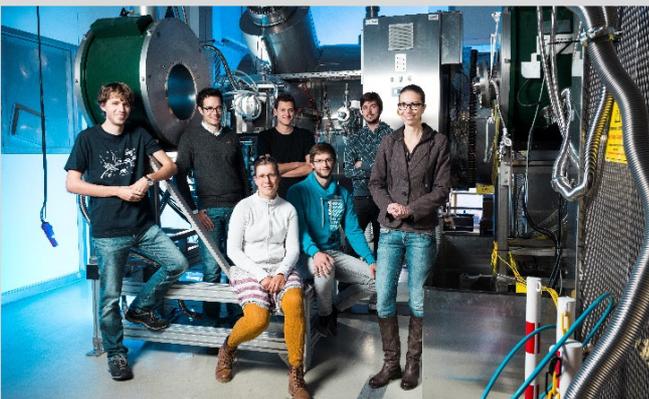


Gender Monitoring Bericht

01. Januar 2014 – 31. Dezember 2019

KARLSRUHER INSTITUT FÜR TECHNOLOGIE (KIT)



Impressum

Herausgeber

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

Verantwortlich für den Inhalt

Vizepräsidentin für Personal und Recht, Christine von
Vangerow

Kontakt

Personalentwicklung und Berufliche Ausbildung (PEBA)
Team „Diversity Management“
Nathalie Lenges

Telefon: 0721 608-45143
Fax: 0721 608-43970



Inhalt

1.	Highlights: Ausgewählte Chancengleichheitsmaßnahmen am KIT in 2019	4
	Exzellente Wissenschaftlerinnen: hohe Sichtbarkeit auch außerhalb des KIT	6
2.	Bestandsaufnahme	7
2.1.	Frauenanteile in den Gremien und Leitungspositionen	7
2.2	Wissenschaftliches Personal und Studierende - Qualifikationsstufen	9
2.3	Professorinnen und Professoren	10
2.4	Berufungsverfahren und Neuberufungen.....	12
2.5	Wissenschaftliches Personal	13
2.6	Studierende	17
2.7	Administratives und technisches Personal.....	20
2.8	Auszubildende am KIT	22
3.	Erreichung der Chancengleichheitsziele	25
3.1	Gesamtebene des KIT.....	25
3.2	Bereichs- & KIT-Fakultätsebene (inkl. Stellungnahmen der Bereichsleitungen)....	27
4.	Maßnahmen zur Verwirklichung der Chancengleichheit am KIT	41
	Anhang 1: Datengrundlage.....	42
	Anhang: Definitionen und Hinweise zu den erhobenen Daten.....	42

Einleitung

Der vorliegende Gender-Monitoring-Bericht 2019 wurde parallel zur umfangreichen und partizipativen Erstellung des Chancengleichheitsplans (ChG-Plan) 2022-2026 verfasst. Daher stellt sich die diesjährige Datenerfassung für den Gender-Monitoring-Bericht analog zur Datenerfassung für den neuen Chancengleichheitsplan dar. Der Betrachtungszeitraum umfasst entsprechend die Jahre 2014-2019. Die Entwicklung der Frauenanteile beim wissenschaftlichen Personal und den Studierenden wird auf verschiedenen Qualifizierungsstufen sowohl am gesamten KIT als auch in den einzelnen Fächern der fünf Bereiche aufgezeigt. Hierfür wurde im Rahmen des ChG-Plans 2022-2026 sowohl eine neue Fächersystematik als auch weitere Zielkategorien seitens des Präsidiums beschlossen, um die einzelnen Fächern mit ihren jeweiligen Stärken und Herausforderungen differenzierter darstellen zu können. Die Datenerfassung im vorliegenden Bericht umfasst daher bei der Bestandsaufnahme auch neue Zielkategorien.

1. Highlights - Ausgewählte Chancengleichheitsmaßnahmen am KIT in 2019

Evaluation der Chancengleichheitspolitik des KIT und Projekt zur Umsetzung der Evaluationsergebnisse

Zur Weiterentwicklung der Chancengleichheitssituation hat das KIT bereits in 2018 das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) mit der Evaluation seiner Chancengleichheitspolitik beauftragt. Durchgeführt wurde diese von März 2018 bis Februar 2019. Bei der Evaluation standen die Ziele und die strategische Ausrichtung der Chancengleichheitsarbeit sowie deren Umsetzung, Verankerung und Prozessgestaltung im Vordergrund. Die Evaluation zielte darauf ab, einen umfassenden Blick auf den Status Quo der Chancengleichheitspolitik am KIT zu werfen, Potenziale und Defizite herauszuarbeiten und so Hinweise auf die mögliche strategische Weiterentwicklung der Chancengleichheitsarbeit zu erhalten. Die Evaluation wurde als Kombination von Selbst- und Fremdevaluation durchgeführt.

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

Um die Ergebnisse der Evaluation systematisch und nachhaltig zu bearbeiten, wurde in 2019 ein Projekt aufgesetzt, welches vier Teilprojekte beinhaltet:

- Erarbeitung eines gemeinsamen Verständnisses über Chancengleichheit
- Reflexion und Entwicklung einer Wertschätzungskultur am KIT am Beispiel der Chancengleichheitsarbeit
- Klärung der Governance der Chancengleichheitspolitik
- Reflexion und Erhöhung der Genderkompetenz bei KIT-Beschäftigten

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

Gender Equity 1

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

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

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

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

Parallel hierzu wird 2020 das zweite Projekt, **Gender Equity 2** seine Arbeit aufnehmen. Ziel ist hier die verstärkte Rekrutierung von Professorinnen voranzutreiben. Bestandteile sind ein Berufungsbudget, welches für die Rekrutierung hochkarätiger Wissenschaftlerinnen eingesetzt wird, sowie die Bildung eines Rekrutierungsnetzwerkes (Female Academic Network), um direkte Ansprache geeigneter Kandidatinnen zu unterstützen.

Diversity-Tag des KIT

Anlässlich des bundesweiten Diversity-Tags wurde den Mitarbeitenden die Möglichkeit geboten, sich mit dem Thema „Diversität“ auseinanderzusetzen und ihre Handlungskompetenzen auf verschiedenen Gebieten der Diversität auszubauen. Dazu bot das Diversity Management mehrere Workshops an, die unterschiedliche Aspekte von Diversität ansprechen: von einem Leben in Balance, über die Umsetzung geschlechtergerechter Didaktik, einer Standortbestimmung für erfahrene Führungskräfte, Geschlechterrollen im interkulturellen Kontext bis hin zu der Frage, wie kulturelle Unterschiede innerhalb eines Teams oder der Projektgruppe in optimale Ergebnisse umgesetzt werden können. Die Teilnahme war kostenlos.

Publikation des Lehrstuhls HR Management: Männer sehen die Welt stärker wettbewerbsorientiert

Professorin Petra Nieken beschäftigt sich als Leiterin des Lehrstuhls für Human Resource Management am KIT mit Anreiz- und Motivationsmechanismen. Gemeinsam mit Dr. Simon Dato, wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für angewandte Mikroökonomik der Universität Bonn, hat sie Verhaltensunterschiede zwischen Männern und Frauen im Wettbewerb untersucht. „Uns ging es darum, den Geschlechterunterschied in unethischem Verhalten, der Sabotage, klar aufzuzeigen und die zugrundeliegenden Mechanismen zu verstehen, um langfristig Gegenmaßnahmen entwickeln zu können“, so die Wirtschaftswissenschaftlerin. Die Ergebnisse ihres kontrollierten Laborexperiments haben sie unter dem Titel „Gender difference in sabotage: the role of uncertainty and beliefs“ in der Fachzeitschrift *Experimental Economics* veröffentlicht.

Exzellente Wissenschaftlerinnen - Hohe Sichtbarkeit auch außerhalb des KIT¹

Im Folgenden, werden Wissenschaftlerinnen aufgeführt, die aufgrund von außerordentlichen Leistungen außerhalb des KIT geehrt wurden.

- **Professorin Britta Nestler** wird für ihre bahnbrechende Arbeit in der Materialforschung mit dem **Bundesverdienstorden** der Bundesrepublik Deutschland ausgezeichnet.
- **Professorin Dorothea Wagner** wird zur **stellvertretenden Vorsitzenden der Wissenschaftlichen Kommission des Wissenschaftsrates** ernannt. Weiterhin wird sie von der Gesellschaft für Informatik e.V. (GI) für ihre Verdienste um die Informatik mit der alle zwei Jahre vergebenen **Konrad-Zuse-Medaille** ausgezeichnet.
- **Professorin Kathrin Valerius** zählt im Wirtschaftsmagazin „Capital“ zu den außergewöhnlichen Talenten aus Wirtschaft, Politik, Wissenschaft und Gesellschaft („**Junge Elite – die Top 40 unter 40**“).
- **Professorin Dr. Annette Leßmöllmann**, Institut für Germanistik, ist zur stellvertretenden Vorsitzenden des Programmausschusses des Hörfunkrats des Deutschlandradios gewählt worden.

¹ Quelle: Presseinformationen des KIT, <https://www.kit.edu/kit/presseinformationen.php>, Jahresbericht 2019 des KIT <https://www.kit.edu/downloads/jahresbericht-2019.pdf>

- **Professorin Dr. Melanie Volkamer**, Institut für Angewandte Informatik und Formale Beschreibungsverfahren, wurde in den Steuerkreis der Initiative „IT-Sicherheit in der Wirtschaft“ des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie berufen.
- **Professorin Dr. Dagmar Gerthsen**, Laboratorium für Elektronenmikroskopie, wurde zur Vorsitzenden der Deutschen Gesellschaft für Elektronenmikroskopie (DGE) gewählt. Die Amtszeit begann am 1. Januar 2020 und beträgt zwei Jahre.
- **Professorin Dr. Marion A. Weissenberger-Eibl**, Institut für Entrepreneurship, Technologie-Management und Innovation, zählt in der Bestenliste des manager magazins zu den 100 einflussreichsten Frauen der deutschen Wirtschaft.
- **Professorin Dr. Almut Arneht**, Institut für Meteorologie und Klimaforschung, gehört mit drei weiteren KIT-Angehörigen zu den „Highly Cited Researchers“ 2019, einer von der Web of Science Group geführten internationalen Rangliste.
- **Professorin Dr. Luisa De Cola**, Institut für Nanotechnologie, hat den Izatt-Christensen Award 2019 des International Symposium on Macrocyclic and Supramolecular Chemistry an der Brigham Young University erhalten.

2. Bestandsaufnahme

2.1. Frauenanteile in den Gremien und Leitungspositionen

Die nachfolgende Tabelle stellt den aktuellen Stand (2019) im Vergleich zu 2014 dar.

