnen und leitenden Wissenschaftlerinnen von 12% auf mindestens 16% an. Damit einhergehend wird auch eine Erhöhung der Frauenquote für die wissenschaftlich-akademischen Leitungspositionen angestrebt (vgl. Kapitel 2.2). Die angestrebte Quote auf allen wissenschaftlichen Leitungsebenen soll etwa der der Hochschullehrerinnen und leitenden Wissenschaftlerinnen entsprechen.
2. Für die kurze Laufzeit des Chancengleichheitsplans ergänzt das KIT das festgelegte Ziel zur Erhöhung des Professorinnenanteils um die spezifische Kennzahl „Ruferteilungen“. Das KIT hat sich das Ziel gesetzt, zwischen 25-30 % aller Rufe an Wissenschaftlerinnen zu erteilen.
3. Das KIT strebt die Erhöhung des Frauenanteils bei den Studienanfängerinnen (30% im WS 2013/14) und Studentinnen (28% im WS 2013/14) auf mindestens 32% bzw. 30%⁴⁰.
4. Das KIT strebt die Erhöhung des Frauenanteils bei den Bachelorabschlüssen von 28%⁴¹ auf mindestens 33% und bei den Masterabschlüssen von 27% auf mindestens 31% an^{40,42}.

³⁹ Die Zielzahlen wurden auf Basis der im Planungszeitraum vorgesehenen Änderung der Struktur des KIT in Bereiche festgelegt.

⁴⁰ Für Studienfächer, bei denen der Frauenanteil über 50% liegt, werden keine Zielzahlen formuliert.

5. Das KIT strebt die Erhöhung des Frauenanteils bei den Promotionen von etwa 23% auf mindestens 30% an⁴⁰.
6. Das KIT strebt die Erhöhung des Anteils der wissenschaftlichen und akademischen Mitarbeiterinnen von 26% auf mindestens 28% an.
7. Das KIT strebt die Erhöhung des Frauenanteils in den Leitungen der Dienstleistungseinheiten von 34% auf mindestens 40% an (vgl. 2.5.1).
8. Das KIT strebt eine Erhöhung des Anteils der unbefristet angestellten Frauen im technischen Dienst auf den Anteil der insgesamt im technischen Dienst beschäftigten Frauen an (insbesondere E5 – E12). Gleichzeitig wird eine Erhöhung der Frauenanteile in den Ausbildungsberufen Fachinformatiker/-in, Industriemechaniker/-in und Elektroniker/-in (vgl. Kapitel 2.5.4) angestrebt.

Erläuterungen der Ziele:

1. Bei 41 von insgesamt 344 Hochschullehrerinnen/Hochschullehrern und leitenden Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftlern (knapp 12% Frauenanteil, Stand: 2013) und 64 unbesetzten Professuren (Stand: 2013) bedeutet eine Zielzahl von mindestens 16%, dass min. 65 Hochschullehrerinnen und leitende Wissenschaftlerinnen am KIT beschäftigt sein müssen. Von 90 freien bzw. freiwerdenden Professuren (Zeitraum: 2013-2018) müssen entsprechend 26,7% (also min. 24 Stellen) mit Frauen besetzt werden. Die Erhöhung der Frauenquote in wissenschaftlichen Führungspositionen wird wohl erst in einem größeren Zeitraum zu verwirklichen sein, da in der Regel erst nach einer mehrjährigen Tätigkeit am KIT eine Bestellung z. B. als Dekan/in erfolgt.
2. Mit der Kennzahl „Ruferteilungen“ kann das KIT die konkreten Anstrengungen zur Erhöhung des Professorinnenanteils besser belegen. Zum einen haben wir – als KIT – einen erheblichen Einfluss auf die Ruferteilung, zum anderen wäre die Zeitspanne deutlich kürzer als bei den Ernennungen, damit berücksichtigt diese Kennzahl besser die kürzere Laufzeit des Chancengleichheitsplans. Die Annahmen zum erzielten Frauenanteil bei den Ruferteilungen sehen wie folgt aus: 40 % im Rahmen des Nachwuchspaktes 2019-2021, 25 % in 2019, 21,7 % in 2020, 25 % in 2021.

