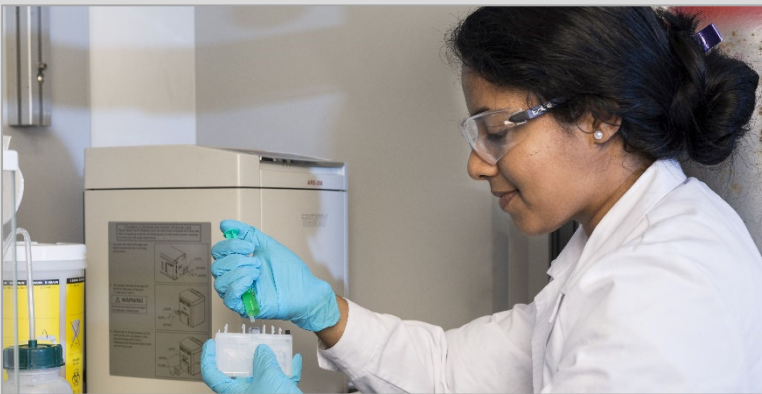


Gender Monitoring Bericht

01. Januar 2020 – 31. Dezember 2020

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)
Abt. „Diversity Management“
Nathalie Lenges

Telefon: 0721 608-45143

Fax: 0721 608-43970

E-Mail: nathalie.lenges@kit.edu



Inhalt

Einleitung	4
1. Highlights – Projekte und Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Chancengleichheit am KIT in 2020.....	4
1.1 Exzellente Wissenschaftlerinnen - Hohe Sichtbarkeit auch außerhalb des KIT.....	7
2. Bestandsaufnahme.....	8
2.1 Frauenanteile in den Gremien und Leitungspositionen	8
2.2 Wissenschaftliches Personal und Studierende - Qualifikationsstufen	8
2.3 Professorinnen und Professoren	9
2.4 Berufungsverfahren und Neuberufungen.....	11
2.5 Wissenschaftliches Personal	12
2.6 Studierende	15
2.7 Wissenschaftsunterstützendes Personal	18
2.8 Auszubildende am KIT.....	19
3. Erreichung der Chancengleichheitsziele	21
3.1 Gesamtebene des KIT	21
3.2 Bereichs- und KIT-Fakultätsebene	22
Anhang 1: Datengrundlage.....	28
Anhang 2: Definitionen und Hinweise zu den erhobenen Daten	28

Einleitung

Der vorliegende Gender-Monitoring-Bericht 2020 beschreibt die Entwicklung der Frauenanteile beim wissenschaftlichen Personal und bei den Studierenden sowie beim wissenschaftsunterstützenden Personal in Hinblick auf die gesetzten Ziele im Rahmen des aktuellen Chancengleichheitsplans (bis 2021). Beim wissenschaftlichen Personal und bei den Studierenden werden die Entwicklungen auf verschiedenen Qualifizierungsstufen sowohl am gesamten KIT als auch in den einzelnen Fächern der fünf Bereiche aufgezeigt.

Im Jahr 2020 wurde im Auftrag des Präsidiums der **neue Chancengleichheitsplan 2022-2026** im Rahmen eines umfassenden, partizipativen Entwicklungsprozesses unter Einbeziehung der Bereiche, der Chancengleichheitsbeauftragten, der Geschäftsstelle Chancengleichheit sowie verschiedener Dienstleistungseinheiten erarbeitet. Der Entwicklungsprozess startete bereits im August 2019. Auf Basis einer umfänglichen Bestandsaufnahme wurden zwei Workshops und zwei Sounding Board-Veranstaltungen durchgeführt. Im parallel stattfindenden Kommunikationsprozess wurden der KIT-Senat, die KIT-Senatskommission Chancengleichheit & Diversität sowie der Personalrat informiert. Innerhalb des Präsidiums und der Bereichsleitungen wurden die Inhalte des ChG-Plans diskutiert, diese wurden durch das Präsidium beschlossen. Nach § 16 Abs. 5 KITG wird der ChG-Plan erstmalig in den SEP integriert. Als Anhang des SEP wird er die weiteren Gremienläufe in 2021 vollziehen. Der Gender-Monitoring-Bericht 2020 wird nach seiner Beschlussfassung Mitte 2021 als Anhang in den ChG-Plan aufgenommen, um eine aktuelle Datenbasis vorzulegen.

1. Highlights – Projekte und Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Chancengleichheit am KIT in 2020

Projekt zur Umsetzung der Evaluationsergebnisse zur Chancengleichheitspolitik am KIT

Um Ansatzpunkte für die Weiterentwicklung seiner Chancengleichheitsarbeit zu identifizieren, hat das KIT im Jahr 2018 das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) mit der Evaluation seiner Chancengleichheitspolitik beauftragt. Die identifizierten Handlungsfelder werden seit 2019 in einem Projekt zur Umsetzung der Evaluationsergebnisse systematisch bearbeitet. Im Rahmen der vier Teilprojekte wurden 2020 erste Ergebnisse erzielt:

1. Erarbeitung eines gemeinsamen Verständnisses über Chancengleichheit

In einem partizipativen und von einer ausgewiesenen externen Gender-Expertin moderierten Prozess wurde im Frühjahr 2020 mit verschiedenen Stakeholdern innerhalb des KIT – auch unter der Beteiligung von Präsidiumsmitgliedern – über das **Begriffsverständnis von Chancengleichheit** reflektiert. Die Ergebnisse des Prozesses wurden in einem Grundsatzpapier festgehalten, das Ende 2020 vom Präsidium verabschiedet wurde.

2. Reflexion und Entwicklung einer Wertschätzungskultur am Bsp. von Chancengleichheit

Auf der Grundlage von im Frühjahr 2020 geführten Stakeholder-Interviews wurde eine Kulturanalyse mit dem Fokus auf Wertschätzung für das Thema Chancengleichheit

durchgeführt. Die Ergebnisse aus den Interviews fließen in den Strategieentwicklungsprozess im Rahmen des EXU-Vorhabens **Gender Equity 1** ein. Das Teilprojekt 2 fokussierte darüber hinaus die Entwicklung von Kommunikationsformaten zur Steigerung der Wertschätzung für das Thema Chancengleichheit.

3. Klärung der Governance der Chancengleichheitspolitik

Durch die Identifizierung und den Einbezug aller zentralen und dezentralen Chancengleichheitsakteurinnen und -akteure am KIT werden im Rahmen des Teilprojekts 3 die jeweiligen Aufgaben, Kompetenzen, Verantwortungen (AKV) und die wesentlichen **Chancengleichheitsprozesse** mit Blick auf entsprechende Schnittstellen geklärt und Synergien gestärkt. Abschließend sollen u.a. Handlungs- bzw. Optimierungsempfehlungen abgegeben werden.

4. Reflexion und Erhöhung der Genderkompetenz bei Leitungs-/Führungskräften sowie allen Beschäftigten des KIT - Online-Training zum Aufbau von Genderkompetenz

Auf der Grundlage von 2019 durchgeführten Interviews mit mehreren Leitungs- und Führungskräften sowie Chancengleichheitsakteurinnen und -akteuren des KIT wurden Weiterbildungsbedarfe zum Thema Genderkompetenz identifiziert und 2020 ein **Online-Training zum Aufbau von Genderkompetenz** entwickelt. Das Online-Training bietet Informationen zur Chancengleichheitssituation am KIT und den Konzepten Gender und Genderkompetenz, zu so genannten Unconscious Biases und zur geschlechtergerechten Gestaltung von Kommunikationssituationen, Personalauswahlverfahren sowie von Lehre, Forschung und Innovation. Darüber hinaus erhalten Teilnehmende Einblicke in die Genderforschung und Hinweise auf hilfreiche Dokumente des KIT. Das Online-Training wurde bereits von allen oberen Leitungskräften sowie einigen Berufungskommissionsmitgliedern durchlaufen. **Es wird seit 2021 verpflichtend für alle Teilnehmenden von Berufungskommissionen eingesetzt und erweitert damit den bisherigen Ansatz, die Mitglieder der Berufungskommissionen zum Thema Unconscious bias zu sensibilisieren.** Dieses optionale Angebot wurde in 2020 seitens der Personalentwicklung etabliert und sehr gut angenommen. Erste Erfahrungen zeigen bereits die positiven Effekte, welche auf diese Maßnahme zurückzuführen sind: Neben einem sehr guten Feedback der Mitglieder der Berufungskommissionen, die diese Impulse als sehr gewinnbringend empfanden, lässt sich hier ggf. auch die Erhöhung der Frauenanteile bei den Professuren als eine weitere Wirkung ableiten (vgl. Kap. 2.3). Im nächsten Schritt wird das Online-Training zum Aufbau von Genderkompetenz für alle Leitungs-/Führungskräfte und Beschäftigte des KIT freigegeben.

Die vier Teilprojekte schließen ihre Arbeit Mitte 2021 ab. Auf Grund der positiven Effekte, welche sich durch diese erste Analyse und die Umsetzung der Empfehlungen aus der Evaluation bereits ergeben haben, setzt das KIT auch in 2021 seine intensiven Bestrebungen fort, sich an dieser Stelle weiterzuentwickeln. So sollen mit weiteren, spezifischeren Analysen der Chancengleichheitssituation am KIT Ansatzpunkte identifiziert werden, welche zur Förderung der Chancengleichheit (u.a. in den EXU-Vorhaben Gender Equity 1 und 2) dienen.

Maßnahme aus der Exzellenzuniversität: Gender Equity 1

Zeitgleich zur Durchführung der Evaluation seiner Chancengleichheitspolitik verfasste das KIT den EXU-Antrag „Living the Change“, der unter anderem das Vorhaben Gender Equity 1

vorsah. Mit diesem auf sieben Jahre ausgelegten Vorhaben ist die Weiterbearbeitung der durch die Evaluation identifizierten Handlungsfelder über die Laufzeit des Umsetzungsprojektes hinaus sichergestellt. Gender Equity 1 besteht aus drei unterschiedlichen Formaten, die das Thema Chancengleichheit top-down wie bottom-up adressieren: In einem **Kultur- und Visionsworkshop** erarbeiteten die Präsidiumsmitglieder und Bereichsleitungen im August 2020 eine Gesamtstrategie zur Stärkung der Chancengleichheit. In so genannten **Denkwerkstätten** für die fünf wissenschaftlichen Bereiche sowie den Bereich Administration, Infrastruktur und Technik bestimmen die Bereichsangehörigen seit Dezember 2020 Schwerpunkte für die Umsetzung von Chancengleichheitsmaßnahmen, die die spezifische Situation des jeweiligen Bereichs und seiner Fächer adressieren. Im Anschluss an die Workshops können Anträge auf eine finanzielle Förderung solcher sich an den Schwerpunkten orientierender Chancengleichheitsaktivitäten gestellt werden. Die erfolgreichen Antragstellerinnen und Antragsteller werden sich im Rahmen eines so genannten **Metaforums** mit weiteren Beteiligten zusammenfinden, ihre Projekte reflektieren und Best-practices austauschen.