Leitungspositionen/Gremium	Stand 2014 (%)	Stand 2019 (%)
Präsidiumsmitglieder	20	17
Bereichsleitungen	20	20
Institutsleitungen	3,2	6,7
Leitungen der Dienstleistungseinheiten	37	48
Aufsichtsrat	54	54
KIT-Senat	13	24
KIT-Senatskommission Chancengleichheit & Diversität	k.A.	69

Tabelle 1 - Frauenanteile in den Leitungspositionen und Gremien

Der prozentuale Rückgang im Hinblick auf die **Präsidiumsmitglieder** lässt sich dadurch erläutern, dass sich aufgrund von Umstrukturierungen die absolute Zahl der Präsidiumsmitglieder von 5 auf 6 erhöht hat. Bei den **Bereichsleiter/innen** ist der Frauenanteil im Vergleich zu 2014 konstant geblieben. Der Frauenanteil bei den **Institutsleitungen** hat sich seit 2014 etwas mehr als verdoppelt und liegt bei 6,7%. Bei den **Leitungen der Dienstleistungseinheiten**² hat sich der Frauenanteil im Vergleich zu 2014 deutlich erhöht und liegt bei 48%. Beim **Aufsichtsrat** zeigt sich ein gleichbleibender Frauenanteil. Beim **KIT-Senat**

² Ab 2019 werden neben den bisher bereits erfassten Dienstleistungseinheiten auch die zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen (wie z. B. das House of Competence), die zentralen Betriebseinrichtungen (z. B. das Technik-Haus) und die Stabsstellen mitbetrachtet.

ist nach der letzten Wahl in 2019 eine deutliche Steigerung des Frauentils zu verzeichnen. Die **KIT-Senatskommission Chancengleichheit & Diversität** wurde im Jahr 2018 eingerichtet.

2.2 Wissenschaftliches Personal und Studierende - Qualifikationsstufen

Im Jahr 2019 zeigt sich im Vergleich zu 2014 bei den Studierenden eine leichte Steigerung der Frauenanteile, ein Rückgang ist bei der Anzahl der durch Frauen absolvierten Promotionen zu verzeichnen, welche allerdings immer gewissen Schwankungen unterliegt. Eine Steigerung zeigt sich bei den Post-Doktorandinnen. Der prozentuale Anteil der Professorinnen liegt 2019 bei 14% (Steigerung seit 2014 von 0,7 Prozentpunkte). Vergleicht man jedoch die Altersgruppen unter und über 50 Jahren, zeigt sich bei den Professor/innen unter 50 Jahren ein Frauenanteil von 21%, bei den Professor/innen über 50 Jahren ein Frauenanteil von 11%, was ein Indiz für die ersten Erfolge der gendergerechten Berufungspolitik am KIT darstellt.

Die nachfolgende Grafik auf der nächsten Seite stellt die Frauenanteile von 2014 und 2019 auf den verschiedenen Qualifikationsstufen dar.

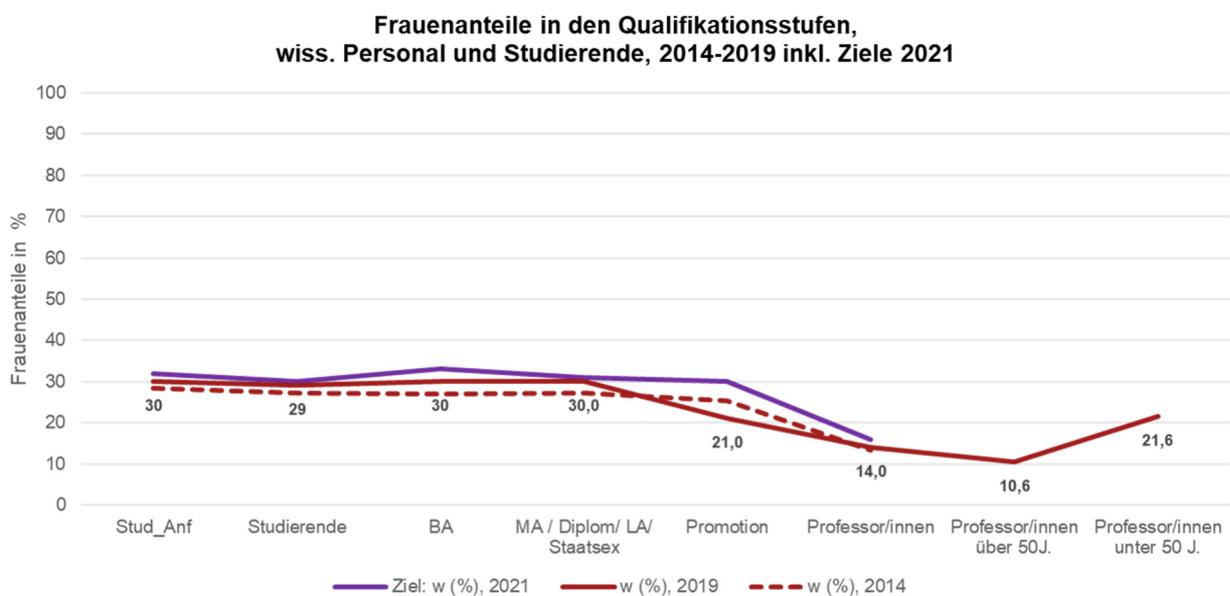


Abbildung 1 – Gesamt KIT: Frauenanteile in den Qualifikationsstufen

2.3 Professorinnen und Professoren

Der Professorinnenanteil ist im Auswertungszeitraum 2014-2019 um 0,7 Prozentpunkte gewachsen: Im Jahr 2019 waren am KIT 357 Professorinnen und Professoren³ beschäftigt; der Frauenanteil betrug 14%. Im Jahr 2014 waren es 346 Professorinnen und Professoren mit einem Frauenanteil von 13,3%.

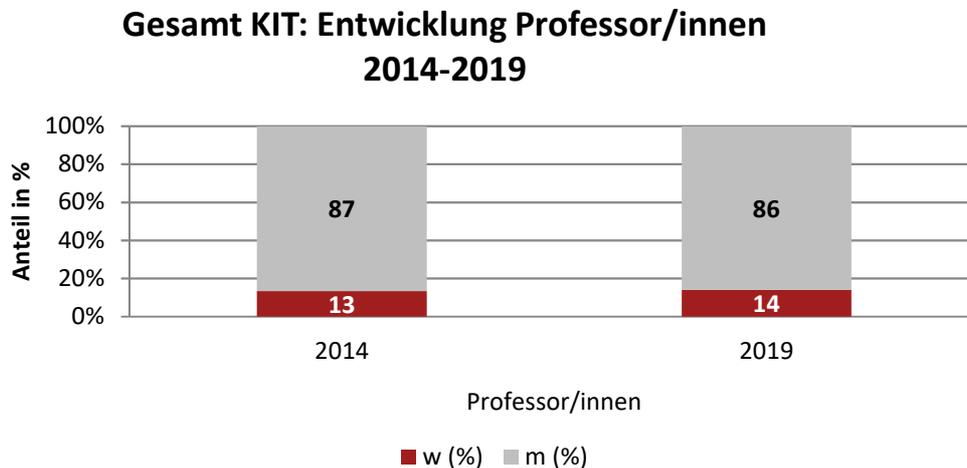


Abbildung 2 – Gesamt KIT: Entwicklung Professor/innen 2014-2019

Professor/innen nach Altersstruktur

Betrachtet man die Altersstruktur der Professorinnen und Professoren, so zeigt sich ein Frauenanteil von 21% bei den Professorinnen und Professoren bis 49 Jahre und 27% bei den Juniorprofessorinnen und -professoren. Bei den Professorinnen und Professoren über 50 Jahren liegt der Frauenanteil bei 11%. Dies zeigt die ersten Erfolge der verstärkten Rekrutierung von Frauen auf Professuren. Geht man davon aus, dass bei zukünftigen Nachbesetzungen von ausscheidenden Professor/innen über 50 Jahre mehr Professorinnen für das KIT gewonnen werden können, wird dies zur sukzessiven Steigerung des Frauenanteils positiv beitragen.

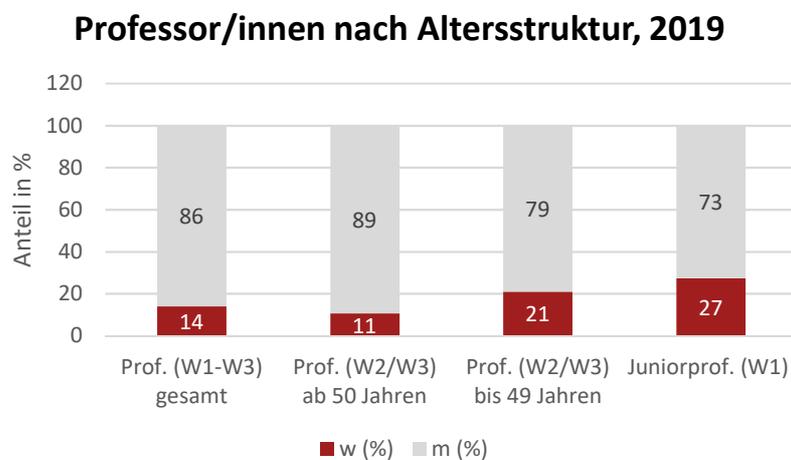


Abbildung 3 - Professor/innen nach Altersstruktur, 2019

³ Alle ordentlichen Professor/innen (W2/W3/C3/C4) sowie Juniorprofessor/innen (W1), ohne apl. Professor/innen, ohne Vertretungsprofessor/innen; inkl. der nach W2/W3 vergüteten leitenden Wissenschaftler/innen..

Bereichsspezifische Betrachtung der Professorinnen

Die nachfolgende Grafik zeigt den Vergleich der Jahre 2014 und 2019 in den einzelnen Bereichen mit dem Gesamt-KIT-Professorinnen-Anteil von 14%. In den Bereichen 1 und 2 zeigt sich ein Wachstum, in den Bereichen 3 bis 5 (in denen unter anderem die MINT-Fächer Maschinenbau, Geowissenschaften/Meteorologie, Mathematik und Physik verortet sind) ein leichter Rückgang bei den Frauenanteilen.

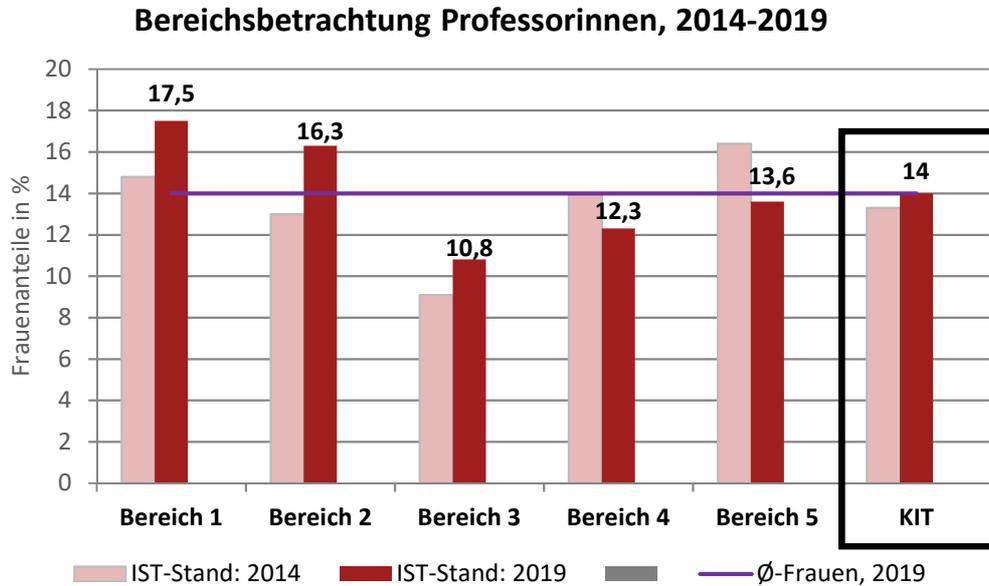


Abbildung 4 - Bereichsbetrachtung Professorinnen, 2014-2019

Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren

Die Anzahl und Frauenanteile der Juniorprofessuren mit und ohne Tenure Track⁴ lag im Jahr 2014 bei 13 Personen (Frauenanteil 54%) und im Jahr 2019 bei 11 Personen (Frauenanteil 27%). Die absolute Zahl der Juniorprofessorinnen ist von 7 in 2014 auf 3 in 2019 gesunken. Diese insgesamt geringen absoluten Zahlen erlauben jedoch keine sinnvolle Interpretation.