	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen, %
2019-2021 (Nachwuchspakt)	15	9	6	40,0
Ruferteilungen 2019	12	9	3	25,0
Ruferteilungen 2020	23	18	5	21,7
Ruferteilungen 2021	20	15	5	25,0
Stand 2021	70	51	19	27,1

3. Die Erhöhung des Anteils der Studienanfängerinnen und Studentinnen wird vor allem durch die Erhöhung des Anteils der Studienanfängerinnen und Studentinnen in den Bereichen II, III und V angestrebt.
4. Die Erhöhung des Anteils der Bachelor- und Masterabsolventinnen wird ebenfalls durch die Erhöhung des Anteils der Bachelor- und Masterabsolventinnen in den Bereichen II, III und V angestrebt. Die Zielzahl bei den Masterabsolventinnen ist korri-

⁴¹ Der Anteil der Diplomabsolventinnen von etwa 22% wurde bei der Festlegung dieser Zielzahl mitberücksichtigt, da diese in Zukunft in den Bachelor- und Masterabschlüssen aufgehen wird

⁴² Für die auslaufenden Diplomabschlüsse werden keine Zielzahlen formuliert.

giert worden, da zum Zeitpunkt der Zielfestlegung noch keine valide Datenbasis vorlag.

5. Basierend auf den ermittelten Zahlen der Absolventinnen und den aktuellen Promotionszahlen scheint der angestrebte Frauenanteil im betrachteten Zeitraum erreichbar.
6. Die Steigerung des Anteils wissenschaftlicher und akademischer Mitarbeiterinnen wurde anhand der aktuellen Zahlen in den einzelnen Bereichen und des Anteils der Absolventinnen in den einzelnen Bereichen festgelegt.
7. Bei dem aktuellen Stand (Oktober 2013) von 42 DE-leitenden Personen, davon 14 weiblich, bedeutet die Zielvorgabe mindestens 40% Frauenanteil, dass drei DE-Leitungen, die bisher männlich besetzt sind, von einer Frau übernommen werden müssten, um auf 17 Frauen in DE-Leitungen zu kommen.
8. Bei dem aktuellen Stand (2013) von 1.453 unbefristet angestellten Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern im technischen Dienst (E5 – E12), davon 353 Frauen (\cong 24,3%), müssten bis 2018 weitere 38 Frauen in diesen Gehaltsgruppen entfristet werden, um bei gleichbleibender Gesamtpersonenzahl eine Quote von entfristeten Frauen (E5 – E12) von 26,9% zu erreichen. Im Geltungszeitraum dieses Planes werden 224 unbefristete Stellen (davon 46 Frauen) in den genannten Entgeltgruppen des technischen Dienstes frei, so dass bei Neubesetzung insgesamt 84 Frauen berücksichtigt werden müssten (entspricht einer Quote von 37,5% bei der Wiederbesetzung der unbefristeten Stellen). Bei einer Erhöhung der Gesamtquote an Frauen im technischen Dienst, wird die Entfristungsquote entsprechend angepasst.

Die Akquise qualifizierter Auszubildender (geschlechtsunabhängig) ist in den letzten Jahren aufgrund der demographischen Entwicklungen immer schwieriger geworden, gleichzeitig überwiegen die jährlichen Schwankungen des Frauenanteils die globalen Trends. Aus diesen Gründen wird von einer Zielquote für 2021 abgesehen. Im Planungszeitraum wird das Bemühen verstärkt, mehr junge Frauen für besonders männerspezifische Berufe wie Fachinformatiker/-in, Industriemechaniker/-in und Elektroniker/-in auszubilden.

Die Erhöhung der jeweiligen Frauenanteile bis 2021 wurde anhand der Ist-Zahlen gemäß dem Kaskadenmodell anhand der jeweils darunterliegenden Qualifizierungsstufe unter Berücksichtigung der Entwicklung der vergangenen fünf Jahre festgelegt. Hinsichtlich der Zielzahlen für Promotionen ist zu berücksichtigen, dass hier eine Steigerung von Frauen in der Regel nur in längeren Zeiträumen möglich ist, da jeweils Promotionsstellen frei werden bzw. die entsprechenden Gelder beim BMBF oder der DFG eingeworben werden müssen. Im technischen Dienst ist der Handlungsspielraum zur generellen Anhebung der Frauenquote sehr klein, da in den kritischen Berufsgruppen wie Fachinformatiker/-in, Industriemechaniker/-in und Elektroniker/-in (viele Beschäftigte bei gleichzeitig niedriger Frauenquote) in den nächsten fünf Jahren nur sehr wenige altersbedingte Austritte zu erwarten sind. Neben den genannten Zielen ergeben sich folgende konkrete Zielzahlen für die einzelnen Bereiche des KIT.