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

Die nachfolgende Grafik verdeutlicht das Zusammenwirken der Umsetzungsprojekte der Wirksamkeitsanalyse und der Maßnahme Gender Equity 1:

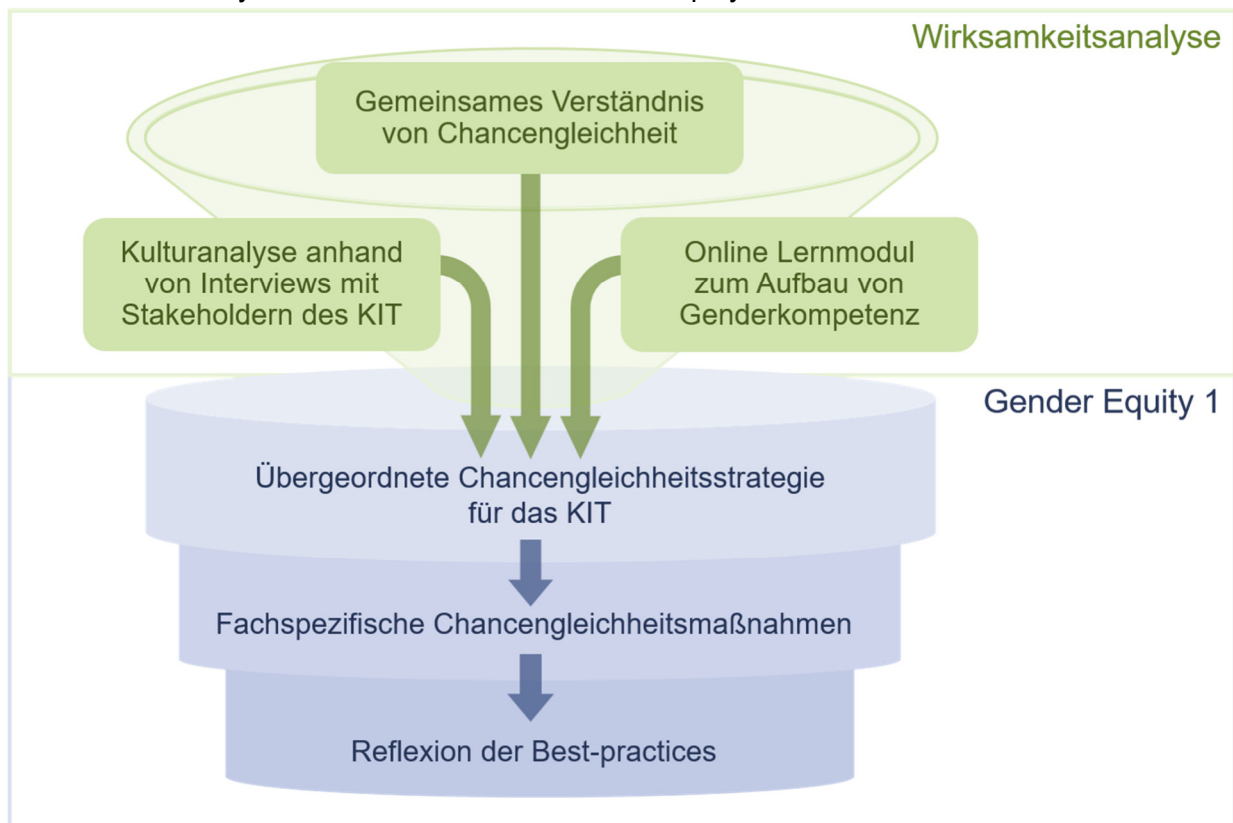


Abb. 1. Zusammenwirken der Umsetzungsprojekte der Wirksamkeitsanalyse und der Maßnahme Gender Equity 1

1.1 Exzellente Wissenschaftlerinnen - Hohe Sichtbarkeit auch außerhalb des KIT¹

Im Folgenden werden Wissenschaftlerinnen aufgeführt, die aufgrund von außerordentlichen Leistungen hochkarätige Ämter oder Auszeichnungen erhalten haben.

- **Professorin Dr. Dorothea Wagner**, Institut für Theoretische Informatik, ist neue Vorsitzende des Wissenschaftsrats, des wichtigsten forschungspolitischen Beratungsgremiums in Deutschland. Sie ist damit die dritte Frau in diesem Amt.
- **Dr. Tonya Vitova**, Institut für Nukleare Entsorgung, erhält vom Europäischen Forschungsrat (European Research Council – ERC) einen Consolidator Grant für ihr Projekt „The Actinide Bond – Actinide Bond Properties in Gas, Liquid and Solid State“. Der ERC fördert das Projekt in den kommenden fünf Jahren mit bis zu zwei Millionen Euro.
- **Professorin Dr.-Ing. Gisela Lanza**, Mitglied der Institutsleitung des wbk Instituts für Produktionstechnik, wurde am 1. Juli 2020 von der Mitgliederversammlung der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) gemeinsam mit neun Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in den Senat der DFG gewählt. Neben **Professorin Dr.-Ing. Ellen Ivers-Tiffée** (Institut für Angewandte Materialien) ist Gisela Lanza die nunmehr zweite Wissenschaftlerin des KIT, die dem aktuellen DFG-Senat angehört.
- **Professorin Dr. Dr. Rafaela Hillerbrand**, Institut für Technikfolgenabschätzung und Systemanalyse (ITAS), und **Professorin Dr.-Ing. Barbara Deml**, Institut für Arbeitswissenschaft und Betriebsorganisation (IFAB), wurden von der Deutschen Akademie der Technikwissenschaften acatech in den Kreis ihrer Mitglieder gewählt.

¹ Quelle: Presseinformationen des KIT, <https://www.kit.edu/kit/presseinformationen.php>.

2. Bestandsaufnahme

2.1 Frauenanteile in den Gremien und Leitungspositionen

Leitungspositionen/Gremium	Stand 2019 (%)	Stand 2020 (%)
Präsidiumsmitglieder	17	17
Bereichsleitungen	20	20
Aufsichtsrat	54	54
KIT-Senat	24	24
KIT-Senatskommission Chancengleichheit & Diversität	69	71

Tabelle 1 - Frauenanteile in den Leitungspositionen und Gremien

Bei den hier dargestellten Leitungspositionen und Gremien zeigen sich im Vergleich zu 2019 keine Veränderungen bei den Frauenanteilen. Die **KIT-Senatskommission Chancengleichheit & Diversität** wurde in 2020 bereits teilweise neubesetzt, einige Neubesetzungen werden noch Anfang 2021 stattfinden. Der Frauenanteil lag am 31.12.20 bei 71%.

2.2 Wissenschaftliches Personal und Studierende - Qualifikationsstufen

Die folgende Grafik zeigt die Entwicklung der Frauenanteile auf den verschiedenen Qualifikationsstufen im Vergleich der Jahre 2014 und 2020. Neu ist die Betrachtung der Professorinnen-Anteile nach Altersstruktur.

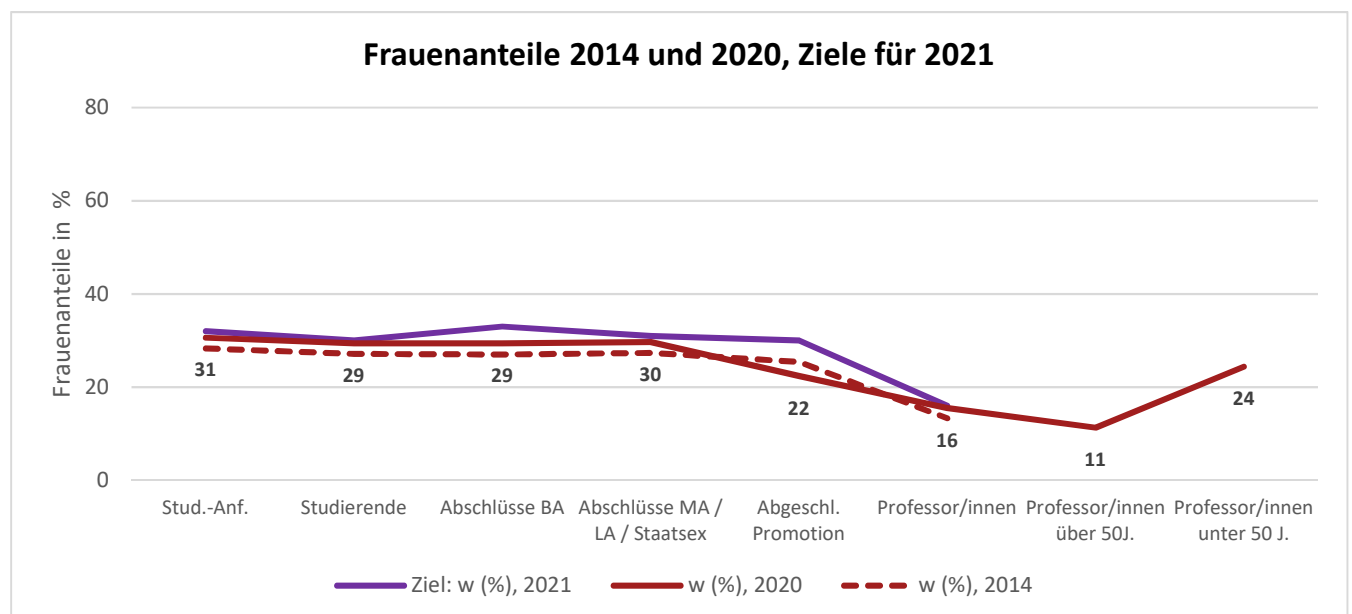


Abbildung 1 – Gesamt KIT: Frauenanteile in den Qualifikationsstufen

2.3 Professorinnen und Professoren

Im Auswertungszeitraum 2014-2020 ist der Anteil an Professorinnen um 3 Prozentpunkte gewachsen. Im Vergleich zum letzten Jahr ist im Jahr 2020 eine Steigerung von 14% auf 16% zu erkennen. Außerdem wurde der Zielwert von 16% für das Jahr 2021 damit vorzeitig erreicht. In der folgenden Darstellung ist die Entwicklung der Professor/innen-Zahlen und -Anteile seit 2014 abgebildet.