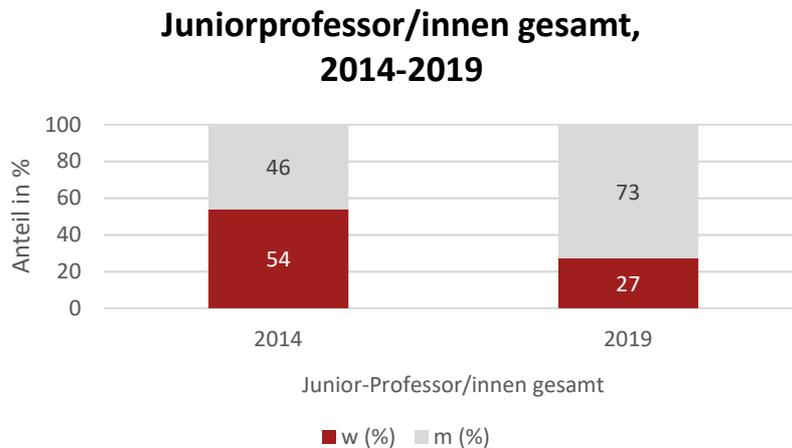


Abbildung 5 – Juniorprofessor/innen, 2014-2019

⁴ Im Qualitätssicherungskonzept des KIT werden die Begriffe Tenure-Track-Professur und Juniorprofessur verwendet. Da Tenure-Track-Professuren nach LHG gleichzeitig auch Juniorprofessuren sind, werden hier zur besseren Verständlichkeit die Begriffe Juniorprofessuren mit und ohne Tenure Track verwendet.

Nachfolgend werden die Juniorprofessor/innen mit/ ohne Tenure Track bezogen auf den Anteil von Frauen und Männern dargestellt. Für die im Rahmen des Nachwuchspakts eingeworbenen Juniorprofessuren wurde ein Ziel von 40% Frauenanteil durch das KIT festgeschrieben, welches sich auch für die Rekrutierungsvorhaben im Antrag zur Exzellenzuniversität wiederfindet. Hier kann also zukünftig ein Aufwärtstrend bei den Frauenanteilen erwartet werden.

2.4 Berufungsverfahren und Neuberufungen

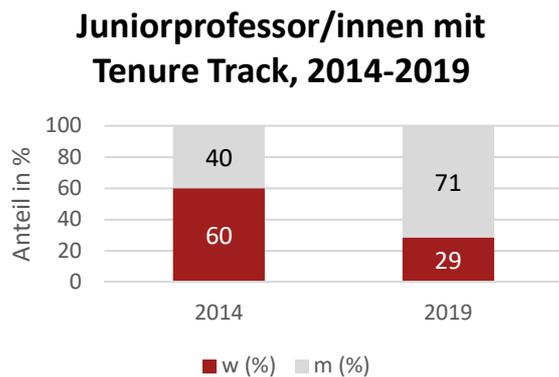


Abbildung 6 - Juniorprofessor/innen mit Tenure Track, 2014-2019

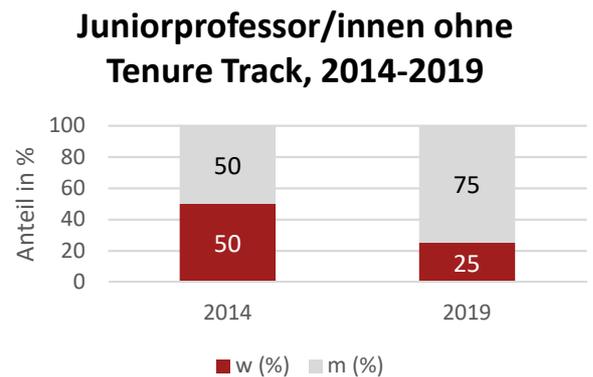


Abbildung 7 - Juniorprofessor/innen ohne Tenure Track, 2014-2019

Die Kennzahl „Ruferteilungen“ wurde in der Fortschreibung des ersten Chancengleichheitsplans als zusätzliche Zielkategorie aufgenommen. Daher sollen an dieser Stelle auch die Entwicklungen in den Berufungsverfahren betrachtet werden. Auffällig in den Berufungsverfahren ist der steigende Frauenanteil, je weiter das Verfahren fortschreitet, und die letztlich abfallenden Ernennungszahlen der Frauen. So wurden 2019 insgesamt 28 Rufe erteilt (17 Männer und 11 Frauen, Frauenanteil 39,3%). Im Jahr 2014 waren es 41 Rufe (28 Männer und 13 Frauen, Frauenanteil 31,7%). Es ist demnach festzuhalten, dass im Vergleich zu 2014 im Jahr 2019 deutlich mehr Rufe an Frauen erteilt wurden.

Berufungen 2014 - 2019

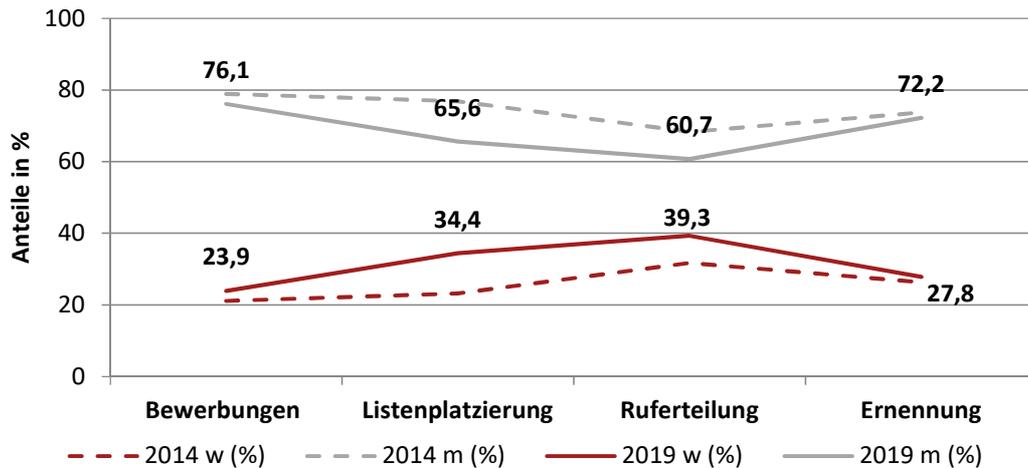


Abbildung 8 - Berufungen, 2014-2019

2.5 Wissenschaftliches Personal

Am KIT waren in 2019 insgesamt 4.886 wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt, in 2014 lag die Zahl bei 4.766. Die entsprechenden Frauenanteile lagen in 2014 bei 26,4% und in 2019 bei 27,3%⁵. Damit lässt sich eine Erhöhung des Frauenanteils im Zeitraum 2014-2019 um 0,9 Prozentpunkte festhalten.

Gesamt KIT: Wissenschaftler/innen in 2014 - 2019

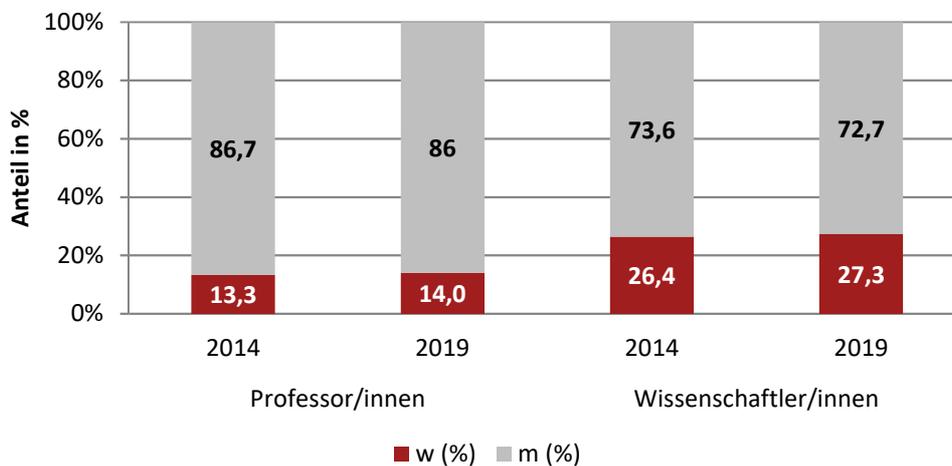


Abbildung 2 - Gesamt KIT: Wissenschaftler/innen, 2014-2019

Unbefristetes/befristetes wissenschaftliches Personal

Insgesamt zeigt sich seit 2014 eine leichte Steigerung bei den Frauenanteilen des unbefristeten wissenschaftlichen Personals. Von den in 2019 beschäftigten 4.886 wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern waren 1.085 in einer unbefristeten

⁵ Betrachtet wird hier das gesamte wissenschaftliche Personal am KIT, innerhalb und außerhalb der fünf Bereiche.

Position beschäftigt, davon 232 Frauen, was einen Frauenanteil von 21,4% ergibt. Damit lässt sich seit 2014 eine leichte Steigerung um 0,9 Prozentpunkte festhalten.