Bereich	Bereich I Biologie, Chemie und Verfahren- stechnik	Bereich II Informatik, Wirtschaft und Gesell- schaft	Bereich III Maschi- nenbau und Elektro- technik	Bereich IV Natürliche und gebaute Umwelt	Bereich V Physik und Mathematik	KIT gesamt
Studienanfängerinnen (1. Fach- semester) Zielzahl in %	45	31	15	48	29	32
Studentinnen Zielzahl in %	45	29	14	46	29	30
Absolventinnen (Bachelor) Zielzahl in %	keine Vor- gabe bzw. Stand hal- ten ⁴³	29	14	keine Vor- gabe bzw. Stand hal- ten ⁴³	25	33
Absolventinnen (Master) Zielzahl in %	keine Vor- gabe bzw. Stand hal- ten ⁴³	29	15	keine Vor- gabe bzw. Stand hal- ten ⁴³	30	31
Promotionen von Frauen Zielzahl in %	40	20	15	45	25	30
Wissenschaftlerinnen ab E13 Zielzahl in %	42	27	18	30	24	28
Ruferteilungen						25-30
Professorinnen und leitende Wissenschaftlerinnen Zielzahl in %	14	16	16	13	20	16

Tabelle 3: Zielzahlen nach Bereichen⁴⁴.

⁴³ im Durchschnitt über 50% weibliche Absolventinnen im Berichtszeitraum

⁴⁴ Die Zielzahlen für die Bereiche ergeben sich aus den Zielzahlen für die einzelnen Fakultäten:

Bereich I: Fakultät für Chemie und Biowissenschaften, Fakultät für Chemieingenieurwesen und Verfahrenstechnik, Bereich II: Fakultät für Geistes- und Sozialwissenschaften, Fakultät für Informatik, Fakultät für Wirtschaftswissenschaften, Bereich III: Fakultät für Elektrotechnik, Fakultät für Maschinenbau, Bereich IV: Fakultät für Architektur, Fakultät für Bau-, Geo- und Umweltwissenschaften, Bereich V: Fakultät für Mathematik, Fakultät für Physik

5. Umsetzungsstrategien

Im Folgenden werden die Strategien und Maßnahmen zur Erreichung der ambitionierten Chancengleichheitsziele aufgezeigt. Das KIT verfügt über etablierte Konzepte und Maßnahmen, welche die Erreichung der Chancengleichheitsziele fördern (siehe Kapitel 3). Darüber hinaus sind organisational wirksame Maßnahmen geplant, die ab 2014 umgesetzt werden sollen und im Anschluss an die Tabelle erläutert werden:

	Ziele	Maßnahmen	
Verstärkte Integration und Sensibilisierung	Das KIT strebt die Erhöhung des Anteils von Hochschullehrerinnen und leitenden Wissenschaftlerinnen von 12% auf 16% an. Das KIT strebt eine zu dem vorgeannten Ziel parallele Erhöhung des Frauenanteils in den wissenschaftlich-akademischen Leitungspositionen an.	<ul style="list-style-type: none"> Gendergerechte Berufungsverfahren des KIT (s. Kapitel 3.2.1) Verwirklichung des Gendergerechten Personalentwicklungskonzeptes zur Karriereförderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen (s. Kapitel 3.1.5) 	Ausbau des Qualitätsmanagements für Chancengleichheit
	Das KIT strebt die Erhöhung des Frauenanteils bei den Studienanfängerinnen von 30% auf 32% und bei den Studentinnen von 28% bzw. 30% an.	<ul style="list-style-type: none"> BMBF-Projekt „geschlechterspezifische Didaktik“ in der Ausbildung von Lehrerinnen und Lehrern (s. Kapitel 3.3) Verwirklichung der Chancengleichheit in Studium und Lehre (s. Kapitel 3.3) Einrichtung einer Arbeitsgruppe zur Rekrutierung von Studentinnen Gendergerechte Öffentlichkeitsarbeit 	
	Das KIT strebt die Erhöhung des Frauenanteils bei den Bachelorabschlüssen von 28% auf 33% und Masterabschlüssen von 27% auf 31% an.	<ul style="list-style-type: none"> Verwirklichung der Chancengleichheit in Studium und Lehre (s. Kapitel 3.3) Gendergerechte Öffentlichkeitsarbeit 	
	Das KIT strebt die Erhöhung des Frauenanteils bei den Promotionen von etwa 23% auf 30% an.	<ul style="list-style-type: none"> Verwirklichung der Chancengleichheit bei den Arbeitsbedingungen (s. Kapitel 3.1) Entwicklung neuer Karrierewege für Wissenschaftler/-innen in bereits bewilligtem BMBF-Projekt 	
	Das KIT strebt die Erhöhung des Anteils der wissenschaftlichen und	<ul style="list-style-type: none"> Maßnahmen zur Verwirklichung der Chancengleichheit bei den Arbeitsbedingungen (s. Kapitel 	