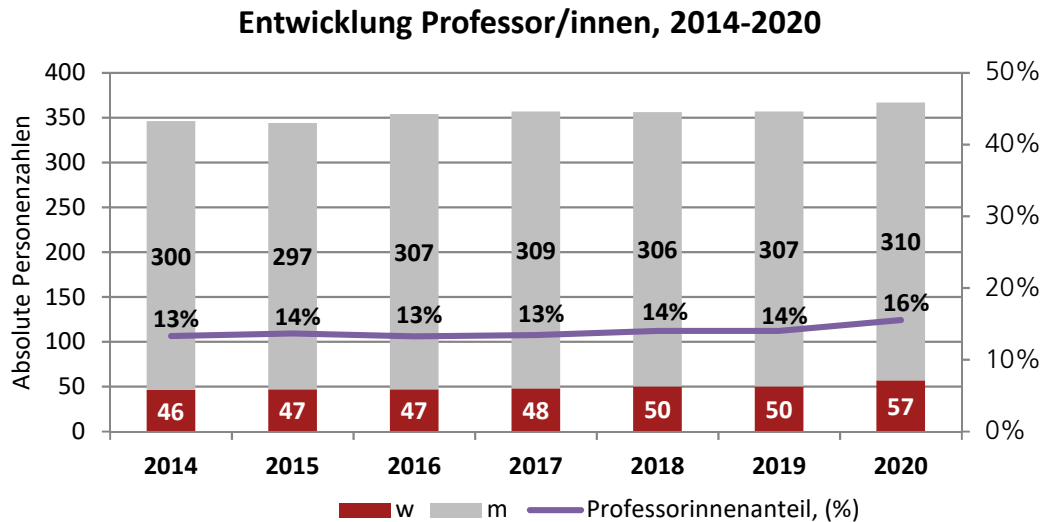


Abbildung 2 – Gesamt KIT: Entwicklung Professor/innen

Professor/innen nach Altersstruktur

Betrachtet man die Altersstruktur der Professorinnen und Professoren, so zeigt sich ein Frauenanteil von 11% bei den Professorinnen und Professoren über 50 Jahre. Im Vergleich dazu liegt der Frauenanteil bei den Professorinnen und Professoren bis 49 Jahre und Juniorprofessorinnen und -professoren bei 24% bzw. 29%. Im Jahr zuvor lagen die Frauenanteile hier bei 21% und 27%. Dies zeigt die ersten Erfolge der verstärkten Rekrutierung von Frauen auf Professuren.

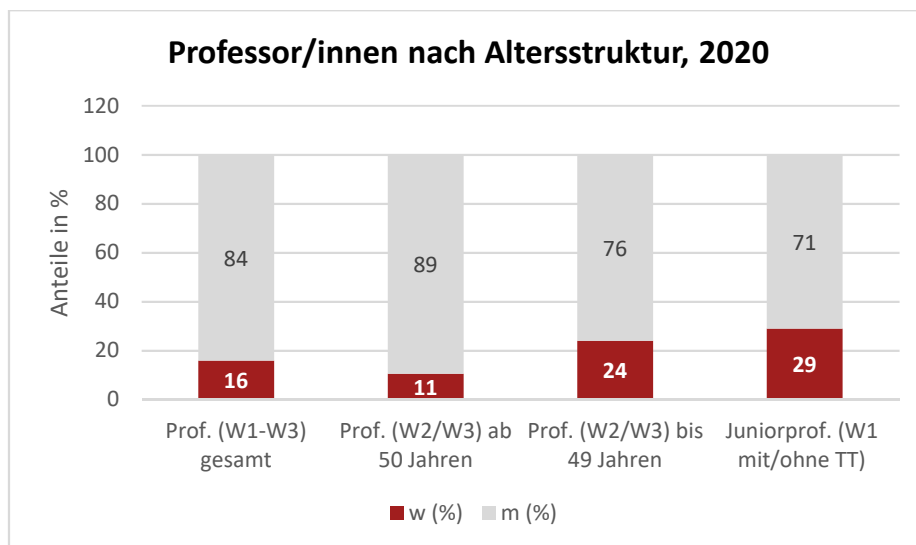


Abbildung 3 - Professor/innen nach Altersstruktur

Bereichsspezifische Betrachtung der Professorinnen

Nachfolgend werden die Anteile der Professorinnen in den einzelnen Bereichen sowie am Gesamt-KIT gezeigt.

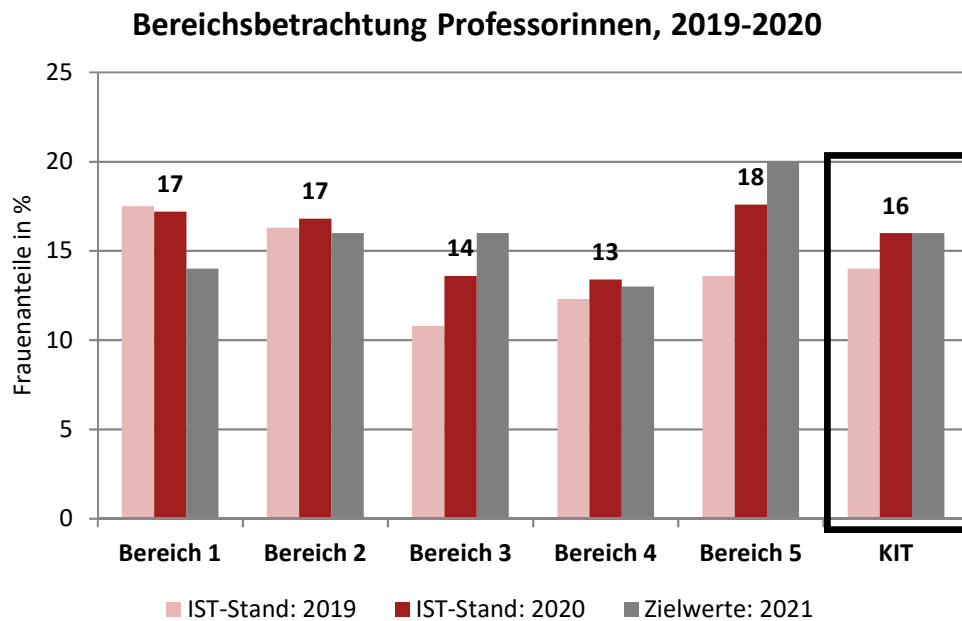


Abbildung 4 - Bereichsbetrachtung Professorinnen

Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren

Im Jahr 2020 ist ein Frauenanteil von insgesamt 29% bei den Juniorprofessor/innen zu erkennen. Im Vergleich zu 2019 steigt die Anzahl der Frauen um etwas mehr als 2 Prozentpunkte.

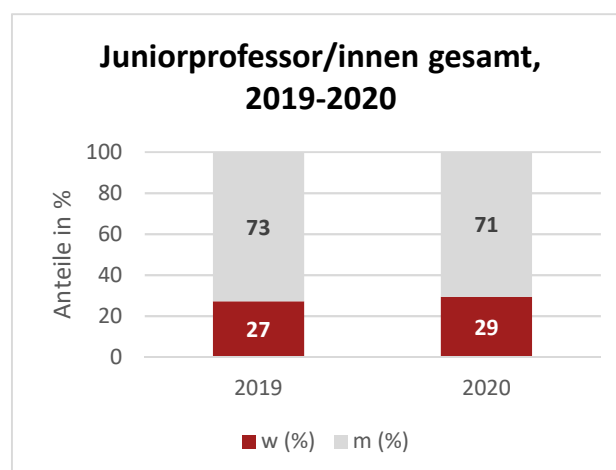


Abbildung 5 – Juniorprofessor/innen

Nachfolgend wird zwischen Juniorprofessor/innen mit und ohne Tenure Track differenziert. Die Gesamt-Anzahl lag für beide Qualifizierungsstufen bei 17 Personen in 2020. Bei den Juniorprofessor/innen mit Tenure Track zeigt sich ein Frauenanteil von 36% im Jahr 2020 (Steigerung gegenüber dem Vorjahr um über 7 Prozentpunkte). Bei den Juniorprofessor/innen ohne Tenure Track zeigt sich ein Rückgang um etwa 8 Prozentpunkte.

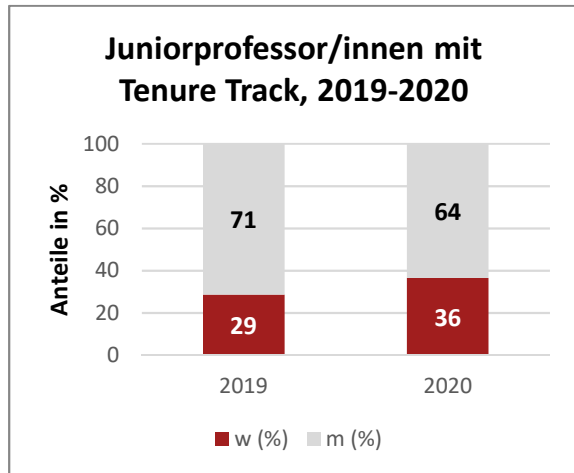


Abbildung 6 - Juniorprofessor/innen mit Tenure Track

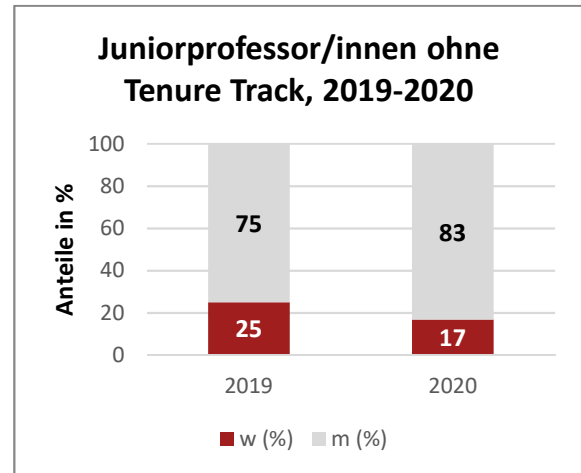


Abbildung 7 - Juniorprofessor/innen ohne Tenure Track

2.4 Berufungsverfahren und Neuberufungen

Betrachtet man die Frauenanteile in den verschiedenen Phasen von Berufungsverfahren genauer, lässt sich sowohl für 2019 als auch für 2020 festhalten, dass mit fortschreitendem Verfahren auch der Frauenanteil kontinuierlich zunimmt. Im Jahr 2020 ist jedoch im Besonderen für die Ernennungen hervorzuheben, dass eine Steigerung des Frauenanteils um 10 Prozentpunkte im Vergleich zum Jahr 2019 erreicht wurde.

