

Kurzfassung des Chancengleichheitsplans des Karlsruher Instituts für Technologie (KIT)

01. Januar 2014 – 31. Dezember 2018



Der KIT-Senat hat in seiner Sitzung am 20.01. 2014 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 03.03.2014 beschlossen, die Stimmen des Ministeriums für

¹ in der Fassung vom 14. Juli 2009 (GBl. S. 317 ff), zuletzt geändert durch Artikel 5 des dritten Gesetzes zur Änderung hochschulrechtlicher Vorschriften (Drittes Hochschuländerungsgesetz – 3. HRÄG) vom 1. April 2014 (GBl. S. 99, 167)

Wissenschaft, Forschung und Kunst und des Bundesministeriums für Bildung und Forschung wurden unter dem Vorbehalt noch einzufügender Änderungen abgegeben.

Der KIT-Senat hat in seiner Sitzung vom 16.06.2014 zu der überarbeiteten Fassung des Chancengleichheitsplans, die gem. § 5 Abs. 3 Nr. 1 i.V.m. § 16 Abs. 5 KITG vom Präsidium am 12.05.2014 beschlossen wurde, gem. § 10 Abs. 1 Nr. 3 KITG wie folgt Stellung genommen: Er befürwortet diese.

Die Kommission der Zuwendungsgeber hat am 20.08.2014 dem Chancengleichheitsplan gemäß § 19 Abs. 1 Nr. 2 KITG zugestimmt und das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst hat seine Zustimmung mit Schreiben vom 4.09.2014 gemäß § 20 Abs. 2 KIT-Gesetz i.V.m. § 7 Abs. 2 LHG erteilt.

Impressum

Herausgeber:

Karlsruher Institut für Technologie
Vertreten durch die Vizepräsidentin für Personal und Recht
Kaiserstraße 12
76131 Karlsruhe

Verantwortlich für den Inhalt:

Stabsstelle „Diversity Management“
Vincenz-Prießnitz-Straße 1
76131 Karlsruhe

Kontakt:

Yulia Kokott
Stabsstelle Diversity Management
Tel.: (0721) 608-46531
yulia.kokott@kit.edu

Stand: September 2014

Inhalt

1. Zusammenfassung.....	3
2. Quantitative Anteile von Frauen in allen Bereichen des KIT	5
2.1. Studierende	5
2.2. Abschlüsse	6
2.3. Leitung und Gremien	8
2.4. Wissenschaftliches und akademisches Personal	9
2.5. Mitarbeiter/-innen im nicht-wissenschaftlichen Dienst	11
2.6. Arbeits- und Dienstbefreiungen	14
3. Ziele und Maßnahmen	15
4. Bekanntmachung des Chancengleichheitsplans.....	17
5. Anhang.....	18

1. Zusammenfassung

Strukturelle Verankerung

Die strukturelle Verankerung der Chancengleichheit ist gesetzlich in § 16 KITG und durch die am 25. November 2013 vom KIT-Senat verabschiedete Chancengleichheitssatzung vorgegeben. Die Wahrung und Förderung der Chancengleichheit ist eine Querschnittsaufgabe des gesamten Präsidiums. 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 sollen. Aktuell sind zwei Gleichstellungsbeauftragte, eine Beauftragte für Chancengleichheit² und insgesamt drei Stellvertreterinnen tätig. An der ehem. Universität Karlsruhe wurden eine Beauftragte für Chancengleichheit (nicht wissenschaftliches Personal) gewählt sowie eine professorale Gleichstellungsbeauftragte und eine Stellvertreterin (wissenschaftlich-akademisch) be-

stellt. Im ehem. Forschungszentrum Karlsruhe wurden eine Gleichstellungsbeauftragte und zwei Stellvertreterinnen gewählt.

Die Chancengleichheitsbeauftragten sind in allen wichtigen Gremien mit Stimmrecht vertreten, so im KIT-Senat, in den Berufungs- und Findungskommissionen und zukünftig in den Bereichsräten sowie mit beratender Stimme in den KIT-Fakultätsräten und mit Gastrecht im CRYs (Council for Research and Promotion of Young Scientists³). 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. In den Fakultäten des Universitätsbereichs arbeiten Vertrauensfrauen im Rahmen Ihres Hauptamtes ohne Entlastung in demselben.

Die Stabsstelle Diversity Management, die seit 2010 in der Dienstleistungseinheit (DE) Personalentwicklung angesiedelt ist, fungiert

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

³ CRYs ist ein KIT-internes Gremium, das etabliert wurde, um den internen Wettbewerb der Mittelvergabe und von Fördermaßnahmen für den wissenschaftlichen Nachwuchs zu gestalten.

als Plattform und zentrale Anlaufstelle zum Thema Diversität am KIT, das über das Prinzip der Chancengleichheit von Frauen und Männern hinausgeht.

Studierende und wissenschaftlich-akademisch Mitarbeitende

Mit dem Chancengleichheitsplan des KIT 2014 – 2018 liegen die aktuellen Daten zum Stand des Geschlechterverhältnisses vor. Der Anteil der Studienanfängerinnen im WS 2013/14 beträgt 29,8% und der der Studentinnen 27,6%. Dies entspricht etwa den Entwicklungen der letzten fünf Jahre. Bei den Promotionsabschlüssen bewegt sich der Frauenanteil in den letzten fünf Jahren um etwa 24%. Bei den Hochschullehrerinnen/leitenden Wissenschaftlerinnen ist in den letzten Jahren ein positiver Trend zu beobachten. Der Frauenanteil wurde hier von 10,5% im Jahr 2010 auf 11,9% im Jahr 2013 gesteigert. Bei den Juniorprofessuren liegt der Frauenanteil bei 40%.

Berufungen und Ernennungen

Das KIT strebt eine Erhöhung des Anteils der Hochschullehrerinnen/leitenden Wissenschaftlerinnen an. In den Jahren 2009 – 2013 betrug der Frauenanteil bei den Berufungen auf W1-Professuren gut 33%, auf W2-Professuren 0% und auf W3-Professuren knapp 19%. Insgesamt lag der Frauenanteil bei den Berufungen bei gut 19%. Bei den Ernennungen lag der Frauenanteil bei den W3-Professuren bei über 15%, bei den W2-Professuren bei 0% und bei den W1-Professuren bei fast 46%. Insgesamt wurden anteilig knapp 18% Frauen auf Positionen als Hochschullehrerin/leitende Wissenschaftlerin ernannt. Vom 1.10.2012 bis zum 30.9.2013 wurden insgesamt 21 Personen berufen, davon 8 Frauen, was einem Anteil von 38,1% entspricht. Diese positive Entwicklung soll in den nächsten Jahren fortgesetzt werden.

Mitarbeitende im technischen Dienst, allgemeinen Verwaltungsdienst und Bibliotheksdienst

Das Geschlechterverhältnis ist bei den sogenannten VT-Mitarbeitenden nahezu ausgeglichen mit einem Frauenanteil von knapp 50%. Allerdings zeigt sich bei Betrachtung der einzelnen Dienststellen, dass im techni-

schen Dienst mit einem Frauenanteil von knapp 30% eine Unterrepräsentanz und im allgemeinen Verwaltungsdienst mit knapp 70% bzw. im Bibliotheksdienst mit knapp 87% Frauenanteil eine Überrepräsentanz von Frauen vorliegt. In den Ausbildungsberufen liegt der Frauenanteil insgesamt bei etwa 33%. Der Anteil bei den Berufsgruppen Fachinformatiker/-in (3,6%), Industriemechaniker/-in (11,1%) und Elektroniker/-in (11,8%) ist besonders niedrig, wohingegen z. B. die Berufe Bürokauffrau/-mann (100%) und Biologielaborant/-in (80%) bevorzugt von Frauen erlernt werden.