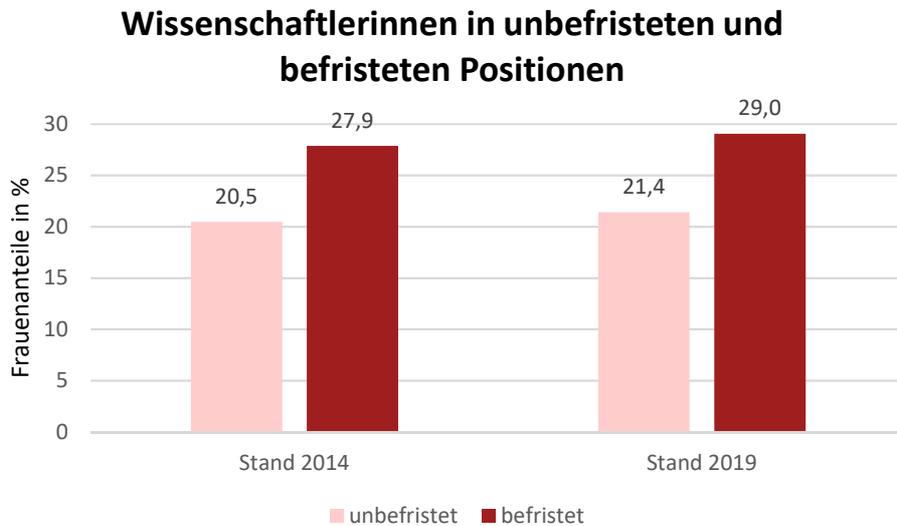


Abbildung 3 - Anteil von Wissenschaftlerinnen bei unbefristeten und befristeten Positionen

Wissenschaftliches Personal in Teilzeit/Vollzeit

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

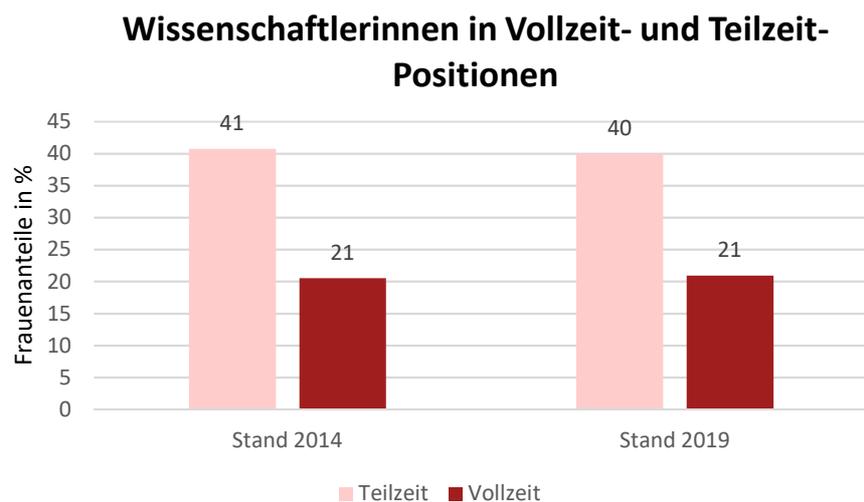


Abbildung 4 - Anteil von Wissenschaftlerinnen bei Vollzeit- und Teilzeit-Positionen

Promovierende (befristete wissenschaftliche Mitarbeitende ohne Dr.-Titel)

In 2019 waren am KIT 2.760 befristete wissenschaftliche Mitarbeitende⁶ ohne Dr.-Titel beschäftigt. Davon waren 737 Frauen, was einen Frauenanteil von 27% ergibt. Der Frauenanteil von etwa 27% bei den Promovierenden ist seit 2017 in etwa gleichbleibend.

Abgeschlossene Promotionen

2019 haben insgesamt 556 Männer und Frauen erfolgreich ihre Promotion am KIT abgeschlossen. Darunter fallen 116 Frauen, was einen Frauenanteil von 21% ergibt. Hier zeigen sich bei der Betrachtung der Jahre bis 2014 deutliche Schwankungen.

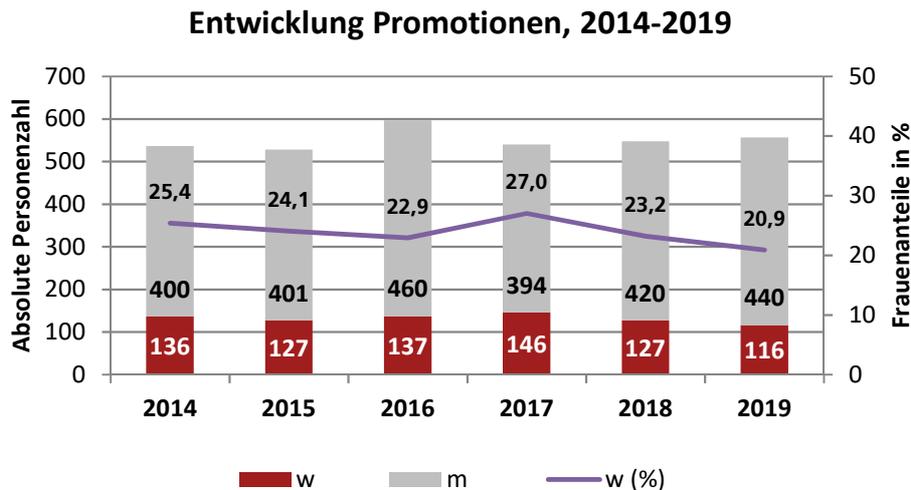


Abbildung 5 – Gesamt KIT: Entwicklung Promotionen, 2014-2019

Postdoktoranden und Postdoktorandinnen (befristete wissenschaftliche Mitarbeiter/innen mit Dr.-Titel)

In 2019 waren 914 Postdoktorandinnen und Postdoktoranden am KIT beschäftigt; der Frauenanteil lag bei 32 % (297 Frauen absolut). Damit zeigt sich seit 2017 ein leichter Anstieg beim Frauenanteil von 31 auf 32% in dieser Qualifizierungsstufe.

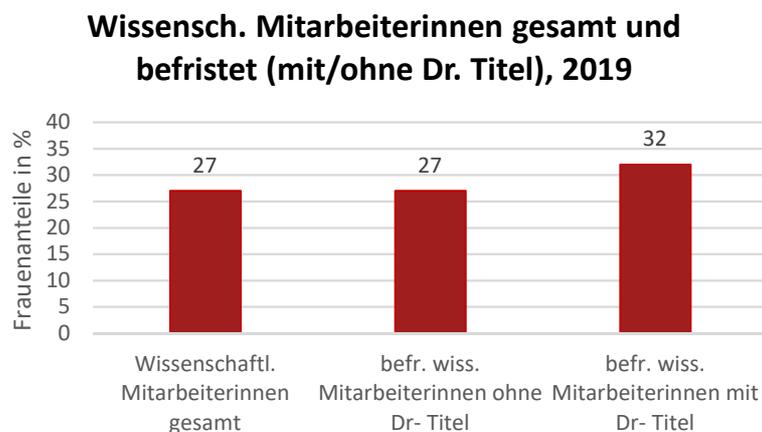


Abbildung 6 –Wissensch. Mitarbeiterinnen gesamt und befristet (mit/ohne Dr. Titel), 2019

⁶ Bislang wurden zur Erfassung der Promovierenden alle zur Promotion eingeschriebene Personen, also z. B. auch Stipendiatinnen im Gender-Monitoring betrachtet, künftig wird der Fokus auf Promovierende mit Arbeitsvertrag gelegt, da hier im Rahmen von Einstellungsprozessen ein größerer Handlungsspielraum bei der Rekrutierung von Frauen besteht.

Abteilungs- und Arbeitsgruppenleitungen

Zu den Abteilungs-/Arbeitsgruppenleitungen⁷ zählen Personen mit fachlichen Führungsaufgaben unterhalb der Leitungen auf Leitungsebene 3 (z. B. Institutsleiter/innen, Direktor/innen). Dazu werden neben den entsprechenden Personen des Großforschungsbereiches auch die akademischen (Ober-)Rät/innen des Universitätsbereiches gezählt⁸. Hier zeigt sich seit 2014 ein konstant bleibender Frauenanteil von 15%.

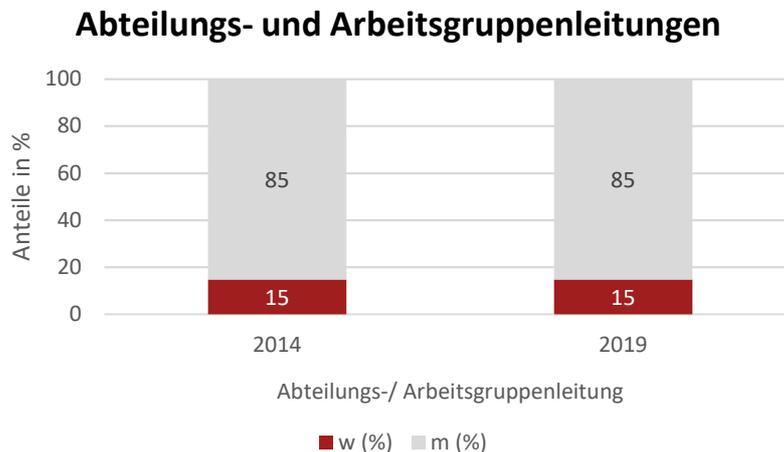


Abbildung 7 - Abteilungs- und Arbeitsgruppenleitungen

Leitungen der Nachwuchsgruppen

Bei den Nachwuchsleitungen zeigt sich seit 2014 ein Anstieg um 2 Prozentpunkte. Dabei sind die absoluten Zahlen recht stabil: in 2014 leiteten 41 Personen eine Nachwuchsgruppe, davon 9 Frauen; in 2019 betrug die Anzahl 39 Personen, davon 10 Frauen.

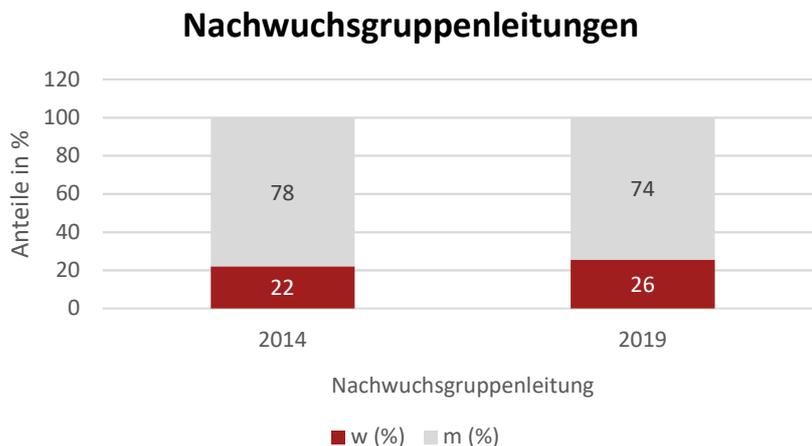


Abbildung 8 - Nachwuchsgruppenleitungen

⁷ In der Regel handelt es sich hier um unbefristete Positionen (unter anderem leitende Wissenschaftler/innen). Nach der Governance des KIT schließen sich nach den Leitungsebenen (L1, L2, L3) die (fachlichen) Führungsebenen wie F4 und F5, unter anderem, also die Abteilungs- und Arbeitsgruppenleitungen an.

⁸ Die Erfassung der Führungsebenen 4 und 5 im Universitätsbereich ist mit aktueller Datenerfassung noch nicht umfassend möglich, daher werden zunächst auch alle akad. (Ober-)Rät/innen erfasst. Mit der Aufnahme weiterer Binnenstrukturen bei den Führungspositionen wird die Datenerfassung sukzessive konkreter.

Habilitationen

In 2019 wurden zwölf Personen am KIT habilitiert (Frauenanteil 16,6%). Im Auswertungszeitraum 2014-2019 wurden insgesamt 88 Personen habilitiert, darunter zwölf Frauen, dies ergibt einen Frauenanteil von 13,6 %. Aufschlussreiche Interpretationen lassen sich aufgrund der geringen absoluten Zahlen leider nicht erstellen.

2.6 Studierende

Bei den Studierenden setzte sich das KIT auf verschiedenen Qualifikationsstufen Ziele für die Steigerung der Frauenanteile. Daher werden auch diese Kategorien in der Bestandsaufnahme kurz mit Vergleich der Jahre 2014 und 2019 dargestellt. Die ausführlichen Daten finden sich im Anhang auf S. 45.