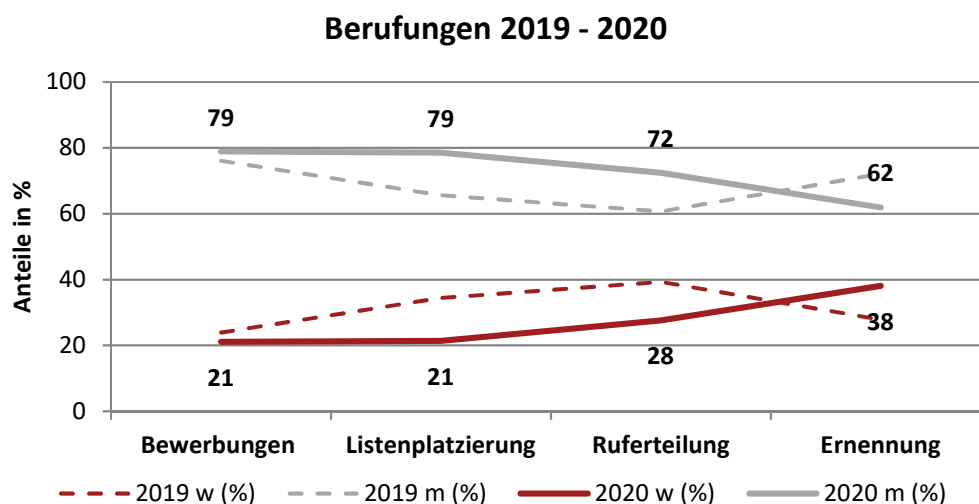


Abbildung 8 - Berufungen

2.5 Wissenschaftliches Personal

Ähnlich wie bei den Professuren ist im Jahr 2020 auch eine (leichte) Steigerung beim Frauenanteil unter den Wissenschaftler/innen (ab E13) im Vergleich zum Vorjahr zu erkennen.

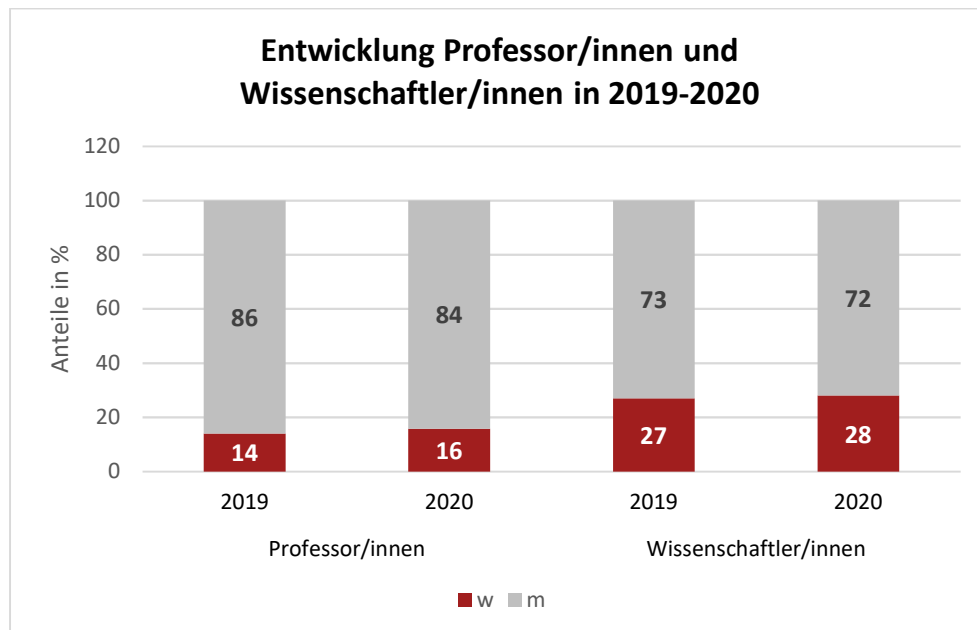


Abbildung 2 - Gesamt KIT: Professor/innen und Wissenschaftler/innen

Unbefristetes/befristetes wissenschaftliches Personal

Der Anteil an unbefristet bzw. befristet angestellten Wissenschaftlerinnen am KIT ist im Vergleich zum vorherigen Jahr nahezu konstant geblieben. 2020 betrug der Anteil 22% bei rund 1.100 unbefristet (davon rd. 250 Frauen) und 29% bei rund 4.000 befristet angestellten wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen (davon rd. 1160 Frauen).

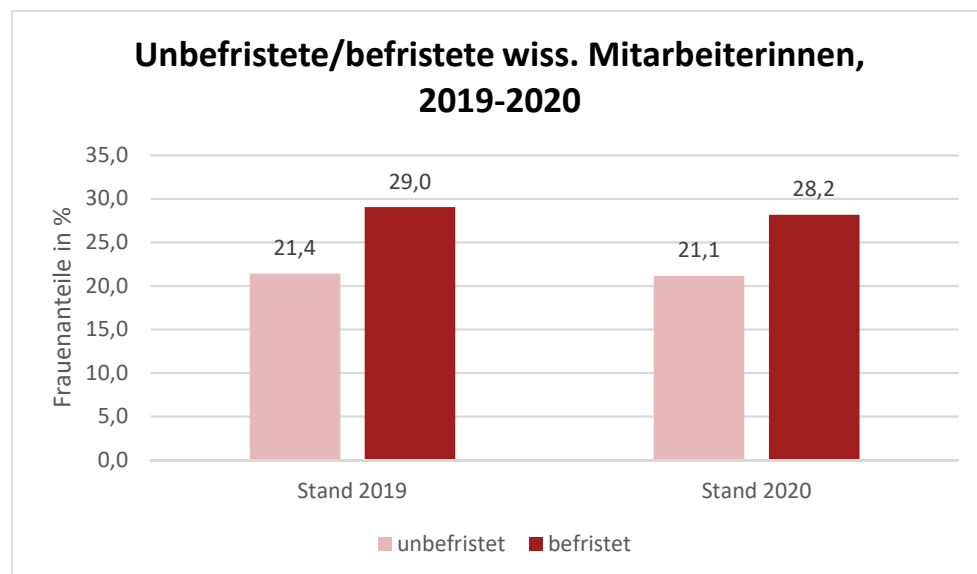


Abbildung 3 - Anteil von Wissenschaftlerinnen bei unbefristeten und befristeten Positionen

Wissenschaftliches Personal in Teilzeit/Vollzeit

In den letzten Jahren sind die Frauenanteile beim wissenschaftlichen Personal in Teil- bzw. Vollzeit ebenfalls nahezu konstant geblieben. Im Jahr 2020 gab es insgesamt rund 5.100 Beschäftigte im wissenschaftlichen Personal. Davon waren etwa 1700 Personen (davon knapp 700 Frauen) in einer Teilzeit-Position. Der Frauenanteil unter den Teilzeit-Beschäftigten betrug 41%. Unter den rd. 3.400 Vollzeit-Beschäftigten waren rd. 710 Frauen (21%).

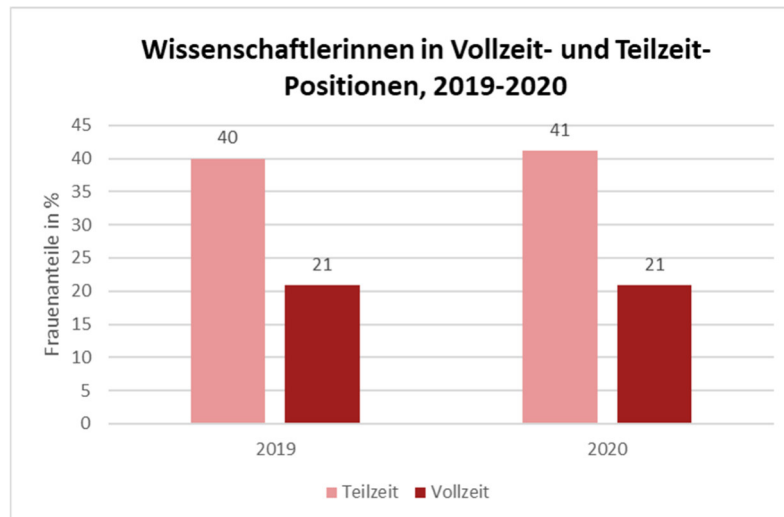


Abbildung 4 - Anteil von Wissenschaftlerinnen bei Vollzeit- und Teilzeit-Positionen

Befristete wissenschaftliche Mitarbeitende mit und ohne Dr.-Titel (Promovierende und Postdoktorand/innen)

Von den rund 5.100 in 2020 beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeitenden (ab E13, Gesamt-KIT) sind in den fünf Bereichen rund 2.950 befristete wissenschaftliche Mitarbeitende² ohne Dr.-Titel (davon rd. 800 Frauen, Frauenanteil von 27%) und rund 900 befristete wissenschaftliche Mitarbeitende mit Dr.-Titel (davon rd. 280 Frauen, Frauenanteil von 31%).

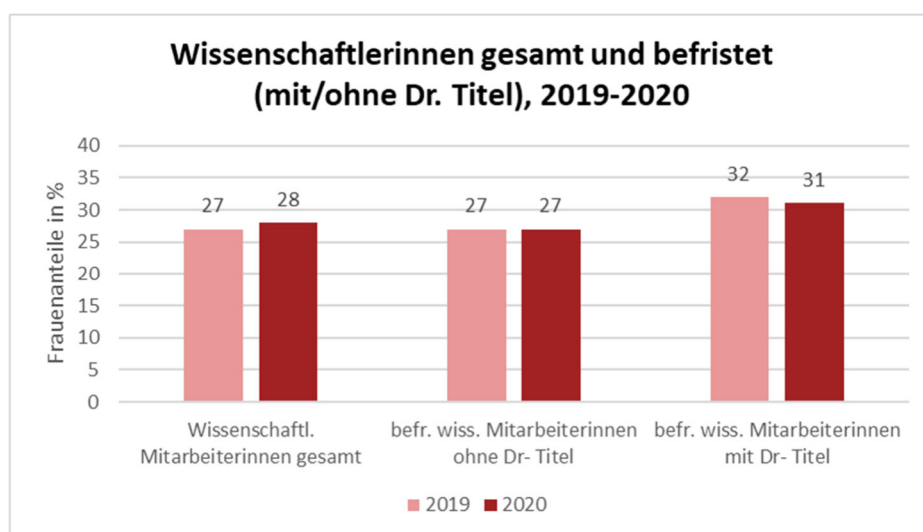


Abbildung 5 –Wissensch. Mitarbeiterinnen gesamt und befristet (mit/ohne Dr. Titel)

² Bislang wurden zur Erfassung der Promovierenden alle zur Promotion eingeschriebenen 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

Der Anteil der Frauen in Abteilungs- bzw. Arbeitsgruppenleitungspositionen³ ist seit 2014 relativ konstant geblieben. Im Jahr 2020 liegt er bei 16%, im Vorjahr lag er bei 15%.