Führungskräfte

Das Präsidium des KIT setzt sich aus vier Männern und einer Frau zusammen. Die gleiche Zusammensetzung findet sich auch bei den Bereichsleitungen (vier Männer, eine Frau). Die Dekanate der Fakultäten werden aktuell ausschließlich von Männern geleitet, während bei den DE-Leitungen eine Steigerung des Frauenanteils von 19% im Jahr 2010 auf 34% im Jahr 2013 erreicht wurde. Diese positive Entwicklung soll in den kommenden Jahren fortgeführt werden.

2. Quantitative Anteile von Frauen in allen Bereichen des KIT

Die folgende Bestandsaufnahme stellt die Entwicklungen und Analyse der Frauenanteile in den jeweiligen Personengruppen des KIT im Berichtszeitraum 01.01.2009 bis 30.09.2013 dar. Der Geltungszeitraum des Chancengleichheitsplans reicht vom 01.01.2014 bis zum 31.12.2018. Die Ziele werden für den 31.12.2018 formuliert.

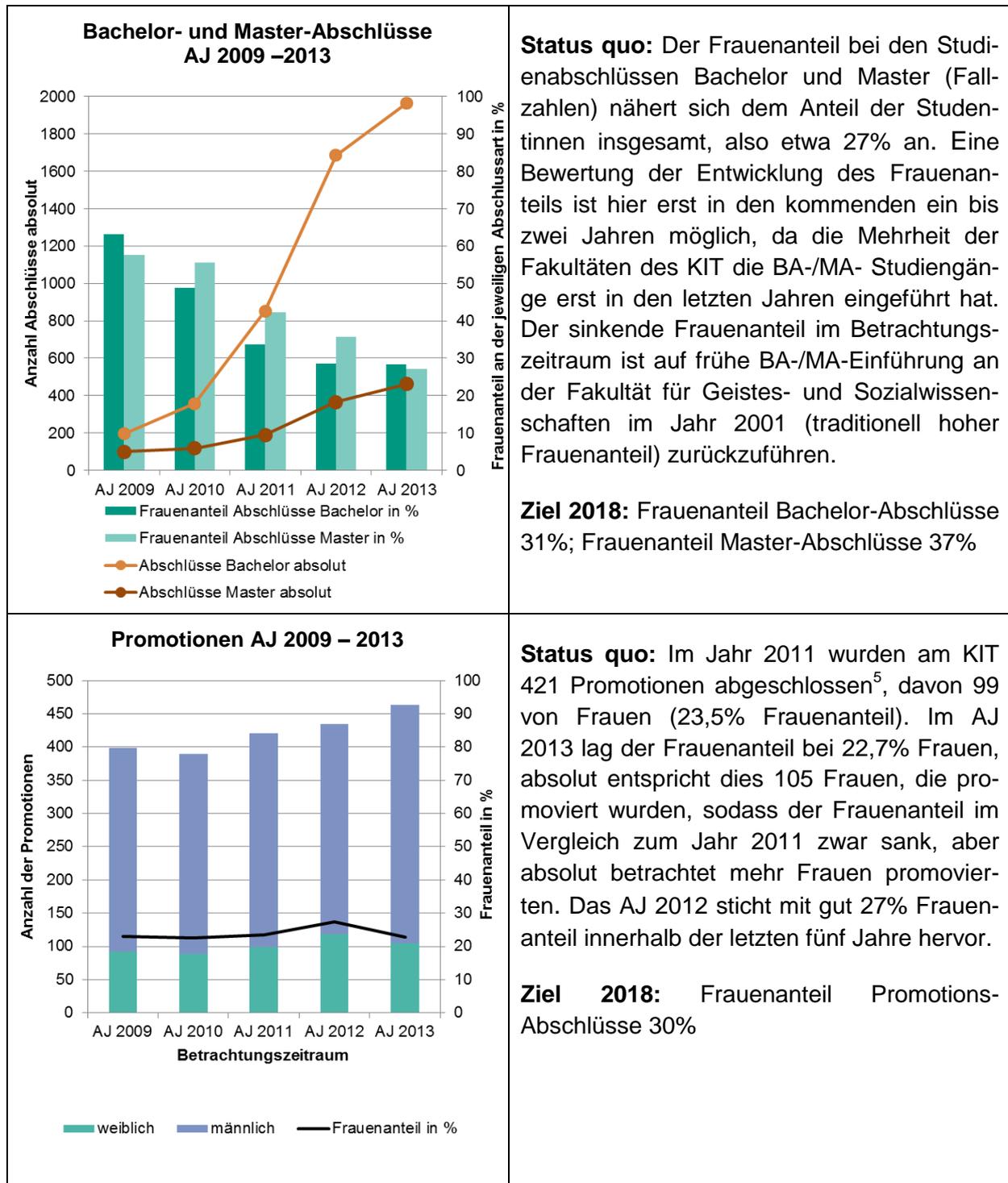
2.1. Studierende

Die Studiengänge des KIT sind ingenieur- und naturwissenschaftlich ausgerichtet. Bei den Studienanfänger/-innen und Studierenden wurde die Statistik jeweils zum Ablauf der Immatrikulationsfrist am 30.11. des jeweiligen Wintersemesters erhoben.

<p style="text-align: center;">Zahl der Studienanfänger/-innen WS 2009/10 – WS 2013/14</p> <table border="1"> <caption>Zahl der Studienanfänger/-innen (WS 2009/10 – WS 2013/14)</caption> <thead> <tr> <th>Betrachtungszeitraum</th> <th>weiblich</th> <th>männlich</th> <th>weiblich in %</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>WS 2009/10</td> <td>~1.300</td> <td>~2.900</td> <td>~30,0%</td> </tr> <tr> <td>WS 2010/11</td> <td>~1.500</td> <td>~3.300</td> <td>~30,3%</td> </tr> <tr> <td>WS 2011/12</td> <td>~1.600</td> <td>~4.100</td> <td>~28,8%</td> </tr> <tr> <td>WS 2012/13</td> <td>~1.700</td> <td>~4.300</td> <td>~28,8%</td> </tr> <tr> <td>WS 2013/14</td> <td>~1.900</td> <td>~4.400</td> <td>~29,8%</td> </tr> </tbody> </table>	Betrachtungszeitraum	weiblich	männlich	weiblich in %	WS 2009/10	~1.300	~2.900	~30,0%	WS 2010/11	~1.500	~3.300	~30,3%	WS 2011/12	~1.600	~4.100	~28,8%	WS 2012/13	~1.700	~4.300	~28,8%	WS 2013/14	~1.900	~4.400	~29,8%	<p>Status quo: Die Zahl der Studienanfänger/-innen hat in den letzten fünf Jahren um etwa die Hälfte zugenommen. Der Frauenanteil bewegte sich um etwa 30%, wobei im WS 2011/12 durch Aussetzen der Wehrpflicht eine Steigerung der männlichen Studierenden und damit einhergehend ein leichter Rückgang des Frauenanteils zu beobachten ist. Der aktuelle Anteil der Studienanfängerinnen im WS 2013/14 beträgt 29,8%.</p> <p>Ziel 2018: Anteil der Studienanfängerinnen 32%</p>
Betrachtungszeitraum	weiblich	männlich	weiblich in %																						
WS 2009/10	~1.300	~2.900	~30,0%																						
WS 2010/11	~1.500	~3.300	~30,3%																						
WS 2011/12	~1.600	~4.100	~28,8%																						
WS 2012/13	~1.700	~4.300	~28,8%																						
WS 2013/14	~1.900	~4.400	~29,8%																						
<p style="text-align: center;">Studierendenzahl WS 2009/10 – WS 2013/14</p> <table border="1"> <caption>Studierendenzahl (WS 2009/10 – WS 2013/14)</caption> <thead> <tr> <th>Betrachtungszeitraum</th> <th>weiblich</th> <th>männlich</th> <th>weiblich in %</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>WS 2009/10</td> <td>~5.500</td> <td>~14.500</td> <td>~26,6%</td> </tr> <tr> <td>WS 2010/11</td> <td>~5.800</td> <td>~15.200</td> <td>~27,6%</td> </tr> <tr> <td>WS 2011/12</td> <td>~6.200</td> <td>~16.000</td> <td>~26,9%</td> </tr> <tr> <td>WS 2012/13</td> <td>~6.500</td> <td>~17.500</td> <td>~27,4%</td> </tr> <tr> <td>WS 2013/14</td> <td>~7.000</td> <td>~17.500</td> <td>~27,6%</td> </tr> </tbody> </table>	Betrachtungszeitraum	weiblich	männlich	weiblich in %	WS 2009/10	~5.500	~14.500	~26,6%	WS 2010/11	~5.800	~15.200	~27,6%	WS 2011/12	~6.200	~16.000	~26,9%	WS 2012/13	~6.500	~17.500	~27,4%	WS 2013/14	~7.000	~17.500	~27,6%	<p>Status quo: Seit dem WS 2009/10 hat sich die Gesamtzahl der Studierenden um etwa ein Viertel auf über 24.500 vergrößert. Der Frauenanteil bewegte sich in diesem Zeitraum zwischen 26,6% und 27,6%. Der aktuelle Anteil der Studentinnen im WS 2013/14 beträgt 27,6%.</p> <p>Ziel 2018: Studentinnenanteil 30%</p>
Betrachtungszeitraum	weiblich	männlich	weiblich in %																						
WS 2009/10	~5.500	~14.500	~26,6%																						
WS 2010/11	~5.800	~15.200	~27,6%																						
WS 2011/12	~6.200	~16.000	~26,9%																						
WS 2012/13	~6.500	~17.500	~27,4%																						
WS 2013/14	~7.000	~17.500	~27,6%																						