<p>akademischen Mitarbeiterinnen von 26% auf 28% an.</p>	<p>3.1)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entwicklung neuer Karrierewege für Wissenschaftler/-innen im überregionalen Forschungsprojekt • Ausschreibungspflicht bei Unterrepräsentanz (s. Kapitel 3.2), • Entwicklung eines Kriteriums für die Erfüllung des Kaskadenmodells bei der Leistungs- und Indikatoren gestützten Mittelvergabe im KIT 	
<p>Das KIT strebt die Erhöhung des Frauenanteils in den Leitungen der Dienstleistungseinheiten von 34% auf 40% an.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Transparente Auswahlverfahren für Führungskräfte (s. Kapitel 0) • Maßnahmen zur Verwirklichung der Chancengleichheit bei den Arbeitsbedingungen (s. Kapitel 3.1) • Einrichtung eines Mittelpools zur Übergangsfinanzierung während Mutterschutzfristen 	
<p>Das KIT strebt eine Erhöhung des Anteils der unbefristet angestellten Frauen im technischen Dienst auf den Anteil der insgesamt im technischen Dienst beschäftigten Frauen an (insbesondere E5 – E12).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Strukturiertes und transparentes Entfristungsverfahren (EVA) (s. Kapitel 3.2.3) • Ausbau Personalmarketing für weibliche Auszubildende im technischen Dienst 	
<p>Das KIT strebt eine Erhöhung der Frauenquote bei der Ausbildung zum/zur Fachinformatiker/-in, Industriemechaniker/-in und Elektroniker/-in an.</p>		

Tabelle 4: Umsetzungsstrategien zur Erreichung der Chancengleichheitsziele.

5.1. Ausbau des Qualitätsmanagements für alle Chancengleichheitsmaßnahmen

Um die Verbindlichkeit der Chancengleichheitsziele für alle Bereiche zu erhöhen, soll das Qualitätsmanagement im Bereich Chancengleichheit deutlich ausgebaut werden. Dafür sind drei neue Maßnahmen vorgesehen:

- **Einrichtung einer Stelle für Gender-Monitoring**

Nach dem Motto: „Veränderung ist Folge neuer Erkenntnis“, ist die Kenntnis der Zahlen über das Verhältnis von Frauen und Männern im KIT eine der wichtigen Grundlagen für eine Veränderung. Deshalb wird in der Personalentwicklung eine 75% Stelle für Gender-Monitoring geschaffen, welche in Zusammenarbeit mit dem Personalservice regelmäßige Bestandsaufnahmen der Frauenanteile für alle Bereiche des KIT erstellt und diese mit

den Bereichen und Instituten kommuniziert und analysiert sowie regelmäßig dem Präsidium und den Chancengleichheitsbeauftragten berichtet. Ferner soll die Stelle für Gender-Monitoring im Zusammenwirken mit der Senatskommission Daten von vergleichbaren internationalen und nationalen Wissenschaftseinrichtungen/Hochschulen (z. B. TU 9) aufbereiten und so ein Benchmarking ermöglichen.

- **Etablierung von Chancengleichheitsplänen der Bereiche**

Die fünf Bereiche des KIT erhalten jährlich die Bestandsaufnahme zu den Studienanfängerinnen, Studentinnen, Absolventinnen, den weiblichen Promotionen, wissenschaftlichen und akademischen Mitarbeiterinnen, ggf. Habilitationen und den Hochschullehrerinnen und leitenden Wissenschaftlerinnen. In den nächsten zwei Jahren entwickeln die Bereiche eigene Chancengleichheitspläne, in denen sie Chancengleichheitsziele formulieren, eine Analyse ihrer Entwicklung erstellen und Maßnahmen zur Zielerreichung benennen. Die Bereichsräte verabschieden die Chancengleichheitspläne der Bereiche. Durch den Ausbau des Qualitätsmanagements sollen die Bereiche noch mehr als zuvor schon in die Chancengleichheitsarbeit am KIT einbezogen werden.