Studienanfängerinnen

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

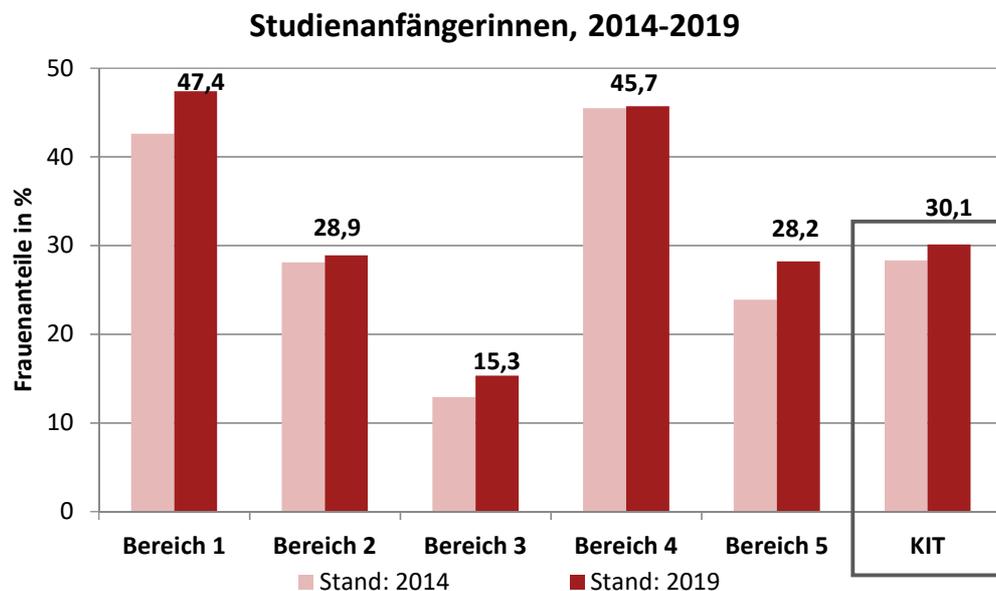


Abbildung 9 - Studienanfängerinnen, 2014-2019

Studentinnen

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

Studentinnen, 2014-2019

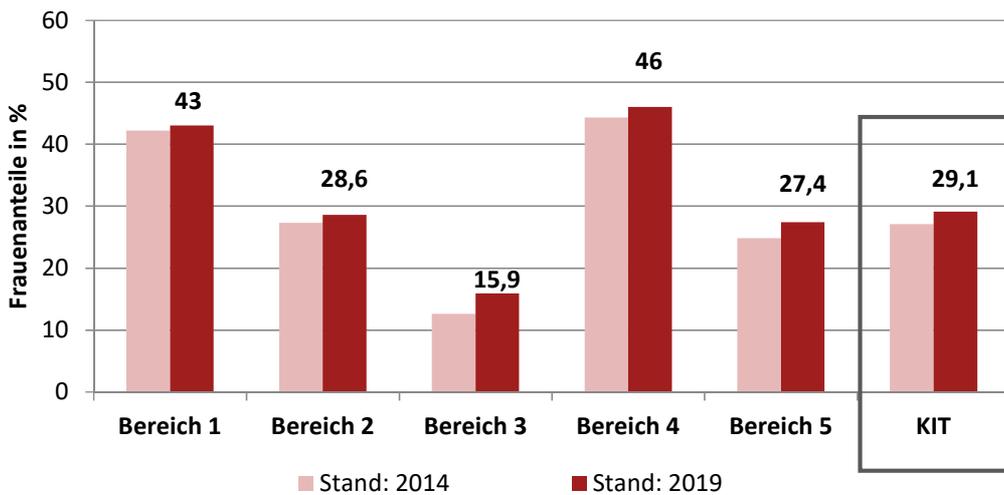


Abbildung 10 - Studentinnen, 2014-2019

Bachelorabsolventinnen

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

Bachelorabsolventinnen, 2014-2019

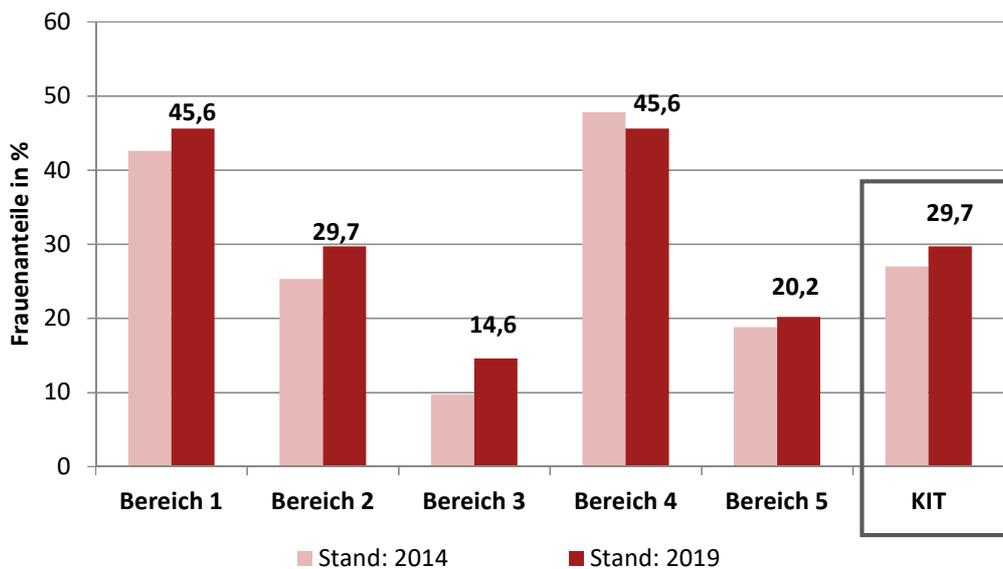


Abbildung 11 - Bachelorabsolventinnen, 2014-2019

Masterabsolventinnen (inkl. Diplom, Lehramt/Staatsexamen)

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

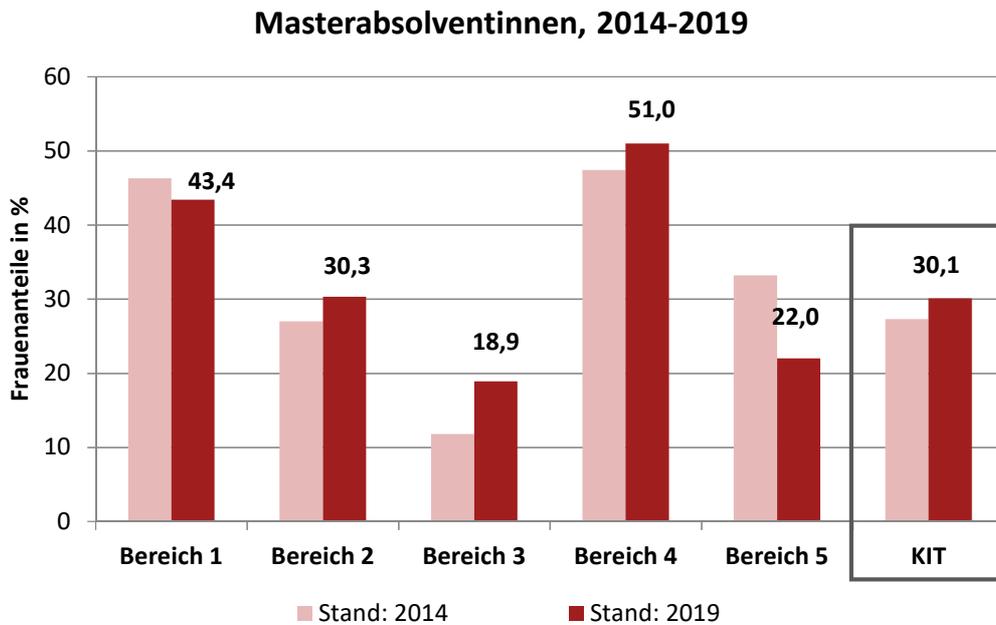


Abbildung 12 - Masterabsolventinnen, 2014-2019

2.7 Administratives und technisches Personal

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

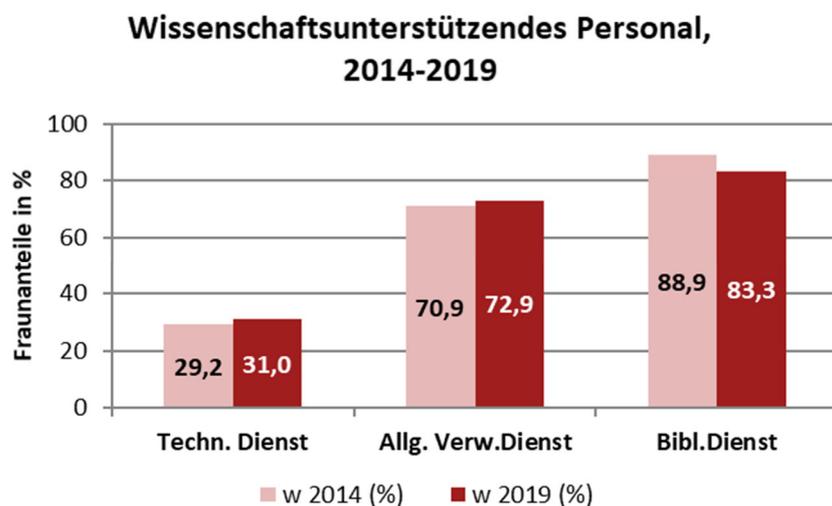


Abbildung 13 - Wissenschaftsunterstützendes Personal, 2014-2019

Teilzeitbeschäftigungen

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

Teilzeit-Beschäftigte, 2014-2019

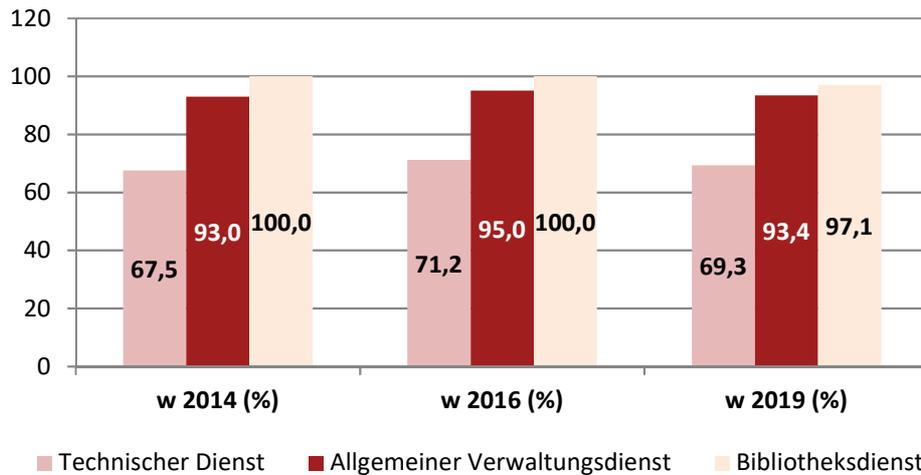


Abbildung 14 - Teilzeit-Beschäftigte, 2014-2019

Unbefristete Arbeitsverhältnisse

Betrachtet man die Beschäftigten in unbefristeten Positionen, so zeigt sich ein leichter Anstieg bei den Frauenanteilen beim technischen und allgemeinen Verwaltungsdienst. Im Bibliotheksdienst reduzierte sich der Frauenanteil bei den unbefristet beschäftigten Personen von 89,4 auf 84,3%. Insgesamt verringerte sich hier auch die Anzahl der Beschäftigten: waren es 2014 insgesamt 108 Beschäftigte (davon 84 unbefristete Frauen), so lag die Anzahl in 2019 bei 90 insgesamt beschäftigten Personen (davon 75 unbefristete Frauen).