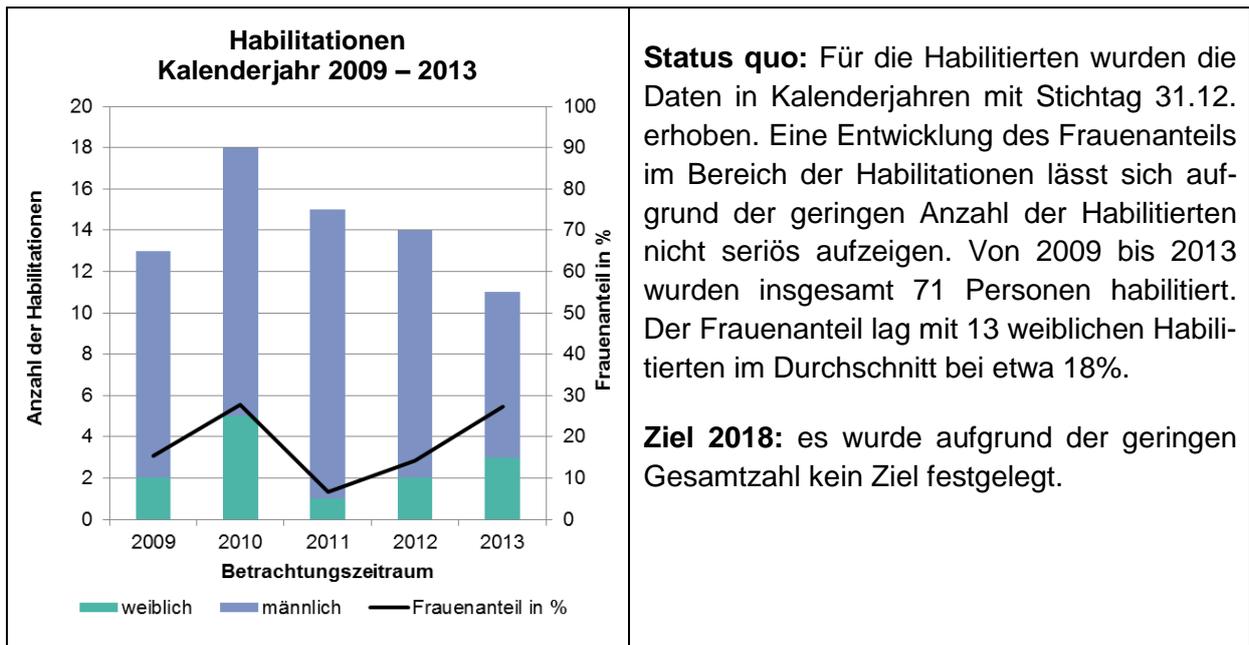
2.2. Abschlüsse

Für die Absolventinnen und Absolventen (Bachelor, Master, Promotion), wurden die Daten in akademischen Jahren⁴ (AJ) erhoben.



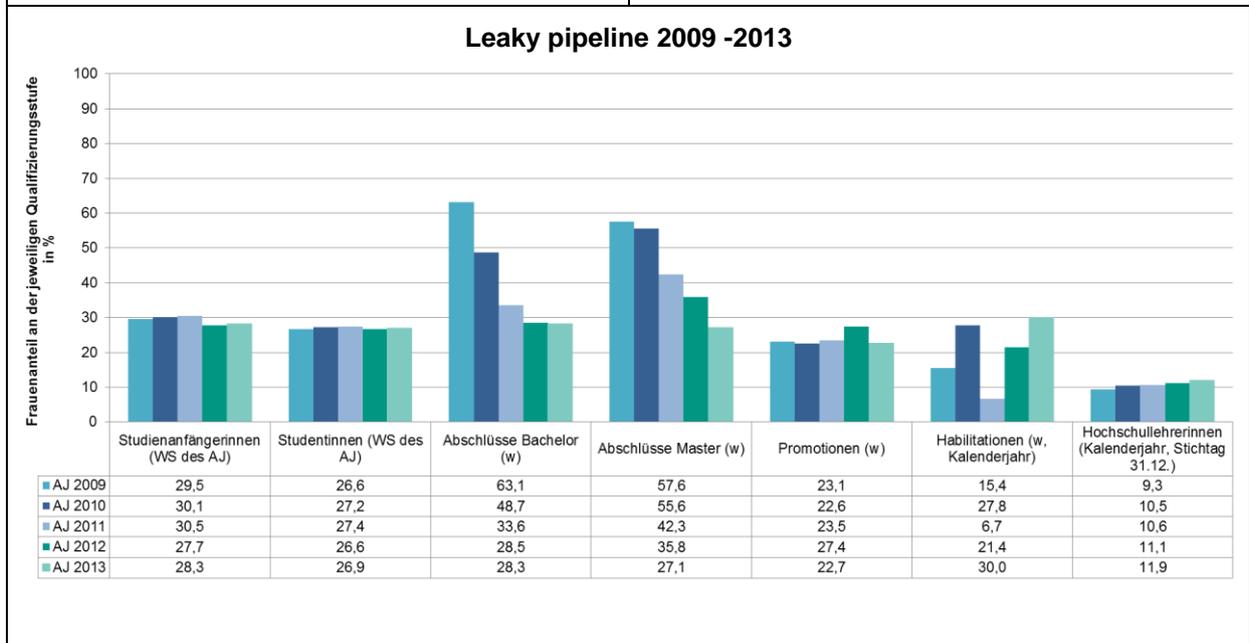
⁴ Akademisches Jahr = SS des Kalenderjahres plus das vorausgegangene WS, z. B. AJ 2010 $\hat{=}$ 01.10.2009 – 30.09.2010.

⁵ Eine Promotion wird nach erfolgreicher Disputation in der zentralen Datenbank erfasst.