- **Senatskommission zur Verwirklichung der Chancengleichheit**

Der KIT-Senat wird im Planungszeitraum eine Kommission zur Verwirklichung der Chancengleichheit als beratenden Ausschuss einsetzen. Die Kommission wird das Präsidium beraten und gleichzeitig auch als Kommunikationsplattform und Multiplikator in die verschiedenen Bereiche wirken. Die Kommission evaluiert z. B. die Maßnahmen zur Gewinnung von Studentinnen. Sie schlägt in Abstimmung mit der Chancengleichheitsbeauftragten dem Präsidium die Zielkorridore gemäß § 3, Absatz 4 der Chancengleichheitssatzung vor.

5.2. Ausbau der Rekrutierungsstrategie für Studentinnen

Der Vizepräsident für Lehre und akademische Angelegenheiten wird in 2014 eine Arbeitsgruppe zur Rekrutierung von Studierenden einrichten. Schwerpunkt der Arbeitsgruppe soll die Entwicklung von Maßnahmen zur Rekrutierung von Studienanfängerinnen/Studentinnen in höheren Semestern und internationale Studierenden sein. Die Arbeitsgruppe wird aus Vertreterinnen und Vertretern der Chancengleichheit, des Zentrums für Information und Beratung (zib), des International Student Office, des Diversity Managements, einer Vertretung der Studierendenschaft und der Dienstleistungseinheit Presse, Kommunikation und Marketing bestehen. Die Mehrheit der Studienanfänger/-innen kommt momentan aus Baden-Württemberg bzw. dem Umkreis von Karlsruhe. Durch diese Maßnahme will das KIT das nationale und internationale Potential weiter ausschöpfen und so den Anteil an Studienanfängerinnen/Studentinnen erhöhen.

5.3. Ausbau Personalmarketing für weibliche Auszubildende im technischen Dienst

Der Frauenanteil an der Ausbildung zu bestimmten Berufen sind am KIT sehr niedrig (insbesondere Fachinformatiker/-in mit 3,6%, Industriemechaniker/-in mit 11,1% und Elektroniker/-in mit 11,8% Frauenanteil). Erste Ergebnisse einer im Jahr 2013 begonnenen in der Dienstleistungseinheit „Personalentwicklung und berufliche Ausbildung“ verorteten Bachelor-Arbeit zum Thema „Entwicklung eines Ausbildungsmarketingkonzepts für das KIT“ weisen darauf

hin, dass ein persönlicher Kontakt mit dem KIT in Form von familiärer Bindung, einem Praktikum oder einer Empfehlung den Ausschlag dafür gab, eine Ausbildung am KIT aufzunehmen. Um vor allem weiblichen Nachwuchs für technische Berufe zu gewinnen, ist geplant, Plätze speziell für junge Frauen in den oben genannten Berufsgruppen bei den Berufsorientierungspraktika auszuschreiben und zu reservieren, um so einen ersten persönlichen Kontakt zur Einrichtung KIT und dem jeweiligen Berufsumfeld herzustellen. Bei der Gestaltung der Ausschreibungen sollen neue Erkenntnisse zur unterschiedlichen Reaktion von Frauen und Männern auf bestimmte Schlagworte und Inhalte von Stellenanzeigen berücksichtigt werden.