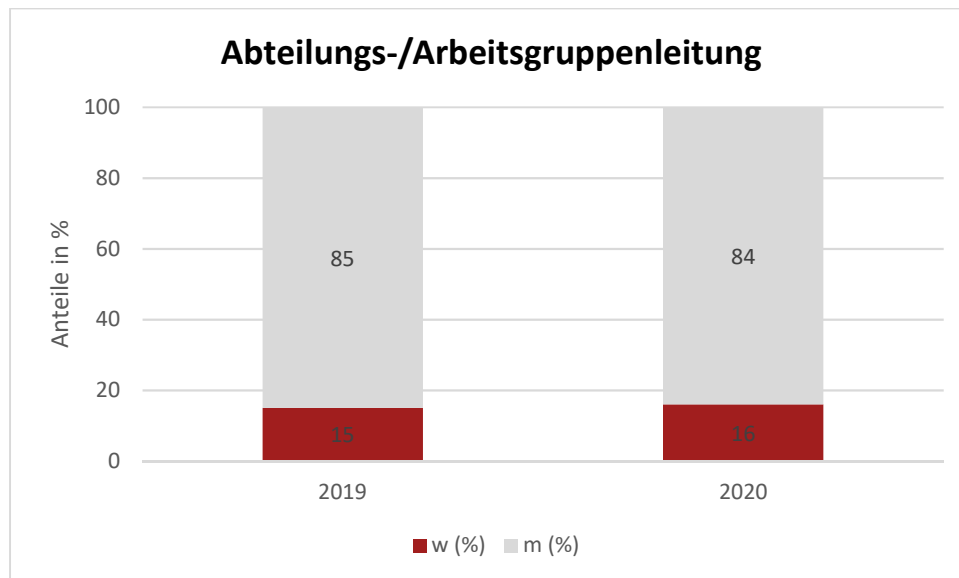


Abbildung 6 - Abteilungs- und Arbeitsgruppenleitungen

Nachwuchsgruppenleitungen

Bei den Nachwuchsgruppenleitungen ist die absolute Anzahl im Vergleich zum Vorjahr um 4 auf insgesamt 35 Personen gesunken. Der Frauenanteil ist gleichbleibend bei 26%.

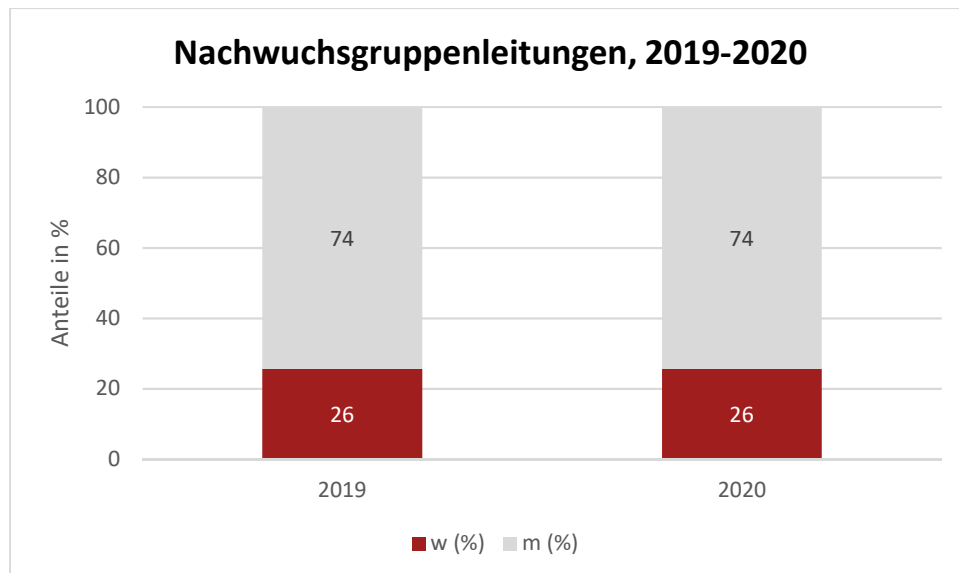


Abbildung 7 - Nachwuchsgruppenleitungen

³ Zu den Abteilungs-/Arbeitsgruppenleitungen zählen Personen mit fachlichen Führungsaufgaben unterhalb der Leitungsebene 3 (z. B. Institutsleiter/innen, Direktor/innen). I. d. R. handelt es sich hier um unbefristete Positionen (u. a. leitende Wissenschaftler/innen). Nach der Governance des KIT schließen sich nach den Leitungsebenen (L1, L2, L3) die (fachlichen) Führungsebenen wie F4 und F5, u. a. also die Abteilungs- und Arbeitsgruppenleitungen, an. Für den Universitätsbereich werden zunächst auch alle akad. (Ober-)Rät/innen erfasst, da die Führungsebenen 4 und 5 aktuell noch nicht vollumfänglich in der Datenerfassung abgebildet sind. Mit der Aufnahme weiterer Binnenstrukturen bei den Führungspositionen wird die Datenerfassung sukzessive konkreter.

Abgeschlossene Promotionen

2020 haben insgesamt 525 Männer und Frauen erfolgreich ihre Promotion am KIT abgeschlossen. Darunter fallen 116 Frauen, was einen Frauenanteil von 22% ergibt. Im Vergleich zum Vorjahr zeigt sich eine leichte Steigerung um einen Prozentpunkt. Der Zielwert für 2021 liegt bei 30%.

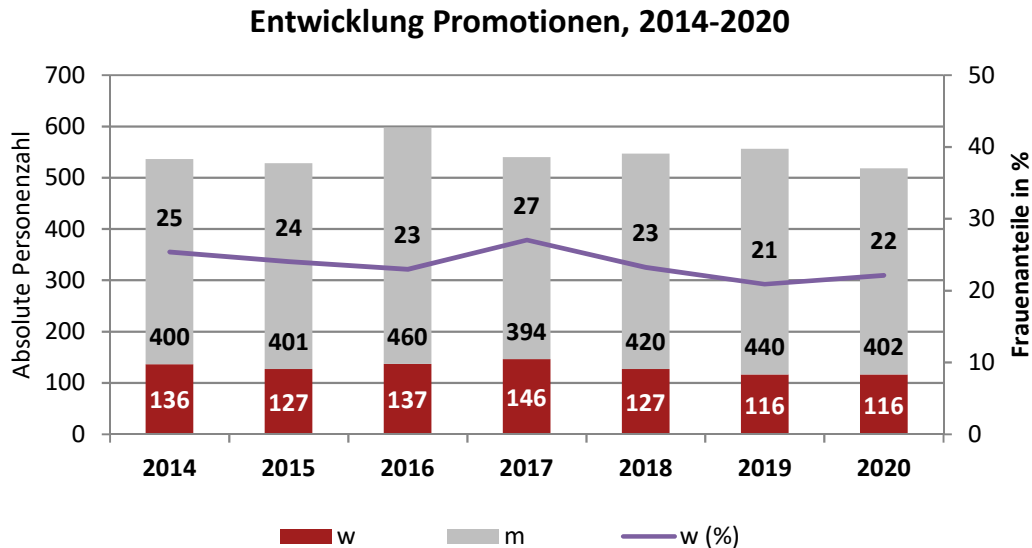


Abbildung 13 – Gesamt KIT: Entwicklung Promotionen

Habilitationen

Im Jahr 2020 ist bei den Habilitationen ein Frauenanteil von 22% festzustellen. Im Vergleich zum vorherigen Jahr ist dabei eine Steigerung von fast 6 Prozentpunkten zu erkennen. Bei einer Interpretation sollten jedoch die geringen Personenzahlen in dieser Kategorie berücksichtigt werden.

2.6 Studierende

In der Kategorie der Studierenden wird zwischen Studienanfänger/innen, Studierenden sowie Bachelor- und Master-Absolvent/innen unterschieden. Ausführliche Daten zu den einzelnen Qualifikationsstufen können dem Anhang entnommen werden.

Studienanfängerinnen

Im Jahr 2020 liegt der Frauenanteil in dieser Qualifikationsstufe insgesamt bei 31% und ist damit im Vergleich zum Vorjahr um einen Prozentpunkt gestiegen⁴. Die Bereiche 3 und 5 erreichen bereits ihre Zielwerte für das Jahr 2021.

⁴ Es ist festzuhalten, dass die absolute Anzahl an Studienanfänger/innen am KIT von 7.033 (im Jahr 2019) auf 6142 (im Jahr 2020) gesunken ist, was in Zusammenhang mit der Pandemie stehen könnte.