Status quo: Für die Habilitierten wurden die Daten in Kalenderjahren mit Stichtag 31.12. erhoben. Eine Entwicklung des Frauenanteils im Bereich der Habilitationen lässt sich aufgrund der geringen Anzahl der Habilitierten nicht seriös aufzeigen. Von 2009 bis 2013 wurden insgesamt 71 Personen habilitiert. Der Frauenanteil lag mit 13 weiblichen Habilitierten im Durchschnitt bei etwa 18%.

Ziel 2018: es wurde aufgrund der geringen Gesamtzahl kein Ziel festgelegt.



Status quo: Bei den verschiedenen Qualifizierungsstufen der Frauen am KIT, also dem Anteil der Studienanfängerinnen, der Absolventinnen und der Promotionsabschlüsse von Frauen, fällt auf, dass gemäß des „leaky pipeline“-Modells bis zur abgeschlossenen Promotion nur ein geringer Verlust von etwa vier Prozentpunkten im Frauenanteil auf der Qualifizierungsstrecke zu verzeichnen ist. Ab der Promotion ist mit zunehmender Qualifizierungsstufe (Habilitationen, Berufung zur Hochschullehrerinnen/leitenden Wissenschaftlerinnen) ein Rückgang des Frauenanteils zu verzeichnen. In den vergangenen fünf Jahren ist eine positive Entwicklung bei den Hochschullehrerinnen/leitenden Wissenschaftlerinnen zu beobachten, da hier der Frauenanteil von 9,3% auf 11,9% gesteigert werden konnte.

⁶ Die „leaky pipeline“ bezeichnet das Phänomen, dass bei Karriereverläufen in der Wissenschaft mit steigender Karrierestufe die Frauenanteile immer geringer werden.

2.3. Leitung und Gremien

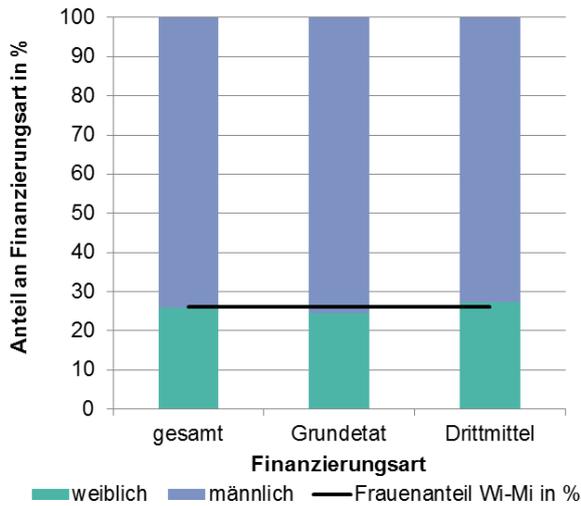
<p style="text-align: center;">Gremienbesetzung</p> <table border="1"> <caption>Gremienbesetzung</caption> <thead> <tr> <th>Gremium</th> <th>weiblich in %</th> <th>männlich in %</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>AR</td> <td>54.4</td> <td>45.6</td> </tr> <tr> <td>Senat</td> <td>16.0</td> <td>84.0</td> </tr> <tr> <td>Fakultätsräte</td> <td>23.4</td> <td>76.6</td> </tr> <tr> <td>CRYs</td> <td>40.0</td> <td>60.0</td> </tr> </tbody> </table> <p>Anteil an Gremium in %</p> <p>weiblich in % männlich in % — Frauenanteil KIT in %</p>	Gremium	weiblich in %	männlich in %	AR	54.4	45.6	Senat	16.0	84.0	Fakultätsräte	23.4	76.6	CRYs	40.0	60.0	<p>Status quo: Der Aufsichtsrat (AR) des KIT besteht Ende 2013 aus sechs Frauen und fünf Männern und damit zu 54,4% aus Frauen. Dem Präsidium (PS) des KIT gehören derzeit vier Männer und eine Frau an, dies entspricht einem Frauenanteil von 20%. Im KIT-Senat (Senat) liegt ein Frauenanteil von knapp 16% vor. Insgesamt wurden 334 Personen in die elf Fakultätsräte im AJ 2013 gewählt. Darunter sind 78 und damit 23,4% Frauen. Das CRYs ist zu 40% mit Frauen besetzt.</p>						
Gremium	weiblich in %	männlich in %																				
AR	54.4	45.6																				
Senat	16.0	84.0																				
Fakultätsräte	23.4	76.6																				
CRYs	40.0	60.0																				
<p style="text-align: center;">Leitungsebenen wissenschaftlich-akademisch</p> <table border="1"> <caption>Leitungsebenen wissenschaftlich-akademisch</caption> <thead> <tr> <th>Leitungsebene</th> <th>weiblich in %</th> <th>männlich in %</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>VP Lehre und VP Forschung</td> <td>0.0</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td>Bereichsleitung</td> <td>20.0</td> <td>80.0</td> </tr> <tr> <td>Dekane</td> <td>0.0</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td>Prodekanen</td> <td>27.8</td> <td>72.2</td> </tr> <tr> <td>Studiendekane</td> <td>17.4</td> <td>82.6</td> </tr> <tr> <td>Institutsleitungen</td> <td>10.3</td> <td>89.7</td> </tr> </tbody> </table> <p>Anteil an Leitungsebene in % (Köpfe)</p> <p>weiblich männlich — Frauenanteil Wi-Mi in %</p>	Leitungsebene	weiblich in %	männlich in %	VP Lehre und VP Forschung	0.0	100.0	Bereichsleitung	20.0	80.0	Dekane	0.0	100.0	Prodekanen	27.8	72.2	Studiendekane	17.4	82.6	Institutsleitungen	10.3	89.7	<p>Status quo: Es gibt einen Vizepräsidenten (VP) für Forschung (männlich) und einen Vizepräsidenten für Lehre (männlich). Die fünf Bereichsleitungen sind zu 20% weiblich besetzt. Am KIT gibt es keine Dekanin, 27,8% Prodekaninnen und 17,4% Studiendekaninnen. Die Institute werden zu 10,3% von Frauen geleitet.</p>
Leitungsebene	weiblich in %	männlich in %																				
VP Lehre und VP Forschung	0.0	100.0																				
Bereichsleitung	20.0	80.0																				
Dekane	0.0	100.0																				
Prodekanen	27.8	72.2																				
Studiendekane	17.4	82.6																				
Institutsleitungen	10.3	89.7																				
<p style="text-align: center;">Leitungsebenen nicht-wissenschaftlich</p> <table border="1"> <caption>Leitungsebenen nicht-wissenschaftlich</caption> <thead> <tr> <th>Leitungsebene</th> <th>weiblich in %</th> <th>männlich in %</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>VP nicht-wissenschaftlich</td> <td>50.0</td> <td>50.0</td> </tr> <tr> <td>DE-Leitungen</td> <td>34.0</td> <td>66.0</td> </tr> </tbody> </table> <p>Anteil an Leitungsebene in % (Köpfe)</p> <p>weiblich in % männlich in % — Frauenanteil VT-Bereich in %</p>	Leitungsebene	weiblich in %	männlich in %	VP nicht-wissenschaftlich	50.0	50.0	DE-Leitungen	34.0	66.0	<p>Status quo: Am KIT ist eine Vizepräsidentin für Personal und Recht und ein Vizepräsident für Wirtschaft und Finanzen tätig, was einem Frauenanteil von 50% entspricht. Die Leitungen der DE sind zu 34% weiblich besetzt.</p> <p>Ziel: Frauenanteil DE-Leitungen 40%</p>												
Leitungsebene	weiblich in %	männlich in %																				
VP nicht-wissenschaftlich	50.0	50.0																				
DE-Leitungen	34.0	66.0																				

2.4. Wissenschaftliches und akademisches Personal

Es wird zwischen den Hochschullehrerinnen/-lehrern und leitenden Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftlern, den wissenschaftlichen und akademischen Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern (Wi-Mi) sowie den Beamtinnen/Beamten in den jeweiligen Statusgruppen unterschieden. Stichtag, soweit nicht anderweitig erwähnt, ist der 30.09.2013.