Unbefristete Beschäftigte 2014-2019

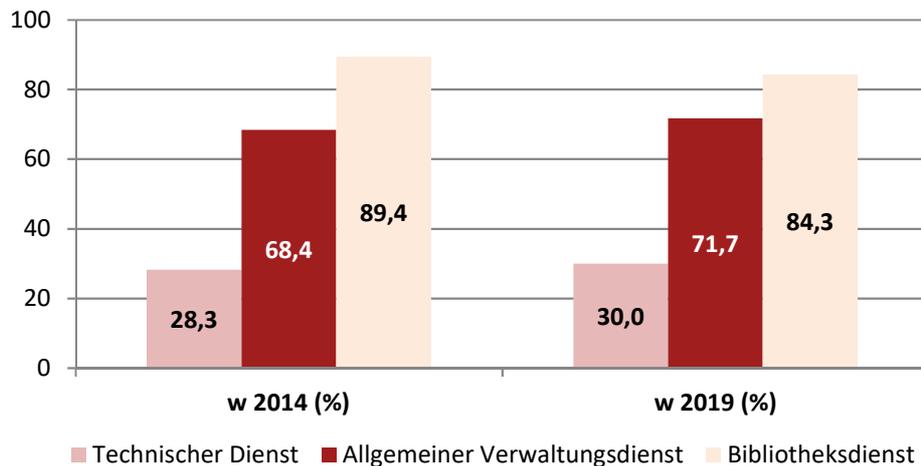


Abbildung 15 - Unbefristete Beschäftigte, 2014-2019

2.8 Auszubildende am KIT

In 2019 waren insgesamt 385 Auszubildende am KIT beschäftigt (davon 146 weibliche Auszubildende) und in 2014 waren es 474 Auszubildende (146 Frauen). Die Frauenanteile zeigen insgesamt seit 2014 eine positive Entwicklung, sowohl bei der Gesamtbetrachtung als auch der Einzelbetrachtung der betrieblichen und dualen Auszubildenden (Kombination mit einem DHBW-Studium). Für die Auszubildenden wird sich das KIT im nächsten Chancengleichheitsplan (2022-2026) erstmals ein Entwicklungsziel setzen, um mehr Frauen für eine Ausbildung (vor allem in naturwissenschaftlich, gewerblich-technischen Berufen) zu gewinnen und diese als Nachwuchskräfte für den Technischen Dienst auszubilden. Dies trägt insbesondere der besonderen Herausforderung in der Rekrutierung von Frauen für technische Berufe Rechnung.

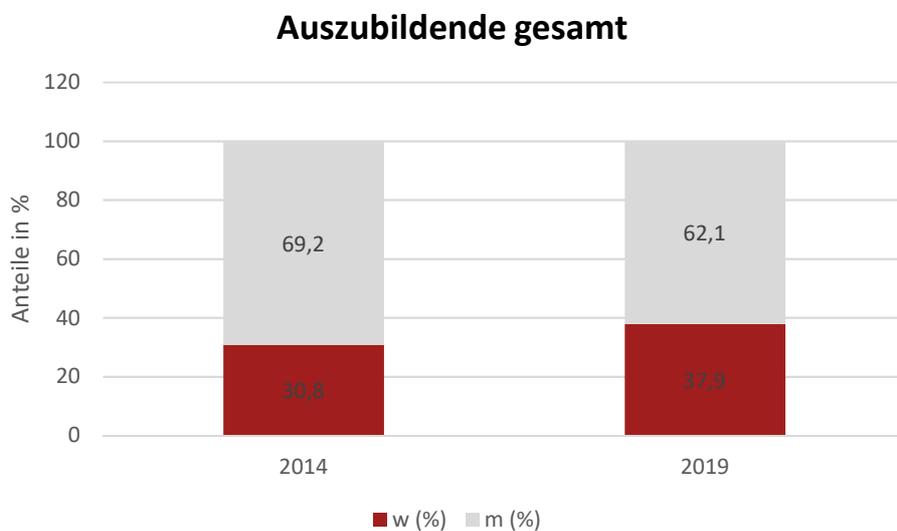


Abbildung 16 - Auszubildende gesamt

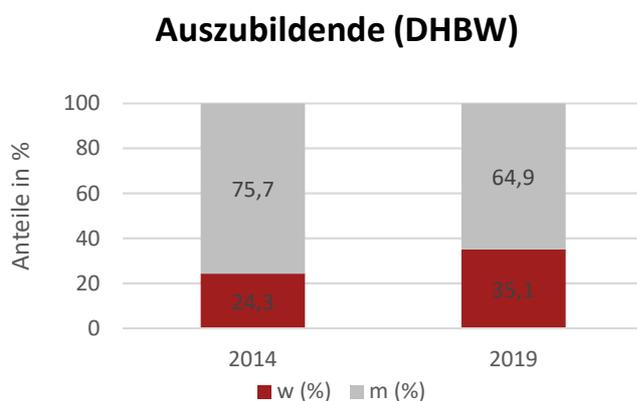


Abbildung 17 - Auszubildende (DHBW)

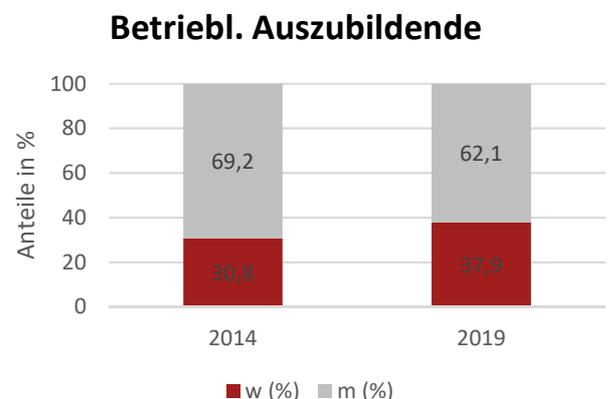


Abbildung 18 - Betriebliche Auszubildende

Auswertung zur leistungsorientierten Bezahlung aus der Gender-Perspektive⁹

Gemäß der „Dienstvereinbarung zum Leistungsentgelt im Großforschungsbereich des KIT nach § 18 TVöD“ ist die leistungsorientierte Bezahlung (LoB) für die nach dem TVöD vergüteten Beschäftigten des Großforschungsbereichs vorgesehen. Insgesamt sinkt jährlich die Anzahl der LoB-Berechtigten, da es seit 2009 keine Neueinstellungen im TVöD mehr gibt.

In 2019 haben 6,3 % Frauen und 8,4 % Männer des genannten Personenkreises im Großforschungsbereich ein Zusatzleistungsentgelt (ZLE) aufgrund ihrer hervorragenden Leistungen erhalten. Eine getrennte Betrachtung der Geschlechtergruppen zeigt, dass das Zusatzleistungsentgelt an Frauen mit 18,4 % öfter als an Männer (13,2 %) ausgezahlt wurde.

In der nachfolgenden Tabelle ist die Entwicklung der Zusatzleistungsentgelte seit 2014 dargestellt.

Geschlecht	ZLE 2019	ZLE 2018	ZLE 2017	ZLE 2016	ZLE 2015	ZLE 2014
männlich	13,2 %	14,3 %	14,2 %	15,2 %	13,2 %	14,2 %
weiblich	18,4 %	16,4 %	15,8 %	15,7 %	17,1 %	18,4 %

Tabelle 2 - Entwicklung der Zusatzleistungsentgelte seit 2014

Das EVA-Verfahren¹⁰ am KIT aus der Gender-Perspektive

In 2019 wurden im KIT 175 tariflich Beschäftigte und Verbeamtete in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis überführt, der Frauenanteil lag bei 55% (96 Frauen absolut). In 2014 waren es 198 Personen, davon 100 Frauen (50,5% Frauenanteil). Insgesamt wurden im Auswertungszeitraum (2014-2019) 1.275 Personen am KIT entfristet, davon 637 Frauen, was einem Frauenanteil von 50% entspricht. Die nachfolgende Abbildung zeigt die Frauen-/Männeranteile in den gebündelten Entgeltgruppen.

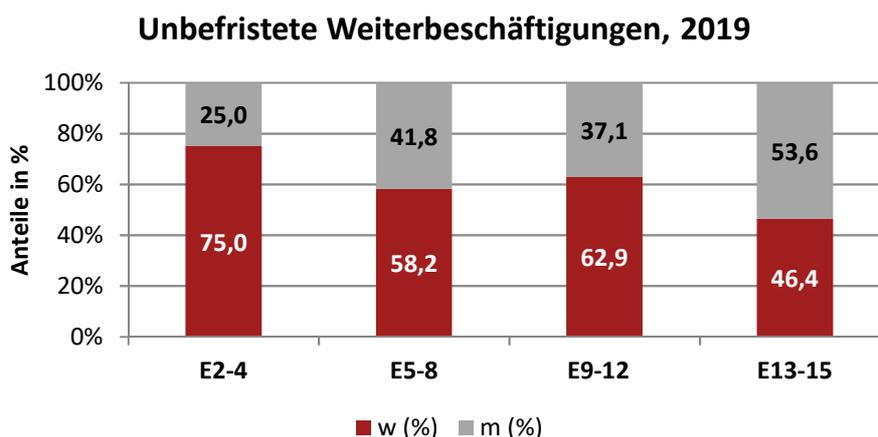


Abbildung 19 - Unbefristete Weiterbeschäftigungen, 2019

Die Anzahl der **unbefristeten Neueinstellungen** hat sich im Vergleich zu 2014 mehr als verdreifacht (Steigerung von 29 Neueinstellungen im unbefristeten Verhältnis in 2014 auf 108

⁹ Controlling Bericht 2019 zur Leistungsorientierten Bezahlung (LoB) im KIT-Großforschungsbereich, http://www.peba.kit.edu/downloads/CB_GFB_2019.pdf

¹⁰ Als EVA wird ein Evaluationsverfahren zur unbefristeten Übernahme des KIT Personals bezeichnet.

Neueinstellungen in 2019). Insgesamt liegt der Frauenanteil bei unbefristeten Neueinstellungen in 2019 bei 42%. Die nachfolgende Abbildung zeigt die Frauen-/Männeranteile in den gebündelten Entgeltgruppen.