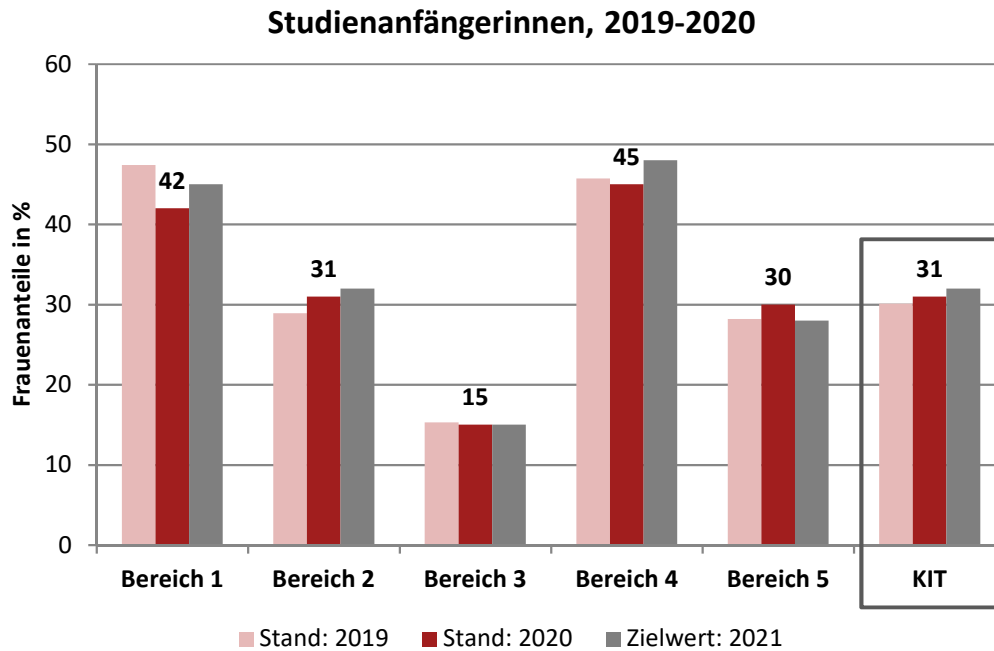


Abbildung 8 – Studienanfängerinnen

Studentinnen

Die Gesamt-Anzahl der Studierenden und auch der Frauenanteil haben sich im Jahr 2020 verglichen mit dem vorigen Jahr kaum verändert. Letzterer liegt bei 29%. In der nachfolgenden Abbildung 10 sind die Frauenanteile der Studierenden in den einzelnen Bereichen zu erkennen, wobei hervorzuheben ist, dass Bereich 2, 3 und 5 die für 2021 festgelegten Zielwerte erreichen bzw. sogar überschreiten.

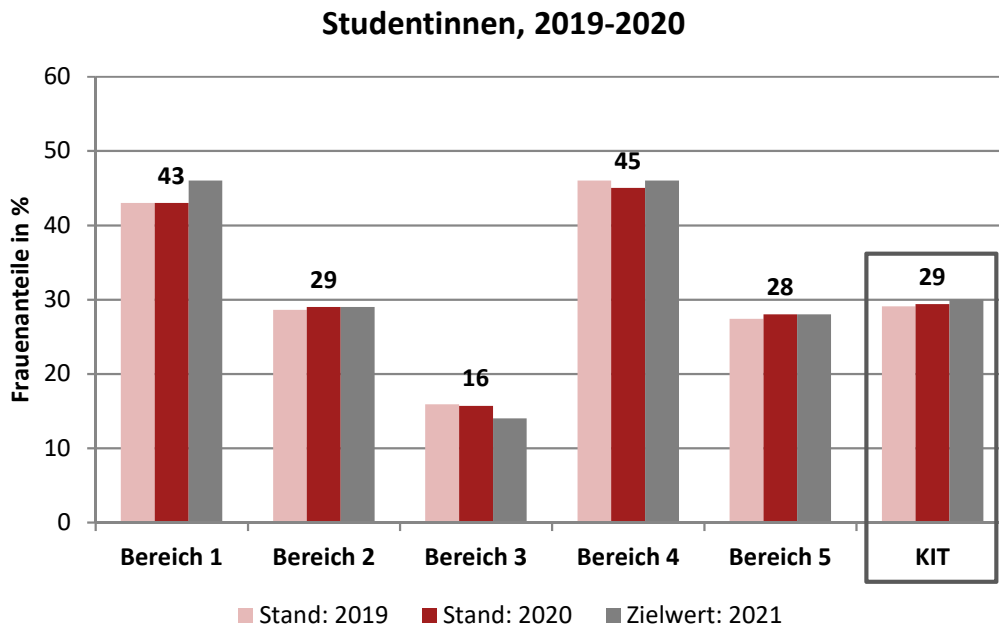


Abbildung 9 – Studentinnen

Bachelor-Absolventinnen

Im Jahr 2020 liegt der Anteil der Bachelor-Absolventinnen bei 29% und damit schon sehr nahe am anvisierten Zielwert von 31%⁵.

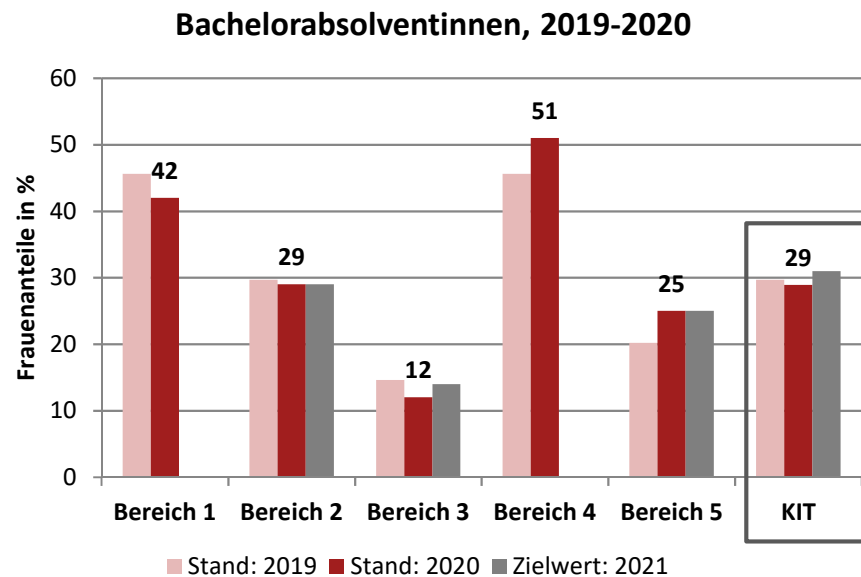


Abbildung 10 - Bachelorabsolventinnen

Master-Absolventinnen (inkl. Lehramt/Staatsexamen)

Der Frauenanteil bei den Master-Absolvent/innen hat sich auf KIT-Gesamt-Ebene im Vergleich zum Vorjahr nicht verändert und liegt bei 30%⁶. Der Zielwert von 31% wurde damit fast erreicht.

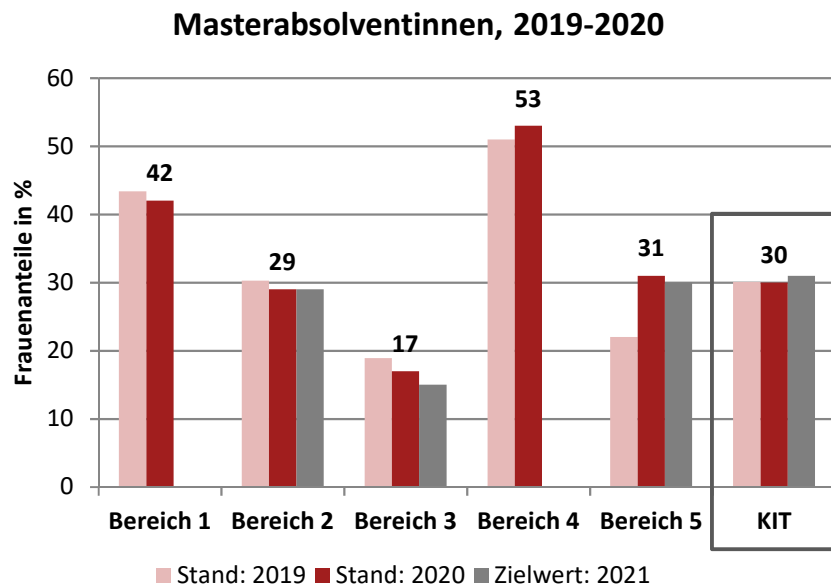


Abbildung 11 - Masterabsolventinnen

⁵ In den Bereichen 1 und 4 wurden im ersten Chancengleichheitsplan aufgrund der vergleichsweise hohen Frauenanteile keine Zielzahlen für diese Qualifizierungsstufe festgelegt.

⁶ Die absolute Anzahl der Master-Absolvent/innen ist im Vergleich zu 2019 um 10% (von 3.122 auf 2.704) gesunken ist, was in Zusammenhang mit der Pandemie stehen könnte.

2.7 Wissenschaftsunterstützendes Personal

Das wissenschaftsunterstützende Personal umfasst alle Beschäftigten im technischen Dienst, allgemeinen Verwaltungsdienst und Bibliotheksdienst. Im Jahr 2020 waren das 3.851 Personen, der Frauenanteil liegt bei 53%. Dabei ist keine Veränderung zum vorherigen Jahr zu erkennen. In den einzelnen Diensten zeigt sich, wie auch in den Jahren zuvor, ein deutlich höherer Frauenanteil im allgemeinen Verwaltungsdienst (73%) und Bibliotheksdienst (84%) als im Technischen Dienst (30%).

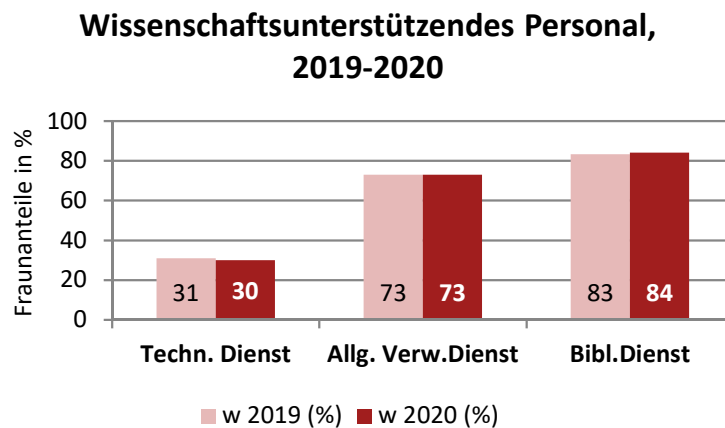


Abbildung 12 – Wissenschaftsunterstützendes Personal

Teilzeitbeschäftigungen

Rund 31% des wissenschaftsunterstützenden Personals arbeiteten in 2020 in Teilzeit. Im Jahr 2019 waren es 30%. Fast jede zweite Frau aus dem wissenschaftsunterstützenden Personal arbeitete im Jahr 2020 in Teilzeit (der Anteil lag bei 49%). Der Frauenanteil bei allen in Teilzeit beschäftigten Personen lag in 2020 bei rund 85%. Beim technischen Dienst waren 45% aller in dieser Dienstart eingesetzten Frauen teilzeitbeschäftigt, im allgemeinen Verwaltungsdienst 52% und im Bibliotheksdienst 43%.