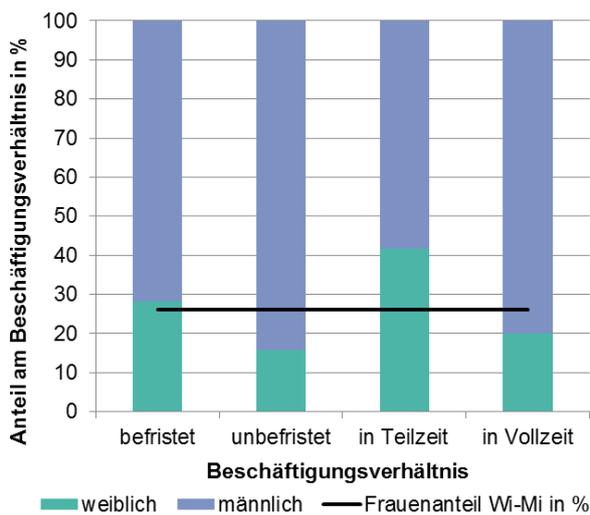
<p>Hochschullehrer/-innen und leitende Wissenschaftler/-innen Kalenderjahr 2009 – 2013</p> <p>The chart displays the number of university professors and leading scientists from 2009 to 2013. The left y-axis represents the number of individuals (0 to 400), and the right y-axis represents the percentage of women (0 to 100%). The x-axis shows the years from 2009 to 2013. The bars are stacked by gender: green for female and blue for male. A black line represents the percentage of women.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Betrachtungszeitraum</th> <th>weiblich</th> <th>männlich</th> <th>Frauenanteil in %</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2009</td> <td>~25</td> <td>~285</td> <td>~8</td> </tr> <tr> <td>2010</td> <td>~35</td> <td>~295</td> <td>~11</td> </tr> <tr> <td>2011</td> <td>~40</td> <td>~290</td> <td>~12</td> </tr> <tr> <td>2012</td> <td>~45</td> <td>~295</td> <td>~13</td> </tr> <tr> <td>2013</td> <td>~50</td> <td>~300</td> <td>~14</td> </tr> </tbody> </table>	Betrachtungszeitraum	weiblich	männlich	Frauenanteil in %	2009	~25	~285	~8	2010	~35	~295	~11	2011	~40	~290	~12	2012	~45	~295	~13	2013	~50	~300	~14	<p>Status quo: 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 Wi-Mi sind. Am KIT arbeiten 344 Hochschullehrer/-innen und leitende Wissenschaftler/-innen. Der Frauenanteil beträgt 11,9%. In befristeten Dienst- oder Arbeitsverhältnissen liegt der Frauenanteil in dieser Gruppe bei 16,7%.</p> <p>Ziel 2018: Anteil Hochschullehrerinnen/leitende Wissenschaftlerinnen 16%</p>				
Betrachtungszeitraum	weiblich	männlich	Frauenanteil in %																										
2009	~25	~285	~8																										
2010	~35	~295	~11																										
2011	~40	~290	~12																										
2012	~45	~295	~13																										
2013	~50	~300	~14																										
<p>Wissenschaftlich-akademische Mitarbeiter/-innen – Gehaltsgruppen</p> <p>The chart shows the percentage of female and male staff across different salary groups (E13.2 to E15Ü/B01). The y-axis represents the percentage of staff in each group (0 to 100%). The x-axis lists the salary groups. The legend indicates: green squares for female, blue diamonds for male, and a black line for the overall percentage of women among Wi-Mi.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Gehaltsgruppe</th> <th>weiblich</th> <th>männlich</th> <th>Frauenanteil Wi-Mi in %</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>E13.2 (inkl. Dokt. GFB)</td> <td>~30</td> <td>~70</td> <td>~26</td> </tr> <tr> <td>E13</td> <td>~28</td> <td>~72</td> <td>~26</td> </tr> <tr> <td>E13Ü</td> <td>~28</td> <td>~72</td> <td>~26</td> </tr> <tr> <td>E14</td> <td>~18</td> <td>~82</td> <td>~26</td> </tr> <tr> <td>E15</td> <td>~10</td> <td>~90</td> <td>~26</td> </tr> <tr> <td>E15Ü/B01</td> <td>~12</td> <td>~88</td> <td>~26</td> </tr> </tbody> </table>	Gehaltsgruppe	weiblich	männlich	Frauenanteil Wi-Mi in %	E13.2 (inkl. Dokt. GFB)	~30	~70	~26	E13	~28	~72	~26	E13Ü	~28	~72	~26	E14	~18	~82	~26	E15	~10	~90	~26	E15Ü/B01	~12	~88	~26	<p>Status quo: Am KIT sind insgesamt 4.671 Wi-Mi inklusive der Doktorandinnen/Doktoranden mit Arbeitsvertrag beschäftigt. Insgesamt liegt der Frauenanteil bei den Wi-Mi bei 26%. Bei den Vergütungsgruppen E14 bis E15Ü/B01 ist darauf hinzuweisen, dass es sich bei diesen Stellen in der Regel um auf Dauer besetzte Positionen handelt, die erst langsam frei werden und einer neuen Besetzung zugeführt werden können. Neun von 41 existierenden wissenschaftlichen Nachwuchsgruppen sind von Frauen geleitet (Stand Dezember 2013). Dieser Frauenanteil von 22% entspricht ungefähr dem Frauenanteil bei den Promotionen (AJ 2013).</p> <p>Ziel 2018: Anteil Wi-Mi 28%</p>
Gehaltsgruppe	weiblich	männlich	Frauenanteil Wi-Mi in %																										
E13.2 (inkl. Dokt. GFB)	~30	~70	~26																										
E13	~28	~72	~26																										
E13Ü	~28	~72	~26																										
E14	~18	~82	~26																										
E15	~10	~90	~26																										
E15Ü/B01	~12	~88	~26																										

Wissenschaftlich-akademische Mitarbeiter/-innen – Finanzierung



Status quo: Aus dem Grundetat (Landesetat⁷ und POF-Mittel⁸) wurden insgesamt etwa 46% der Wi-Mi finanziert, der Frauenanteil beträgt dabei knapp 25%.

Wissenschaftlich-akademische Mitarbeiter/-innen – Beschäftigungsart



Status quo: Fast 82% der am KIT beschäftigten Wi-Mi haben ein befristetes Arbeitsverhältnis. Bei den befristet beschäftigten Wi-Mi beträgt der Frauenanteil 28%, bei den unbefristet beschäftigten Wi-Mi knapp 16%. Bei den in Teilzeit beschäftigten Wi-Mi beträgt der Frauenanteil knapp 42%, bei den in Vollzeit beschäftigten Wi-Mi 20%.

⁷ Im Landesetat sind alle über Landesstellen, Landesmittel oder sonstige Förderprogramme des Landes finanzierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter berücksichtigt.

⁸ Mittel der programmorientierten Förderung der Helmholtz-Gemeinschaft deutscher Forschungszentren.