5.4. Entwicklung neuer Karrierewege für Frauen und Männer in der Wissenschaft

Ziel dieses BMBF-geförderten Projektes ist es, neue zukunftsfähige Karrieremodelle für das Wissenschaftssystem zu entwickeln, die zu einer Attraktivitätssteigerung von Karrierewegen in Wissenschaft und Forschung beitragen. Die Einbindung von fünf Technischen Hochschulen (RWTH Aachen, TU Berlin, TU Braunschweig, Universität Hannover, Karlsruher Institut für Technologie) sowie der vier großen Forschungsorganisationen (Fraunhofer-Gesellschaft, Helmholtz-Gemeinschaft, Leibniz-Gemeinschaft und Max-Planck-Gesellschaft) in diesem Projekt gewährleistet eine geradezu flächendeckende Analyse in den genannten Forschungsinstitutionen. Exzellente Karrieren in der Wissenschaft finden typischerweise zwischen unterschiedlichen Akteurinnen und Akteuren und damit verschiedenen Forschungseinrichtungen statt und deshalb kann eine Veränderung der Karrierewege für mehr Frauen in Führungspositionen nur gemeinsam erreicht werden. Das Projekt wird von der RWTH Aachen und der Fraunhofer Gesellschaft federführend durchgeführt, welche die Untersuchungen an den beteiligten Organisationen vornehmen. Alle Organisationen bringen sich auf verschiedenen Ebenen mit mehreren Beteiligten ein: auf Strategie- und Arbeitsebene, durch die Chancengleichheitsbeauftragten und indem sie Interviewpartner für die Untersuchungen bereitstellen. So werden am KIT insgesamt 16 Interviews mit Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftlern und Wissenschaftsmanagerinnen/Wissenschaftsmanagern geführt. Die Ergebnisse aus diesem Projekt werden allen beteiligten Organisationen zur Verfügung gestellt und gemeinsame Maßnahmen entwickelt. Wesentliches Anliegen des Projektvorhabens ist es, einen Austausch zwischen den Akteurinnen und Akteuren zu erreichen, um so aufbauend auf den verschiedenen Ansätzen und Systemen der beteiligten Forschungseinrichtungen und Universitäten neue Wege aufzuzeigen.

Außerdem sollen künftig befristete Arbeitsverträge mit längeren Laufzeiten versehen werden, die dem Drittmittelfluss angepasst sind, was Attraktivität und Planbarkeit der Arbeitsstelle vor allem für Frauen steigert.

5.5. Konzept zur gendergerechten Öffentlichkeitsarbeit und Gendersensibilisierung für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren

Eine an der Chancengleichheit von Frauen und Männern ausgerichtete Hochschulpolitik bedeutet auch immer, dass beide Geschlechter in allen internen wie externen Medien, Satzungen und auch Arbeitsmitteln sprachlich und bildhaft sichtbar gemacht werden. Das Präsidium des KIT hat bereits 2011 eine flächendeckende Anwendung gendergerechter Sprache beschlossen. Da in manchen Bereichen noch Nachholbedarf bezüglich der Umsetzung besteht, ist die Einrichtung einer Arbeitsgruppe bestehend aus Vertreterinnen und Vertretern der Abteilung Presse, Kommunikation und Marketing, der Chancengleichheit sowie der Stabsstelle Diversity Management in der Personalentwicklung geplant, um Umsetzungsvorschläge zu

erarbeiten. Diese werden den Bereichen und Dienstleistungseinheiten des KIT, insbesondere den internen und externen Multiplikatorinnen und Multiplikatoren zur Verfügung gestellt. Diese sind neben den in der Arbeitsgruppe beteiligten Abteilungen u. a. Mitarbeiter/-innen des Präsidialstabs, der Forschungsförderung, des Personalservice und auch des Relationship Managements. Externe Multiplikatorinnen und Multiplikatoren sind beispielsweise Referentinnen und Referenten sowie Coaches der Personalentwicklung. Für diesen Personenkreis soll es in einem etwa zweijährigen Turnus einen Sensibilisierungsworkshop geben, in dem neben den Aspekten der gendergerechten Öffentlichkeitsarbeit auch über aktuelle Forschungsergebnisse zur Thematik und zu Möglichkeiten der Überwindung von traditionellen Geschlechterrollen gesprochen wird.

5.6. Kompensationspool zur Übergangsfinanzierung der Mutterschutzfrist bei Führungskräften sowie wissenschaftlichen und akademischen Mitarbeiterinnen

Zur Übergangsfinanzierung der Mutterschutzfrist bei Beamtinnen des höheren Dienstes und leitenden Angestellten sowie bei wissenschaftlichen und akademischen Mitarbeiterinnen wird ein Kompensationspool eingerichtet. Mit einem solchen Kompensationspool 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. Auch soweit bei Angestellten sich nicht finanzierte Vakanzen ergeben, soll 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.

6. Bekanntmachung des Chancengleichheitsplans

Diese Version des Chancengleichheitsplans kann im Intranet unter dem Rubrikpunkt „Informationen A – Z“ (Stichwort „Chancengleichheitsplan“) aufgerufen werden. Zudem gab es hierzu ein Rundschreiben des Präsidiums an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im April 2020.