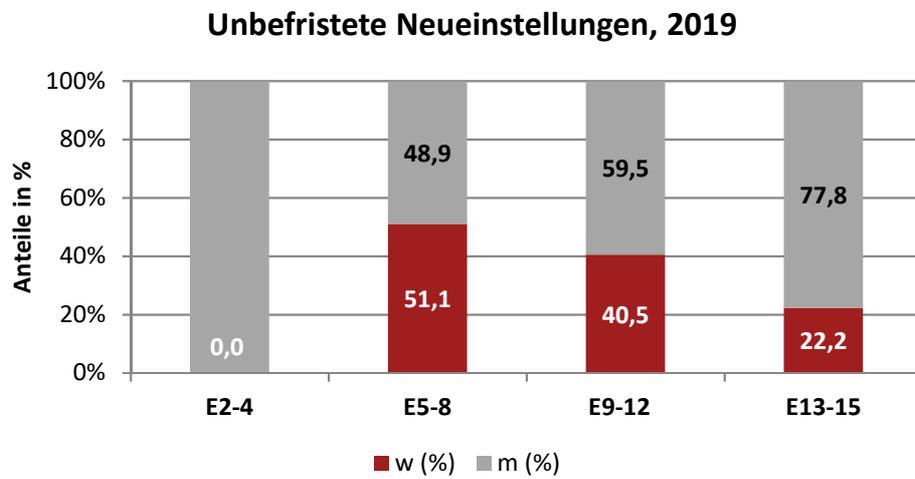


Abbildung 20 - Unbefristete Neueinstellungen, 2019

3. Erreichung der Chancengleichheitsziele

3.1 Gesamtebene des KIT

Die nachfolgende Tabelle fasst die Entwicklungen in Bezug auf die Erreichung der festgelegten Ziele des ersten Chancengleichheitsplans 2014-2018 und seiner Fortschreibung 2019-2021 zusammen.

Zielkategorie	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Zielwert 31.12.2021
1. Professorinnen	13,3 %	13,7 %	13,3 %	13,4 %	14,0%	14,0%	16 %
2. Ruferteilungen ¹¹						39,3%	25-30%
3. Studienanfängerinnen	28,3 %	27,7 %	28,0 %	28,8 %	29,5%	30,1%	32 %
4. Studentinnen	27,1 %	27,5 %	27,7 %	28,4 %	29,0%	29,1%	30 %
5. Bachelorabsolventinnen	27,0 %	27,6 %	29,3 %	29,5 %	30,4%	29,7%	33 %
6. Masterabsolventinnen	27,3 %	27,0 %	27,4 %	28,0 %	28,7%	30,1%	31 %
7. Promotionen	25,4 %	24,1 %	22,9 %	27,0 %	23,2%	20,9%	30 %
8. Wissenschaftlerinnen	26,4 %	26,1 %	26,2 %	26,9 %	26,7%	26,5%	28 %
9. DE-Leiterinnen	36,7 %	36,7 %	39,3 %	47,8 %	45,5%	48,4%	40 %

Tabelle 3 - Entwicklung der Erreichung der Ziele des ChG-Plans, 2014-2021

Die Frauenanteile haben sich seit 2014 in den festgelegten Zielkategorien unterschiedlich entwickelt, die Differenz (2014-2019) reicht von 12,1 Prozentpunkten bei den Leitungen der Dienstleistungseinheiten bis -4,5 Prozentpunkten bei den abgeschlossenen Promotionen. Im Vergleich zu 2014 lässt sich in beinahe allen Kategorien (bis auf die Promotionen) eine Steigerung verzeichnen. Hier zeigt sich die größte Differenz (9,1 Prozentpunkte) zur angestrebten Zielzahl (30%). Bei einer näheren Betrachtung fällt auf, dass die Entwicklung des Frauenanteils bei den abgeschlossenen Promotionen im Verlauf der Jahre sehr sprunghaft ist. Im Unterschied dazu „hing“ der Frauenanteil bei den Wissenschaftler/innen in den letzten fünf Jahren bei 26 %.

Bislang konnten erst zwei der im Chancengleichheitsplan festgelegten Zielzahlen erreicht werden: der Frauenanteil bei den Leitungen der Dienstleistungseinheiten und bei der neuen Kategorie der Ruferteilungen.

Weiterhin wurde im Chancengleichheitsplan beim wissenschaftsunterstützenden Personal keine konkrete Zielzahl, aber eine Erhöhung der Frauenanteile bei den unbefristet angestellten Mitarbeitenden im technischen Dienst sowie bei den Auszubildenden (hier vor allem in Berufen

¹¹ Diese neue Zielkategorie wurde für die Fortschreibung bis 2021 aufgenommen.

wie Fachinformatiker/in, Industrie-mechaniker/in und Elektroniker/in) angestrebt. In beiden Kategorien konnte eine generelle Erhöhung des Frauenanteils erreicht werden (im technischen Dienst von 24,3% in 2014 auf 27,8% in 2019, bei den Auszubildenden von 32,8% in 2014 auf 37,9% in 2019).

3.2 Bereichs- und KIT-Fakultätsebene (inkl. Stellungnahmen der Bereichsleitungen)

Bereich 1 – Biologie, Chemie und Verfahrenstechnik

Bestandsaufnahme und Bewertung Berichtszeitraum 01.01.2014 – 31.12.2019

Zielvorgaben für Bereich 1, Darstellung für den Gesamtbereich

Qualifizierungsstufe	31.12.2014	31.12.2016	Status Quo: 31.12.2019	Zielwert für 31.12.2021
Studienanfängerinnen	42,6%	41,2%	47,4%	45%
Studentinnen	42,2%	42,3%	43%	46%
Absolventinnen (Bachelor)	42,6%	43,8%	45,6%	keine Vorgabe bzw. Stand halten ¹²
Absolventinnen (Master, Diplom/LA/Staatsexamen)	46,3%	43,1%	43,3%	
Promotionen	40,8%	41,1%	32%	40%
Wissenschaftlerinnen ab E13	39,3%	38,5%	38,5%	42%
Professorinnen	14,8%	14,8%	17%	14%

Zielvorgaben für Bereich 1, KIT-Fakultät Chemie und Biowissenschaften

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

Zielvorgaben für Bereich 1, KIT-Fakultät Chemieingenieurwesen und Verfahrenstechnik

Qualifizierungsstufe	31.12.2014	31.12.2016	Status Quo: 31.12.2019	Zielwert für 31.12.2021
Studienanfängerinnen	31,3%	33,7%	34,3%	37%
Studentinnen	30,9%	32,3%	32,0%	35%
Absolventinnen (Bachelor)	33,1%	31,4%	35,9%	40%
Absolventinnen (Master, Diplom/LA/Staatsexamen)	25%	30,5%	32,7%	Keine Vorgabe ¹³
Promotionen	34,3%	26,2%	28,9%	40%

¹² Im Durchschnitt annähernd oder über 50% Absolventinnen, daher wurden keine Zielzahlen vereinbart.

¹³ Erste relevante Anfänger/innenkohorte des Masterstudiengangs zum WS 12/13, so dass bei der Erstellung des ChG-Plans keine Aussage zu Zielen gemacht werden konnte.

Stellungnahme Bereich 1

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

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

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

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

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

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

Bereich 2 – Informatik, Wirtschaft und Gesellschaft

Bestandsaufnahme und Bewertung Berichtszeitraum 01.01.2014 – 31.12.2019

Zielvorgaben für Bereich 2, Darstellung für den Gesamtbereich

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

Zielvorgaben für Bereich 2, KIT-Fakultät Informatik

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

Zielvorgaben für Bereich 2, KIT-Fakultät Wirtschaftswissenschaften

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

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

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

Stellungnahme Bereich 2

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

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

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

über die Qualifizierungsstufen hinweg sehr gut. An der umfassenden Unterstützung des KIT beteiligen sich die KIT-Fakultäten im Bereich 2 neben der regelmäßigen Bewerbung entsprechender Einrichtungen für fachliche sowie überfachliche Weiterbildung (insbesondere für Promovierende) auch mit Unterstützungsmöglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die in jeder Fakultät bereits in verschiedenem Umfang wahrgenommen werden.

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

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

Bereich 3 – Elektrotechnik und Informationstechnik, Maschinenbau

Bestandsaufnahme und Bewertung Berichtszeitraum 01.01.2014 – 31.12.2019
Zielvorgaben für Bereich 3, Darstellung für den Gesamtbereich

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

Zielvorgaben für Bereich 3, KIT-Fakultät Elektrotechnik und Informationstechnik

Qualifizierungsstufe	31.12.2014	31.12.2016	Status Quo: 31.12.2019	Zielwert für 31.12.2021
Studienanfängerinnen	12,5%	13,7%	17,0%	16%
Studentinnen	12,5%	14,5%	16,3%	14%
Absolventinnen (Bachelor)	10,7%	14,7%	15,0%	14%
Absolventinnen (Master, Diplom/LA/Staatsexamen)	13,6%	14,5%	19,0%	14%
Promotionen	16,0%	17,0%	12,1%	14%

Zielvorgaben für Bereich 3, KIT-Fakultät Maschinenbau

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

Stellungnahme Bereich 3

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

Die Unterschiede zwischen 2014 und 2019 sind nach Einschätzung des Bereiches bis auf den Aspekt der Promotionen nicht gravierend. Wichtig ist vor allen Dingen, dass grundsätzlich und nachhaltig der Trend zu mehr Frauen im Bereich 3 fortgesetzt und gestärkt werden muss und die Entwicklung der einzelnen Werte dies auch bestätigt. Dies gilt vor allem für die Steigerung des Frauenanteils bei den Studienanfängern, der heute bereits bei 15,3% (2014 12,9%) liegt. Bei den Studierenden sowie bei Master-Abschlüssen sind die Frauenanteile im Vergleich zu den Vorjahren beständig, im Vergleich zu 2014, gestiegen. Der Schwankungsbereich der prozentualen Anteile der Studienanfängerinnen bis Promotionen – schaut man sich die absoluten Zahlen an - ist „normal“. Der Bereich 3 schätzt die Situation so ein, dass er mit seinen Aktivitäten auf einem guten Weg ist, da es sich um eine kontinuierliche Steigerungsrate im Bereich der Studienanfängerinnen handelt.

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

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

- Sensibilisierung der Professorenschaft durch persönliche Gespräche und entsprechende Zielvereinbarungen der 5-Jahresgespräche (bspw. Frauenanteil bei Doktoranden, Informationsveranstaltungen zu Studiengängen an Schulen etc.)

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

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

Bestandsaufnahme und Bewertung Berichtszeitraum 01.01.2014 – 31.12.2019
Zielvorgaben für Bereich 4, Darstellung für den Gesamtbereich

Qualifizierungsstufe	31.12.2014	31.12.2016	Status Quo: 31.12.2019	Zielwert für 31.12.2021
Studienanfängerinnen	45,5%	44,9%	45,8%	48%
Studentinnen	44,3%	43,8%	46,1%	46%
Absolventinnen (Bachelor)	47,8%	55,1%	45,1%	Keine Vorgabe ¹⁴
Absolventinnen (Master, Diplom/LA/Staatsexamen)	47,4%	50,1%	51,5%	
Promotionen	32,6%	29,5%	29%	45%
Wissenschaftlerinnen ab E13	30,7%	32,7%	32,4%	30%
Professor/innen	14,0%	12,3%	12,5%	13%

Zielvorgaben für Bereich 4, KIT-Fakultät Architektur

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

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

Qualifizierungsstufe	31.12.2014	31.12.2016	Status Quo: 31.12.2019	Zielwert für 31.12.2021
Studienanfängerinnen	36,2%	37,9%	36,1%	40%
Studentinnen	37,0%	36,8%	39%	38%
Absolventinnen (Bachelor)	37,0%	44,3%	35,1%	40% ¹⁵
Absolventinnen (Master, Diplom/LA/Staatsexamen)	36,8%	43,2%	45,5%	38%
Promotionen	30,8%	23,7%	25%	38%

¹⁴ Bei Abschlüssen mit im Durchschnitt über 50% Frauenanteil werden keine Zielzahlen festgelegt

¹⁵ Wegen der Einführung des BA-Studiengangs in Bauingenieurwesen (mit geringem Frauenanteil) kann der IST-Stand v. 2013 nicht als Richtwert für die Zielzahl eingesetzt werden.