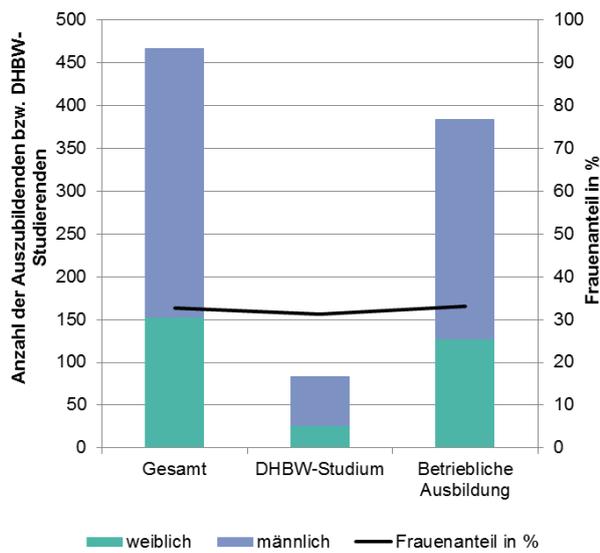
2.5. Mitarbeiter/-innen im nicht-wissenschaftlichen Dienst

Es wird im nicht-wissenschaftlichen Dienst (VT) zwischen den Beschäftigten im allgemeinen Verwaltungsdienst (AVD), im technischen Dienst (TD) und im Bibliotheksdienst (BD) sowie den Beamtinnen/Beamten in den jeweiligen Statusgruppen und den sich in der Ausbildung befindlichen KIT-Angehörigen unterschieden. Stichtag, soweit nicht anderweitig erwähnt, ist der 30.09.2013.

<p>VT-Mitarbeiter/-innen – Vergütung</p> <p>Anteil an Besoldungs- und Entgeltgruppen</p> <p>weiblich männlich — Frauenanteil VT in %</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Vergütungsgruppe</th> <th>weiblich (%)</th> <th>männlich (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>E2 - E4</td> <td>~75</td> <td>~25</td> </tr> <tr> <td>E5 - E8, A6 - A9S</td> <td>~58</td> <td>~42</td> </tr> <tr> <td>E9 - E12, A9 - A13S</td> <td>~38</td> <td>~62</td> </tr> <tr> <td>E13 - E15/B01, A13 - A16</td> <td>~45</td> <td>~55</td> </tr> </tbody> </table>	Vergütungsgruppe	weiblich (%)	männlich (%)	E2 - E4	~75	~25	E5 - E8, A6 - A9S	~58	~42	E9 - E12, A9 - A13S	~38	~62	E13 - E15/B01, A13 - A16	~45	~55	<p>Status quo: Am KIT arbeiten insgesamt 4.059 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im VT-Bereich. Der Anteil der Mitarbeiterinnen in diesen drei Bereichen beträgt 49,6%.</p>
Vergütungsgruppe	weiblich (%)	männlich (%)														
E2 - E4	~75	~25														
E5 - E8, A6 - A9S	~58	~42														
E9 - E12, A9 - A13S	~38	~62														
E13 - E15/B01, A13 - A16	~45	~55														
<p>VT-Mitarbeiter/-innen – Befristung</p> <p>Anteil an Befristung</p> <p>weiblich männlich — Frauenanteil VT in %</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Vergütungsgruppe</th> <th>weiblich (%)</th> <th>männlich (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>E2 - E4</td> <td>~78</td> <td>~22</td> </tr> <tr> <td>E5 - E8, A6 - A9S</td> <td>~62</td> <td>~38</td> </tr> <tr> <td>E9 - E12, A9 - A13S</td> <td>~43</td> <td>~57</td> </tr> <tr> <td>E13 - E15/B01, A13 - A16</td> <td>~51</td> <td>~49</td> </tr> </tbody> </table>	Vergütungsgruppe	weiblich (%)	männlich (%)	E2 - E4	~78	~22	E5 - E8, A6 - A9S	~62	~38	E9 - E12, A9 - A13S	~43	~57	E13 - E15/B01, A13 - A16	~51	~49	<p>Status quo: Im höheren, mittleren und einfachen Dienst und den vergleichbaren Gehaltsgruppen liegt der Frauenanteil bei den Befristungen (entsprechend mit 51,6%, 61,3% und 76,9%) über dem durchschnittlichen Frauenanteil im VT-Bereich.</p>
Vergütungsgruppe	weiblich (%)	männlich (%)														
E2 - E4	~78	~22														
E5 - E8, A6 - A9S	~62	~38														
E9 - E12, A9 - A13S	~43	~57														
E13 - E15/B01, A13 - A16	~51	~49														
<p>VT-Mitarbeiter/-innen – Teilzeit</p> <p>Anteil an Teilzeit</p> <p>weiblich männlich — Frauenanteil VT in %</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Vergütungsgruppe</th> <th>weiblich (%)</th> <th>männlich (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>E2 - E4</td> <td>~88</td> <td>~12</td> </tr> <tr> <td>E5 - E8, A6 - A9S</td> <td>~92</td> <td>~8</td> </tr> <tr> <td>E9 - E12, A9 - A13S</td> <td>~75</td> <td>~25</td> </tr> <tr> <td>E13 - E15/B01, A13 - A16</td> <td>~79</td> <td>~21</td> </tr> </tbody> </table>	Vergütungsgruppe	weiblich (%)	männlich (%)	E2 - E4	~88	~12	E5 - E8, A6 - A9S	~92	~8	E9 - E12, A9 - A13S	~75	~25	E13 - E15/B01, A13 - A16	~79	~21	<p>Status quo: Der Frauenanteil an den in Teilzeit arbeitenden KIT-Beamtinnen/-Beamten im VT-Bereich beträgt 100%. Bei den in Teilzeit arbeitenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern liegt der Frauenanteil je nach Vergütungsgruppe zwischen 74% und 92%, wobei der höchste Frauenanteil mit knapp 92% in den Entgeltgruppen E5 - E8 und damit im Bereich der Sekretariate zu verzeichnen ist.</p>
Vergütungsgruppe	weiblich (%)	männlich (%)														
E2 - E4	~88	~12														
E5 - E8, A6 - A9S	~92	~8														
E9 - E12, A9 - A13S	~75	~25														
E13 - E15/B01, A13 - A16	~79	~21														