Befristete Arbeitsverhältnisse

In 2020 lag der Anteil der befristet Beschäftigten beim wissenschaftsunterstützenden Personal bei 13,0 %, im Vorjahr lag der Anteil bei 12%. Im technischen Dienst war der Anteil der befristet Beschäftigten mit 11% um 3 Prozentpunkte niedriger als im allgemeinen Verwaltungsdienst. Der Anteil der befristet beschäftigten Frauen beim wissenschaftsunterstützenden Personal lag in 2018 bei 15%, d.h. über dem Anteil der Gesamtbeschäftigten. Im Vergleich zu 2019 ist der Anteil der befristet beschäftigten Frauen um knapp einen Prozentpunkt gestiegen. Der Anteil der befristet beschäftigten Männer beim administrativen und technischen Personal lag in 2020 bei 11%, im Vergleich zu 2019 ist er ebenfalls um einen Prozentpunkt gestiegen.

Leitungspositionen

Bei den Leitungspositionen der Dienstleistungseinheiten, zentralen Einrichtungen und Stabsstellen zeigt sich im Vergleich zum Vorjahr (Frauenanteil: 48%) ein leichter Rückgang des Frauenanteils auf 47%. Als Grund hierfür lassen sich vor allem Organisationsänderungen festhalten: In 2020 wurden zwei neue Dienstleistungseinheiten und eine neue Stabsstelle geschaffen, dadurch hat sich die Anzahl der Leistungspositionen insgesamt verändert.

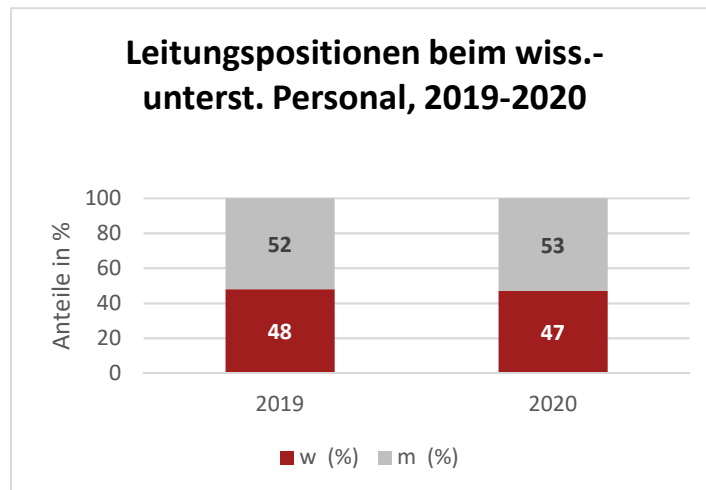


Abbildung 16 - Leitungspositionen beim wiss.-unterst. Personal

2.8 Auszubildende am KIT

In 2020 waren insgesamt 370 Auszubildende am KIT beschäftigt (davon 139 weibliche Auszubildende, Frauenanteil: 38%). Im Vergleich zum Vorjahr sind die Werte nahezu konstant. Die Frauenanteile zeigen aber insgesamt seit 2014 eine positive Entwicklung, sowohl bei der Gesamtbetrachtung als auch bei der Einzelbetrachtung der betrieblichen und dualen Auszubildenden (Kombination mit einem DHBW-Studium).

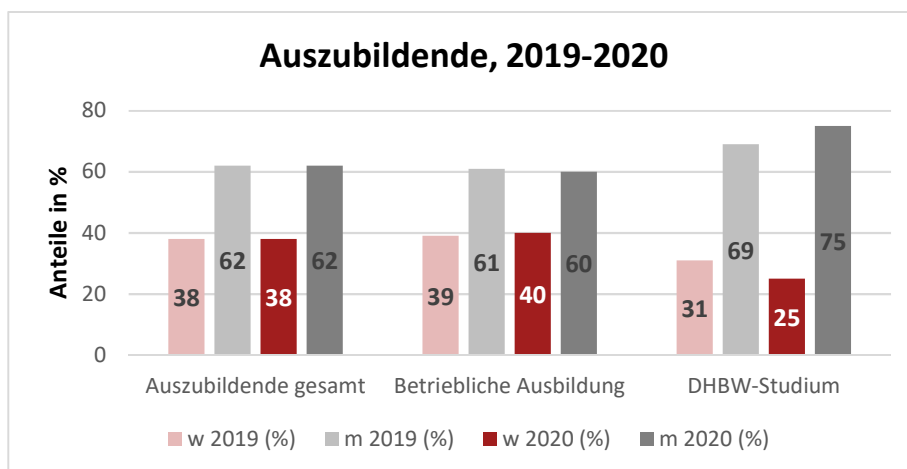


Abbildung 13 - Auszubildende gesamt

Auswertung zur leistungsorientierten Bezahlung aus der Gender-Perspektive⁷

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 die Anzahl der LoB-Berechtigten jährlich, da es seit 2009 keine Neueinstellungen im TVöD mehr gibt. Die getrennte Betrachtung der Geschlechtergruppen zeigt, dass das Zusatzleistungsentgelt (ZLE) aufgrund hervorragender Leistungen an Frauen mit 16,55 % öfter

⁷ Controlling Bericht 2019 zur Leistungsorientierten Bezahlung (LoB) im KIT-Großforschungsbereich, http://www.peba.kit.edu/downloads/CB_GFB_2019.pdf

als an Männer (14,11 %) ausgezahlt wurde. In der nachfolgenden Tabelle ist die Entwicklung der Zusatzleistungsentgelte seit 2014 dargestellt.

Geschlecht	ZLE 2020	ZLE 2019	ZLE 2018	ZLE 2017	ZLE 2016	ZLE 2015	ZLE 2014
männlich	14,11%	13,2 %	14,3 %	14,2 %	15,2 %	13,2 %	14,2 %
weiblich	16,55%	18,4 %	16,4 %	15,8 %	15,7 %	17,1 %	18,4 %

Tabelle 2 - Entwicklung der Zusatzleistungsentgelte seit 2014

Das EVA-Verfahren⁸ am KIT aus der Gender-Perspektive

In 2020 wurden 154 tariflich Beschäftigte und Verbeamtete in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis überführt (in 2019 waren es 175). Der Frauenanteil lag in 2020 bei 51% (79 Frauen absolut), in 2019 bei 55% (96 Frauen absolut). Die nachfolgende Abbildung zeigt die Frauen-/Männeranteile bei den unbefristeten Weiterbeschäftigungen in den gebündelten Entgeltgruppen.

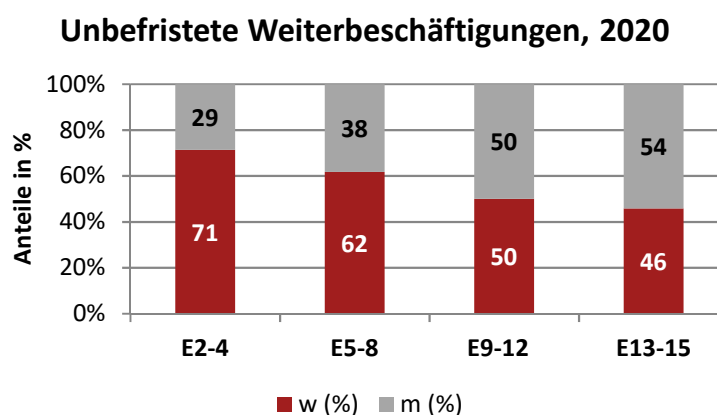


Abbildung 18 - Unbefristete Weiterbeschäftigungen, 2020

Die Anzahl der **unbefristeten Neueinstellungen** lag in 2020 bei insgesamt 77 Personen (Frauenanteil: 46%). Im Vergleich zu 2019 waren es rund 30 unbefristete Einstellungen weniger, der Frauenanteil lag in 2019 bei 42%. Die nachfolgende Abbildung zeigt die Frauen-/Männeranteile bei den unbefristeten Einstellungen in den gebündelten Entgeltgruppen.

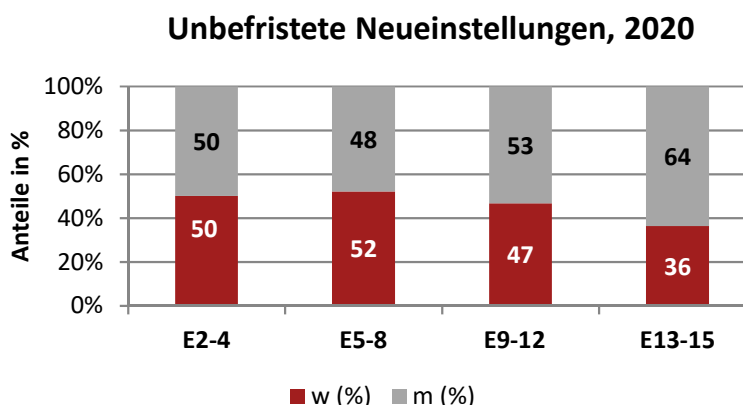


Abbildung 19 - Unbefristete Neueinstellungen

⁸ Als EVA wird ein Evaluationsverfahren zur unbefristeten Übernahme des KIT Personals bezeichnet.

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	2020	Zielwert 31.12.2021
1. Professorinnen	13%	14%	13%	13%	14%	14%	16%	16%
2. Ruferteilungen ⁹						39%	28%	25-30%
3. Studienanfängerinnen	28%	28%	28%	29%	30%	30%	31%	32%
4. Studentinnen	27%	28 %	28%	28%	29%	29%	29%	30%
5. Bachelorabsolventinnen	27%	28%	29%	30%	30%	30%	29%	33%
6. Masterabsolventinnen	27%	27%	27%	28%	29%	30%	30%	31%
7. Abgeschl. Promotionen	25%	24%	23%	27%	23%	21%	22%	30%
8. Wissenschaftlerinnen	26%	26%	26%	27%	27%	27%	28%	28%
9. DE-Leiterinnen	37%	37%	39%	48%	46%	48%	47%	40%

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

Mit Stand 31.12.2020 lässt sich festhalten, dass das KIT in folgenden Zielkategorien die **Zielwerte bereits erreicht** hat:

- Professorinnen (16%)
- Ruferteilungen (28%)
- Wissenschaftlerinnen (28%)
- Leitungen der Dienstleistungseinheiten (47%)

In folgenden Zielkategorien wurden (mit einer Abweichung von einem Prozentpunkt) die **Zielwerte nahezu erreicht**:

- Studienanfängerinnen (31%)
- Studentinnen (29%)
- Masterabsolventinnen (30%)

In folgenden Zielkategorien wurden die **Zielwerte noch nicht erreicht**:

- Bachelorabsolventinnen (29%, Ziel: 33%)
- Abgeschlossene Promotionen (22%, Ziel: 30%)

Es lässt sich festhalten, dass im Besonderen auf Ebene der Professuren und Ruferteilungen die vielfältigen Anstrengungen hinsichtlich einer verstärkten Rekrutierung von Professorinnen erste Erfolge zeigen. Auch bei den Leitungen der Dienstleistungseinheiten zeigt sich im Vergleich zu 2014 eine deutliche Steigerung des Frauenanteils. Die in Kapitel 1 beschriebenen Maßnahmen und Projekte werden ihren Teil dazu beitragen, die Chancengleichheit von Frauen und Männern am KIT maßgeblich weiterzuentwickeln.