Stellungnahme Bereich 4

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

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

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

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

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

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

Bereich 5 – Mathematik und Physik

Bestandsaufnahme und Bewertung Berichtszeitraum 01.01.2014 – 31.12.2019
Zielvorgaben für Bereich 5, Darstellung für den Gesamtbereich

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

Zielvorgaben für Bereich 5, KIT-Fakultät Mathematik

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

Zielvorgaben für Bereich 5, KIT-Fakultät Physik

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

Stellungnahme Bereich 5

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

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

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

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

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

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

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

Wissenschaftlerinnen: Alle Stellenausschreibungen des SFB 1173 werden in Netzwerken wie dem „European Women in Mathematics“ oder dem „Committee for Women in Mathematics“ der International Mathematical Union (IMU) beworben. Bei einer Ausschreibung 2018 waren 50% der Bewerber weiblich und es konnten alle drei ausgeschriebenen Stellen mit Frauen besetzt werden. Dies trug zur Verbesserung des Frauenanteils unter den Postdoktoranden/innen der Mathematik auf 37% bei. Der Anteil der Wissenschaftlerinnen im Bereich liegt aktuell bei 18,3%, das angestrebte Ziel bei 24%. Der Bereich wird weiter aktiv darauf hinarbeiten, dieses zu erreichen.

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

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

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

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

4. Maßnahmen zur Verwirklichung der Chancengleichheit am KIT

Im Kapitel 1 wurden bereits die neuen Chancengleichheits-Projekte/Maßnahmen aus der Exzellenzuniversität sowie der Evaluation zur Chancengleichheitspolitik am KIT beschrieben. Daneben gibt es viele weitere Maßnahmen zur Verwirklichung der Chancengleichheit am KIT, die bereits erfolgreich etabliert sind und sowohl das wissenschaftliche als auch das wissenschaftsunterstützende Personal (teilweise auch die Studierenden) fokussieren. Inhaltlich lassen sie sich wie folgt gliedern:

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

Folgende Übersicht fasst die Maßnahmenpakete nach ihrem inhaltlichem Fokus zusammen:

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

Abbildung 21 - Maßnahmenpakete

Die hier aufgelisteten etablierten Maßnahmen werden in den Chancengleichheitsplänen des KIT¹⁶ mit ihren jeweiligen Details (und ggf. Weiterentwicklungen) detaillierter beschrieben.

¹⁶ <https://www.chg.kit.edu/74.php>

Anhang 1: Datengrundlage

In diesem Abschnitt erfolgt die quantitative Bestandsaufnahme für das gesamte KIT, für die fünf Bereiche sowie für das administrative und technische Personal am KIT. Die angegebenen Zahlen beziehen sich auf das Jahr 2019 (Stand 31.12), die Daten für die vergangenen Jahre sind in den jeweiligen Gender-Monitoring-Berichten zu finden.

Aus Datenschutzgründen ist die Datengrundlage in dieser öffentlichen Version nicht enthalten, da einige Daten auf einer Datenbasis von weniger als sechs Personen beruhen. Diese Daten können für interne Zwecke bei der Abteilung Diversity-Management angefragt werden.

Anhang: Definitionen und Hinweise zu den erhobenen Daten

Qualifizierungssstufe	Definition	Datenerhebung
Studienanfänger/innen im ersten Fachsemester	Erst- und neu-immatrikulierte Studierende im 1. Fachsemester	<ul style="list-style-type: none"> • Datenquelle: SuperX • Kopfzahlen nach Ablauf der Immatrikulationsfrist am 30.11. • Erhebungszeitraum: akademisches Jahr¹⁷ (AJ) • Erhebungstichtag: 05.03.2020 (Stand in SuperX: 23.01.2020) • ohne Beurlaubte, • ohne immatrikulierte Doktorand/innen, • ohne Studienanfänger/innen im Aufbaustudium • ohne Studienanfänger/innen, die keinen Abschluss am KIT anstreben (i.d.R. Austauschstudent/innen)
Erst-immatrikulierte	Studierende, die sich erstmalig an einer Hochschule in Deutschland eingeschrieben haben (1. Hochschulsesemester). In Einzelfällen kann es vorkommen, dass Studierende im ersten Hochschulsesemester, aber im höheren Fachsemester eingeschrieben sind.	
Neu-immatrikulierte	Studierende, die sich neu in einen Studiengang eingeschrieben haben und vorher bereits an einer Hochschule in Deutschland (auch am KIT) eingeschrieben waren.	

¹⁷ Akademisches Jahr = SS des Kalenderjahres plus das vorausgegangene WS

Qualifizierungsstufe	Definition	Datenerhebung
Studierende	Alle zum Stichtag in einem Fachstudium am KIT immatrikulierten Personen	<ul style="list-style-type: none"> • Datenquelle: SuperX • Kopffzahlen nach Ablauf der Immatrikulationsfrist am 30.11. • Erhebungszeitraum: AJ 2019 und 2014 Erhebungsstichtag: 05.03.2020 (Stand in SuperX: 23.01.2020) • ohne Beurlaubte, • ohne immatrikulierte Doktorand/innen, • ohne Studierende im Aufbaustudium, • ohne Studierende, die keinen Abschluss am KIT anstreben (i.d.R. Austauschstudent/innen), • ohne Studienkollegiat/innen, • ohne International Department, • inkl. Zweitimmatrikulierte
Bachelor-/ Master-Absolvent/innen	Studierende, die in einem akademischen Jahr einen Bachelor-/ Master-Abschluss erworben haben.	<ul style="list-style-type: none"> • Datenquelle: SuperX • Erhebungszeitraum: AJ 2019 und AJ 2014 Erhebungsstichtag: 05.03.2020 (Stand in SuperX: 23.01.2020)
Promotionen	Personen, die in einem akademischen Jahr Abschlussprüfung zur Erreichung des Doktorgrades erfolgreich bestanden haben	
Promovierende	Als Promovierende gelten am KIT Personen, die an einer der KIT-Fakultäten als Doktorand/in angenommen wurden. Die Voraussetzungen einer solchen Annahme und das dazugehörige Vorgehen sind in der jeweiligen Promotionsordnung festgelegt. Ab 2019 werden in dieser Datenerfassung Promovierende mit einem Arbeitsvertrag am KIT (also keine Stipendiat/innen o.ä.) erfasst	<p>Die Daten wurden von der DE „Personalservice“ (PSE) zur Verfügung gestellt.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Datenquelle: SAP HR • Stichtag: 31.12. des jeweiligen Jahres
Wissenschaftler/innen	Personen, die im wissenschaftlichen Dienst tätig sind, inklusive der Doktorandinnen und Doktoranden mit Arbeitsvertrag, Stipendiat/innen, Gastwissenschaftler/innen, Mitarbeiter/innen mit Beraterverträgen, ab der Entgeltgruppe E13	
Postdocs	Personen mit abgeschlossener Promotion, die am KIT angestellt sind, damit sie sich in Lehre und/oder Forschung weiter qualifizieren und unmittelbar wissenschaftlich wertschöpfend an einem	

Qualifizierungsstufe	Definition	Datenerhebung
	Forschungsthema arbeiten. Der Zeitpunkt der Promotion liegt nicht länger als 6 Jahre zurück.	
Nachwuchsgruppenleiter/innen	Als „KIT-Nachwuchsgruppen“ werden am KIT ausschließlich diejenigen Gruppen-(Leitungen) vom Präsidium als Nachwuchsgruppe akkreditiert, die einen Anerkennungsprozess mit festgelegten Antragsberechtigungen durchlaufen und für den erfolgreichen Abschluss das Zertifikat erhalten haben.	Die Daten wurden von der DE Forschungsförderung (FOR) zur Verfügung gestellt. <ul style="list-style-type: none"> • Stichtag: 31.12. des jeweiligen Jahres
Professor/innen	Alle ordentlichen Professor/innen (W2/W3/C3/C4) sowie Juniorprofessor/innen (W1); inkl. der nach W2/W3 vergüteten leitenden Wissenschaftler/innen ¹⁸ , ohne Vertretungs- und apl. Professoren/innen	Die Daten wurden von der DE „Personalservice“ (PSE) zur Verfügung gestellt. <ul style="list-style-type: none"> • Datenquelle: SAP HR • Stichtag: 31.12. des jeweiligen Jahres
Instituts/Programmleitung	Angegeben sind aktuell die erfassten Funktionen des GFB (bei gleichzeitiger Instituts-/Programmleitung keine Mehrfachzählung), die Daten für den UB werden mit dem Ausbau der Datenerfassung sukzessive hinzukommen	Die Daten wurden von der DE „Personalservice“ (PSE) zur Verfügung gestellt. <ul style="list-style-type: none"> • Datenquelle: SAP HR • Stichtag: 31.12. des jeweiligen Jahres
Abteilungs-/Arbeitsgruppenleitung	Angegeben sind aktuell die erfassten Funktionen des GFB (Führungsebenen 4 und 5) sowie die akad. Räte/Oberräte (A14/A15) des UB, weitere Daten für den UB werden mit dem Ausbau der Datenerfassung sukzessive hinzukommen	Die Daten wurden von der DE „Personalservice“ (PSE) zur Verfügung gestellt. <ul style="list-style-type: none"> • Datenquelle: SAP HR • Stichtag: 31.12. des jeweiligen Jahres
Berufungen	Aufgrund der Dauer einiger Berufungsverfahren sind nur die Berufungsverfahren enthalten, bei denen die Ruferteilung in 2019 erfolgt ist	Die Daten wurden von der DE „SEK-Berufung“ (SEK-BV) zur Verfügung gestellt. <ul style="list-style-type: none"> • Erhebungszeitraum: 01.01.- 31.12.2019
Ernennungen	Die Daten zu den Ernennungen sind aus dem Jahr 2019 angegeben, die Ruferteilungen zu diesen Ernennungen können sich dabei auf das Jahr 2018 oder 2017 beziehen.	Die Daten wurden von der DE „Personalservice“ (PSE) zur Verfügung gestellt. <ul style="list-style-type: none"> • Datenquelle: SAP HR • Stichtag: 31.12. des jeweiligen Jahres

¹⁸ Leitende Wissenschaftler/innen sind eine Besonderheit am KIT: gem. § 14 KITG sind es Wissenschaftler/innen, die Funktionen als Leiter von Instituten, selbständigen wissenschaftlichen Abteilungen, die in ihrer Bedeutung den Instituten gleichgestellt sind, oder von Projekten, wenn das Projekt über den Rahmen eines Instituts oder einer wissenschaftlichen Abteilung hinausgeht, oder eine nach Feststellung des Vorstandes gleichwertige Funktion wahrnehmen.