<h3>Technischer Dienst – Vergütung</h3> <table border="1"> <caption>Technischer Dienst – Vergütung</caption> <thead> <tr> <th>Entgeltgruppe</th> <th>weiblich (%)</th> <th>männlich (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>E2 - 4</td> <td>80</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>E5 - E8</td> <td>38</td> <td>62</td> </tr> <tr> <td>E9 - E12</td> <td>28</td> <td>72</td> </tr> <tr> <td>E13 - E15Ü/B01</td> <td>5</td> <td>95</td> </tr> <tr> <td>Frauenanteil TD in %</td> <td>29</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Entgeltgruppe	weiblich (%)	männlich (%)	E2 - 4	80	20	E5 - E8	38	62	E9 - E12	28	72	E13 - E15Ü/B01	5	95	Frauenanteil TD in %	29		<p>Status quo: Im TD liegt der Anteil der Männer insgesamt mit über 70% deutlich über dem der Frauen. Eine Ausnahme stellte insbesondere die Gehaltsgruppe E2 dar, in der 95% Frauen tätig sind (z. B. Reinigungskräfte).</p> <p>Ziel 2018: Erhöhung des Anteils der unbefristet angestellten Frauen (insbesondere E5 – E12); Erhöhung der Frauenquote in den Ausbildungsberufen Fachinformatiker/-in, Industriemechaniker/-in und Elektroniker/-in</p>
Entgeltgruppe	weiblich (%)	männlich (%)																	
E2 - 4	80	20																	
E5 - E8	38	62																	
E9 - E12	28	72																	
E13 - E15Ü/B01	5	95																	
Frauenanteil TD in %	29																		
<h3>Allgemeiner Verwaltungsdienst – Vergütung</h3> <table border="1"> <caption>Allgemeiner Verwaltungsdienst – Vergütung</caption> <thead> <tr> <th>Entgeltgruppe</th> <th>weiblich (%)</th> <th>männlich (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>E2 - E4</td> <td>62</td> <td>38</td> </tr> <tr> <td>E5 - E8, A6 - A9S</td> <td>78</td> <td>22</td> </tr> <tr> <td>E9 - E12, A9 - A13S</td> <td>63</td> <td>37</td> </tr> <tr> <td>E13 - E15Ü/B01, A13 - A16</td> <td>50</td> <td>50</td> </tr> <tr> <td>Frauenanteil AVD in %</td> <td>70</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Entgeltgruppe	weiblich (%)	männlich (%)	E2 - E4	62	38	E5 - E8, A6 - A9S	78	22	E9 - E12, A9 - A13S	63	37	E13 - E15Ü/B01, A13 - A16	50	50	Frauenanteil AVD in %	70		<p>Status quo: Der AVD umfasst sowohl die zentrale Verwaltung mit ihren 34 DE als auch die dezentrale Verwaltung an den Instituten (z. B. Institutssekretariate). Insgesamt beträgt der Frauenanteil im AVD fast 70%. Bei den DE-Leitungen beträgt der Frauenanteil am 07.10.2013 34%, was eine deutliche Steigerung im Vergleich zum Jahr 2010 bedeutet, als der Frauenanteil noch bei 19% lag.</p>
Entgeltgruppe	weiblich (%)	männlich (%)																	
E2 - E4	62	38																	
E5 - E8, A6 - A9S	78	22																	
E9 - E12, A9 - A13S	63	37																	
E13 - E15Ü/B01, A13 - A16	50	50																	
Frauenanteil AVD in %	70																		
<h3>Bibliotheksdienst – Vergütung</h3> <table border="1"> <caption>Bibliotheksdienst – Vergütung</caption> <thead> <tr> <th>Entgeltgruppe</th> <th>weiblich (%)</th> <th>männlich (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>E2 - E4</td> <td>75</td> <td>25</td> </tr> <tr> <td>E5 - E8, A6 - A9S</td> <td>88</td> <td>12</td> </tr> <tr> <td>E9 - E12, A9 - A13S</td> <td>92</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>E13 - E15Ü/B01</td> <td>20</td> <td>80</td> </tr> <tr> <td>Frauenanteil BD in %</td> <td>87</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Entgeltgruppe	weiblich (%)	männlich (%)	E2 - E4	75	25	E5 - E8, A6 - A9S	88	12	E9 - E12, A9 - A13S	92	8	E13 - E15Ü/B01	20	80	Frauenanteil BD in %	87		<p>Status quo: Bei der Auswertung des BD ist zu beachten, dass aufgrund eines Beschlusses des Rektorats der Universität Karlsruhe (TH) vom 25.10.2000 der höhere Bibliotheksdienst (A13 – A16) dem wissenschaftlich-akademischen Personal zugeordnet ist. Der Beschäftigungsanteil im BD 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.</p>
Entgeltgruppe	weiblich (%)	männlich (%)																	
E2 - E4	75	25																	
E5 - E8, A6 - A9S	88	12																	
E9 - E12, A9 - A13S	92	8																	
E13 - E15Ü/B01	20	80																	
Frauenanteil BD in %	87																		

Auszubildende und DHBW-Studierende



Status quo: Das KIT ist die größte ausbildende Einrichtung in Karlsruhe Insgesamt sind am KIT 467 Auszubildende beschäftigt. Der Frauenanteil beträgt fast 33%. Dabei liegt der Anteil der Studentinnen der DHBW-Studiengänge (DHBW: Duale Hochschule Baden-Württemberg) bei 31%, der Frauenanteil bei den Auszubildenden der Kammer- bzw. Lehrberufen bei 33%, wobei sie in den technischen Berufen unterrepräsentiert sind.

2.6. Arbeits- und Dienstbefreiungen

Stichtag ist, soweit nicht anderweitig erwähnt, der 30.09.2013.

<p style="text-align: center;">Wi-Mi (Köpfe)</p> <p style="text-align: right;">88 Köpfe insgesamt</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Arbeits- und Dienstbefreiung - familiäre Gründe - Männer ■ Arbeits- und Dienstbefreiung - familiäre Gründe - Frauen ■ Arbeits- und Dienstbefreiung - sonstige Gründe - Männer ■ Arbeits- und Dienstbefreiung - sonstige Gründe - Frauen 	<p>Status quo: 60% der insgesamt beurlaubten Wi-Mi sind aus familiären Gründen⁹ beurlaubt. Der Frauenanteil an den Beurlaubungen aus familiären Gründen ist mit 41% doppelt so hoch wie der Männeranteil mit 19%.</p>
<p style="text-align: center;">VT (Köpfe)</p> <p style="text-align: right;">99 Köpfe insgesamt</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Arbeits- und Dienstbefreiung - familiäre Gründe - Männer ■ Arbeits- und Dienstbefreiung - familiäre Gründe - Frauen ■ Arbeits- und Dienstbefreiung - sonstige Gründe - Männer ■ Arbeits- und Dienstbefreiung - sonstige Gründe - Frauen 	<p>Status quo: Bei den Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern im VT-Bereich sind 68% aus familiären Gründen⁹ beurlaubt. Der Anteil der aus familiären Gründen beurlaubten Männer ist mit 6% im VT-Bereich Bereich deutlich geringer als im wissenschaftlich-akademischen mit 19%.</p>

⁹ 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.).

3. Ziele und Maßnahmen

Eine Erhöhung der Frauenanteile wird nur erfolgen, wenn sich das KIT klare Ziele setzt, diese innerhalb des KIT kommuniziert und anhand der Zielzahlen die bereits begonnenen Anstrengungen weiter intensiviert. Grundlage für die im Folgenden aufgeführten Zielzahlen bilden die in Kapitel 2 des vorliegenden Planes aufgeführten Daten.

Das KIT setzt sich die folgenden sieben Entwicklungsziele für die kommenden fünf Jahre:

	Ziele	Maßnahmen	Ausbau des Qualitätsmanagements für Chancengleichheit (geplant)
Verstärkte Integration und Sensibilisierung (geplant)	1. Das KIT strebt die Erhöhung des Anteils von Hochschullehrerinnen und leitenden Wissenschaftlerinnen von 12% auf 16% an. Damit einhergehend wird auch eine Erhöhung der Frauenquote für die wissenschaftlich-akademischen Leitungspositionen angestrebt. Die angestrebte Quote auf allen wissenschaftlichen Leitungsebenen soll etwa der der Hochschullehrerinnen und leitenden Wissenschaftlerinnen entsprechen.	<ul style="list-style-type: none"> • Gendergerechtes Berufungskonzept des KIT (inkl. Dual Career Service, International Scholars and Welcome Office) • Verwirklichung des gendergerechten Personalentwicklungs- und Karriereförderungskonzepts (Mentoring: TandemPLUS, X-Ment, In Führung Gehen (HGF); Coaching-Programme; zielgruppenabhängige Qualifizierungs- und Fördermaßnahmen) • Multitrack Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Ganztages-, Ferien-, und Notfallbetreuung von Kindern; Elternzeitbegleitprogramm; Eltern-Kind-Büro; mobile Arbeit/Homeoffice; Gleitzeitregelung; familiengerechte Sitzungs- und Besprechungstermine; audit familiengerechte hochschule) 	
	2. Das KIT strebt die Erhöhung des Frauenanteils bei den Studienanfängerinnen von 30% auf 32% und bei den Studentinnen von 28% auf 30% an	<ul style="list-style-type: none"> • Rekrutierung von Schülerinnen im MINT-Bereich („Haus der kleinen Forscher“; Kinderuni, Ferienbetreuung; Schüler/-innen- und Jugendforschungslabore; Girls' Day) • MINT-Kolleg Baden-Württemberg • BMBF-Projekt „geschlechterspezifische Didaktik“ in der Ausbildung von Lehrerinnen und Lehrern • Verwirklichung der Chancengleichheit in Studium und Lehre (Eckpunktepapier zur Gestaltung der Bachelor- und Masterstudiengänge) • Einrichtung einer Arbeitsgruppe zur Rekrutierung von Studentinnen (geplant) • Gendergerechte Öffentlichkeitsarbeit (geplant) 	
	3. Das KIT strebt die Erhöhung des Frauenanteils bei den Bachelorabschlüssen von 28% ¹⁰ auf 31% und Masterabschlüssen von 27% auf 37% an ^{11 12}	<ul style="list-style-type: none"> • Verwirklichung der Chancengleichheit in Studium und Lehre (s. o.) • Gendergerechte Öffentlichkeitsarbeit (geplant) 	
	4. Das KIT strebt die Erhöhung des Frauenanteils bei	<ul style="list-style-type: none"> • Verwirklichung der Chancengleichheit bei den Arbeitsbedingungen (s. o.) 	