Gemäß § 7 Abs. 2 ChancenG sind Daten, die auf einer Datenbasis von weniger als sechs Personen beruhen, zwar in den Gleichstellungsplan gemäß § 4 Abs. 5 LHG integriert, jedoch in dieser öffentlichen Version nicht enthalten.

Anhang: Projekte und Maßnahmen

Projekt Umsetzung der Evaluationsergebnisse der Chancengleichheitspolitik am KIT

Bezeichnung	Umsetzung der Evaluationsergebnisse der Chancengleichheitspolitik am KIT
Ziel	<ul style="list-style-type: none"> • Erhöhung der Wirksamkeit der Chancengleichheitsarbeit am KIT • Schaffung transparenter und effizienter Regelungen sowie Prozesse für die Chancengleichheitsarbeit am KIT • Schaffung von weiteren Synergien zwischen den Akteuren und Akteurinnen der Chancengleichheitsarbeit (zentral und dezentral) • Breite Sensibilisierung und Wertschätzung für das Thema Chancengleichheit • Erhöhung der Genderkompetenz bei Schlüsselpositionen und auf Leitungsebene • Weitere Integration des Themas in die personalpolitischen Prozesse am KIT
Teilprojekte	TP 0: Kommunikation der Ergebnisse der Wirksamkeitsanalyse TP 1: Erarbeitung eines gemeinsamen Verständnisses über Chancengleichheit TP 2: Reflexion und Entwicklung einer Wertschätzungskultur am KIT TP 3: Klärung der Governance der Chancengleichheitspolitik TP 4: Reflexion und Erhöhung der Genderkompetenz bei Beschäftigten des KIT
Projektzeitraum	April 2019 bis Juni 2021
Relevanz für Chancengleichheitsplan	Die Projektergebnisse sollen in den nächsten Chancengleichheitsplan (2022 bis 2026) einfließen.

Maßnahme im Antrag auf Exzellenzuniversität Young Investigator Group Preparation Program

Bezeichnung	„Young Investigator Group Preparation Program“
Ziel	<ul style="list-style-type: none"> • Erhöhung der Anzahl von hochkarätigen Nachwuchsgruppen am KIT • Frühe Rekrutierung hochkarätiger Nachwuchswissenschaftler/innen (insbes. International und insbesondere Frauen)
Relevanz für Chancengleichheitsplan	Zielzahl: 40% Nachwuchswissenschaftlerinnen

Maßnahme im Antrag auf Exzellenzuniversität Kulturwandel hin zu mehr Chancengleichheit (1)⁴⁵

Bezeichnung	Kulturwandel hin zu mehr Chancengleichheit (1)
Ziel	<ul style="list-style-type: none"> • Kulturwandel und KIT-weite Diskussion über Chancengleichheits- und Diversitätsthemen • Entwicklung disziplinspezifischer Ansätze in den Bereichen
Relevanz für Chancengleichheitsplan	Ableitung von Maßnahmen, welche in den nächsten Chancengleichheitsplan (2022 bis 2026) einfließen.

⁴⁵ Abhängig von der Finanzierung im Rahmen des Exzellenzuniversitätsantrags bzw. getrennter Beschlussfassung durch das Präsidium.

Maßnahme im Antrag auf Exzellenzuniversität Kulturwandel hin zu mehr Chancengleichheit (2)⁴⁶

Bezeichnung	Kulturwandel hin zu mehr Chancengleichheit (2)
Ziel	<ul style="list-style-type: none">• Erhöhung der Frauenanteile bei (Tenure-Track-)Professuren• Rekrutierung von hochqualifizierten Wissenschaftlerinnen durch die Schaffung eines Netzwerkes von exzellenten Frauen sowie ein zusätzliches Budget zur Berufung
Relevanz für Chancengleichheitsplan	Zielzahl: 40% Tenure-Track-Professorinnen

Maßnahme Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Bezeichnung	Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses
Ziel	Rekrutierung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in einer frühen Karrierephase für Tenure-Track-Professuren
Relevanz für Chancengleichheitsplan	Zielzahl: 40% Tenure-Track-Professorinnen

⁴⁶ Abhängig von der Finanzierung im Rahmen des Exzellenzuniversitätsantrags bzw. getrennter Beschlussfassung durch das Präsidium.