¹⁰ Der Anteil der Diplomabsolventinnen von etwa 22% wurde bei der Festlegung dieser Zielzahl mit berücksichtigt, da diese in Zukunft in den Bachelor- und Masterabschlüssen aufgehen wird

¹¹ Für die auslaufenden Diplomabschlüsse werden keine Zielzahlen formuliert

¹² Die Zielzahl bei den MA-Abschlüssen von 37% liegt über den Zielen für die Studienanfängerinnen und den Studentinnen, bei denen sowohl Bachelor- als auch Masterstudentinnen erfasst werden. Insgesamt sind prozentual mehr Studentinnen in Masterstudiengängen immatrikuliert als in Bachelorstudiengängen

<p>den Promotionen von etwa 23% auf 30% an</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Femtec-Network • Entwicklung neuer Karrierewege für Wissenschaftler/-innen in bereits bewilligtem BMBF-Projekt
<p>5. Das KIT strebt die Erhöhung des Anteils der wissenschaftlichen-akademischen Mitarbeiterinnen von 26% auf 28% an</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Strukturiertes und transparentes Entfristungsverfahren unter Berücksichtigung von Aspekten der Chancengleichheit • Mitarbeiter/-innengespräche (Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie) • Ausschreibungspflicht bei Unterrepräsentanz • Frauennetzwerk WiKIT • Transparentes Verfahren zur Vergabe von Leistungszulagen und Jahresprämien Entwicklung neuer Karrierewege für Wissenschaftler/-innen im überregionalen Forschungsprojekt • Entwicklung eines Kriteriums für die Erfüllung des Kaskadenmodells bei der Leistungs- und Indikatoren gestützten Mittelvergabe im KIT (geplant)
<p>6. 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 • Maßnahmen zur Verwirklichung der Chancengleichheit bei den Arbeitsbedingungen (s. o.) • Einrichtung eines Mittelpools zur Übergangsfinanzierung während Mutterschutzfristen (geplant)
<p>7. 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> <p>Das KIT strebt eine Erhöhung der Frauenquote bei der Ausbildung zum/zur Fachinformatiker/-in, Industriemechaniker/-in und Elektroniker/-in an.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Strukturiertes und transparentes Entfristungsverfahren unter Berücksichtigung von Aspekten der Chancengleichheit • Ausbau Personalmarketing für weibliche Auszubildende im technischen Dienst

4. Bekanntmachung des Chancengleichheitsplans

Der Chancengleichheitsplan kann im Internet unter dem Link <http://www.chg.kit.edu/191.php> aufgerufen werden.

5. Anhang

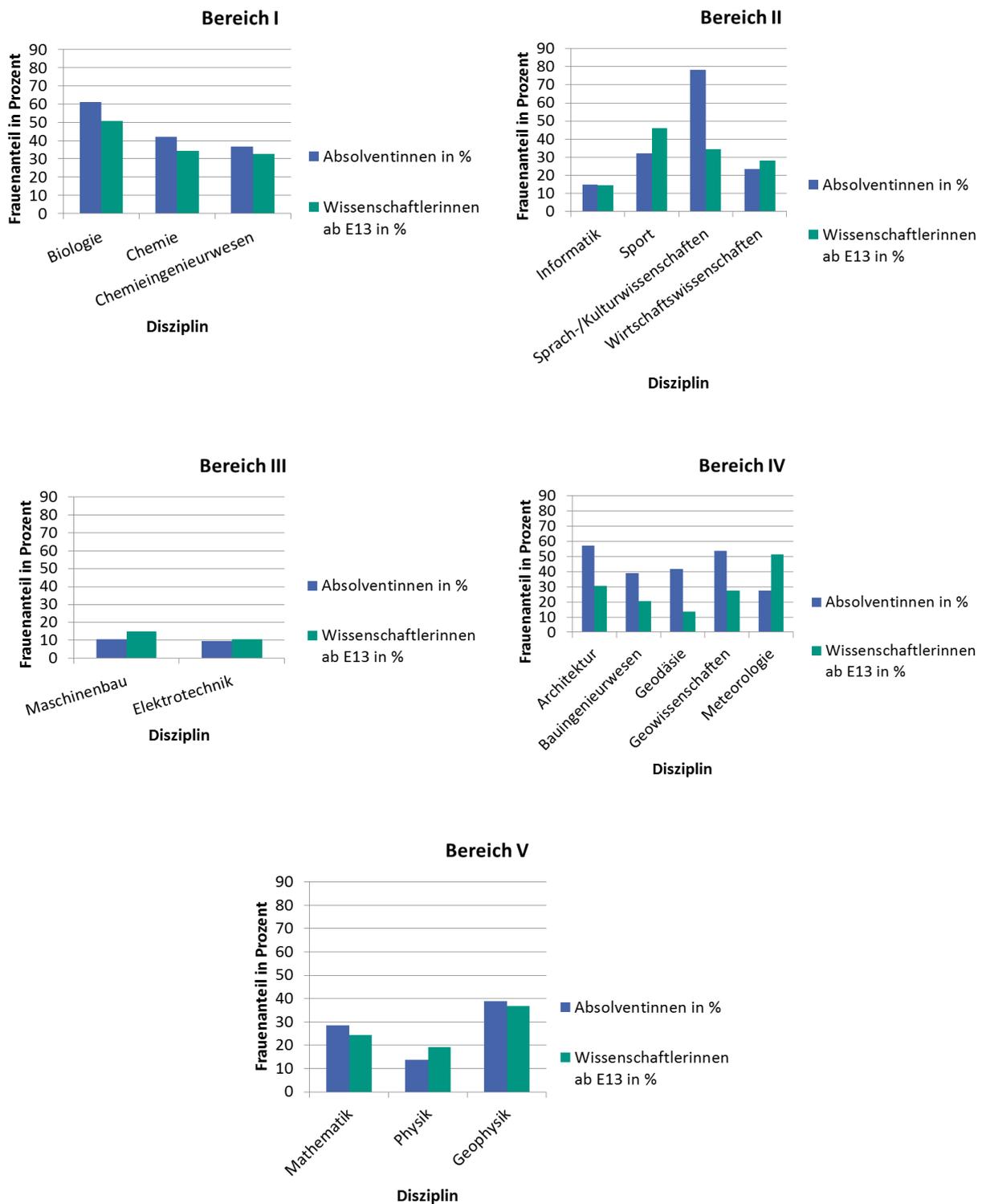


Abbildung: Gegenüberstellung der Anteile der Absolventinnen und wissenschaftlichen und akademischen Mitarbeiterinnen ab E13 für das AJ 2012 (Erhebung 30.4.2013) für die einzelnen Fachdisziplinen, wie sie sich in der geplanten Bereichsstruktur des KIT wiederfinden.