⁹ Diese neue Zielkategorie wurde für die Fortschreibung bis 2021 aufgenommen.

3.2 Bereichs- und KIT-Fakultätsebene

Bereich 1 – Biologie, Chemie und Verfahrenstechnik

Bestandsaufnahme Berichtszeitraum 01.01.2014 – 31.12.2020

Zielvorgaben für Bereich 1, Darstellung für den Gesamtbereich

Qualifizierungsstufe	31.12.2014	31.12.2016	31.12.2019	31.12.2020	Zielwert für 31.12.2021
Studienanfängerinnen	43%	41%	47%	42%	45%
Studentinnen	42%	42%	43%	43%	46%
Absolventinnen (Bachelor)	43%	44%	46%	41%	keine Vorgabe bzw. Stand halten ¹⁰
Absolventinnen (Master, Diplom/LA/Staatsexamen)	46%	43%	43%	43%	
Abgeschlossene Promotionen	41%	41%	32%	40%	40%
Wissenschaftlerinnen ab E13	39%	39%	39%	37%	42%
Professorinnen	15%	15%	17%	17%	14%

Zielvorgaben für Bereich 1, KIT-Fakultät Chemie und Biowissenschaften

Qualifizierungsstufe	31.12.2014	31.12.2016	31.12.2019	31.12.2020	Zielwert für 31.12.2021
Studienanfängerinnen	54%	50%	68%	54%	keine Vorgabe bzw. Stand halten
Studentinnen	54%	54%	57%	54%	
Absolventinnen (Bachelor)	51%	58%	62%	58%	
Absolventinnen (Master, Diplom/LA/Staatsexamen)	60%	55%	59%	57%	
Abgeschlossene Promotionen	43%	46%	40%	40%	

Zielvorgaben für Bereich 1, KIT-Fakultät Chemieingenieurwesen und Verfahrenstechnik

Qualifizierungsstufe	31.12.2014	31.12.2016	31.12.2019	31.12.2020	Zielwert für 31.12.2021
Studienanfängerinnen	31%	34%	34%	30%	37%
Studentinnen	31%	32%	32%	33%	35%
Absolventinnen (Bachelor)	33%	31%	36%	29%	40%
Absolventinnen (Master, Diplom/LA/Staatsexamen)	25%	31%	33%	32%	keine Vorgabe ¹¹
Abgeschlossene Promotionen	34%	26%	29%	38%	40%

¹⁰ Im Durchschnitt annähernd oder über 50% Absolventinnen, daher wurden keine Zielzahlen vereinbart.

¹¹ 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.

Bereich 2 – Informatik, Wirtschaft und Gesellschaft

Bestandsaufnahme Berichtszeitraum 01.01.2014 – 31.12.2020

Zielvorgaben für Bereich 2, Darstellung für den Gesamtbereich

Qualifizierungsstufe	31.12.2014	31.12.2016	31.12.2019	31.12.2020	Zielwert für 31.12.2021
Studienanfängerinnen	28%	28%	29%	31%	32%
Studentinnen	27%	28%	29%	29%	29%
Absolventinnen (Bachelor)	25%	28%	30%	29%	29%
Absolventinnen (Master, Diplom/LA/Staatsexamen)	27%	25%	30%	29%	29%
Abgeschlossene Promotionen	18%	16%	20%	17%	20%
Wissenschaftlerinnen ab E13	24%	25%	29%	30%	27%
Professorinnen	13%	16%	16%	17%	16%

Zielvorgaben für Bereich 2, KIT-Fakultät Informatik

Qualifizierungsstufe	31.12.2014	31.12.2016	31.12.2019	31.12.2020	Zielwert für 31.12.2021
Studienanfängerinnen	14%	16%	14%	15%	15%
Studentinnen	12%	14%	15%	14%	13%
Absolventinnen (Bachelor)	8%	10%	13%	16%	14%
Absolventinnen (Master, Diplom/LA/Staatsexamen)	11%	12%	15%	18%	14%
Abgeschlossene Promotionen	11%	8%	16%	6%	10%

Zielvorgaben für Bereich 2, KIT-Fakultät Wirtschaftswissenschaften

Qualifizierungsstufe	31.12.2014	31.12.2016	31.12.2019	31.12.2020	Zielwert für 31.12.2021
Studienanfängerinnen	25%	28%	26%	26%	30%
Studentinnen	26%	27%	28%	27%	28%
Absolventinnen (Bachelor)	21%	27%	29%	26%	28%
Absolventinnen (Master, Diplom/LA/Staatsexamen)	27%	23%	28%	29%	28%
Abgeschlossene Promotionen	17%	20%	22%	16%	23%

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

Qualifizierungsstufe	31.12.2014	31.12.2016	31.12.2019	31.12.2020	Zielwert für 31.12.2021
Studienanfängerinnen	61%	64%	58%	72%	keine Vorgabe ¹²
Studentinnen	59%	58%	52%	60%	
Absolventinnen (Bachelor)	68%	73%	58%	77%	
Absolventinnen (Master, Diplom/LA/Staatsexamen)	70%	65%	72%	57%	
Abgeschlossene Promotionen	60%	31%	15%	54%	

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

Bereich 3 – Elektrotechnik und Informationstechnik, Maschinenbau

Bestandsaufnahme Berichtszeitraum 01.01.2014 – 31.12.2020

Zielvorgaben für Bereich 3, Darstellung für den Gesamtbereich

Qualifizierungsstufe	31.12.2014	31.12.2016	31.12.2019	31.12.2020	Zielwert für 31.12.2021
Studienanfängerinnen	13%	15%	15%	15%	15%
Studentinnen	14%	15%	16%	16%	14%
Absolventinnen (Bachelor)	10%	14%	15%	12%	14%
Absolventinnen (Master, Diplom/LA/Staatsexamen)	12%	13%	19%	17%	15%
Abgeschlossene Promotionen	16%	14%	12%	9%	15%
Wissenschaftlerinnen ab E13	17	16%	18%	18%	18%
Professor/innen	9	9%	11%	14%	16%

Zielvorgaben für Bereich 3, KIT-Fakultät Elektrotechnik und Informationstechnik

Qualifizierungsstufe	31.12.2014	31.12.2016	31.12.2019	31.12.2020	Zielwert für 31.12.2021
Studienanfängerinnen	13%	14%	17%	15%	16%
Studentinnen	13%	15%	16%	16%	14%
Absolventinnen (Bachelor)	11%	15%	15%	13%	14%
Absolventinnen (Master, Diplom/LA/Staatsexamen)	14%	15%	19%	18%	14%
Abgeschlossene Promotionen	16%	17%	12%	8%	14%

Zielvorgaben für Bereich 3, KIT-Fakultät Maschinenbau

Qualifizierungsstufe	31.12.2014	31.12.2016	31.12.2019	31.12.2020	Zielwert für 31.12.2021
Studienanfängerinnen	13%	16%	14%	16%	15%
Studentinnen	13%	15%	16%	16%	14%
Absolventinnen (Bachelor)	9%	13%	14%	12%	14%
Absolventinnen (Master, Diplom/LA/Staatsexamen)	11%	12%	19%	17%	15%
Abgeschlossene Promotionen	16%	13%	12%	10%	15%

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

Bestandsaufnahme Berichtszeitraum 01.01.2014 – 31.12.2020¹³

Zielvorgaben für Bereich 4, Darstellung für den Gesamtbereich

Qualifizierungsstufe	31.12.2014	31.12.2016	31.12.2019	31.12.2020	Zielwert für 31.12.2021
Studienanfängerinnen	46%	45%	46%	45%	48%
Studentinnen	44%	44%	46%	45%	46%
Absolventinnen (Bachelor)	48%	55%	45%	51%	keine Vorgabe ¹⁴
Absolventinnen (Master, Diplom/LA/Staatsexamen)	47%	50%	52%	53%	
Abgeschlossene Promotionen	33%	30%	29%	31%	45%
Wissenschaftlerinnen ab E13	31%	33%	32%	35%	30%
Professor/innen	14%	12%	13%	13%	13%

Zielvorgaben für Bereich 4, KIT-Fakultät Architektur

Qualifizierungsstufe	31.12.2014	31.12.2016	31.12.2019	31.12.2020	Zielwert für 31.12.2021
Studienanfängerinnen	67%	67%	67%	57%	keine Vorgabe
Studentinnen	62%	60%	60%	60%	
Absolventinnen (Bachelor)	68%	73%	60%	58%	
Absolventinnen (Master, Diplom/LA/Staatsexamen)	62%	67%	66%	65%	
Abgeschlossene Promotionen	43%	67%	43%	60%	50%

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

Qualifizierungsstufe	31.12.2014	31.12.2016	31.12.2019	31.12.2020	Zielwert für 31.12.2021
Studienanfängerinnen	36%	38%	36%	38%	40%
Studentinnen	37%	37%	39%	38%	38%
Absolventinnen (Bachelor)	37%	44%	35%	46%	40%
Absolventinnen (Master, Diplom/LA/Staatsexamen)	37%	43%	46%	48%	38%
Abgeschlossene Promotionen	31%	24%	25%	27%	38%

¹³ In dieser Bestandsaufnahme werden analog zur bisherigen Systematik die Studierenden der Meteorologie nicht erfasst. Mit dem neuen Chancengleichheitsplan werden ab 2022 im Zuge einer neuen Fächersystematik die Studierenden der Meteorologie im Bereich 4 gemeinsam mit Geowissenschaften erfasst, da im Bereich 4 das für Meteorologie verantwortliche Institut beheimatet ist.

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

Bereich 5 – Mathematik und Physik

Bestandsaufnahme Berichtszeitraum 01.01.2014 – 31.12.2020¹⁵

Zielvorgaben für Bereich 5, Darstellung für den Gesamtbereich

Qualifizierungsstufe	31.12.2014	31.12.2016	31.12.2019	31.12.2020	Zielwert für 31.12.2021
Studienanfängerinnen	24%	25%	29%	30%	28%
Studentinnen	25%	25%	28%	28%	28%
Absolventinnen (Bachelor)	19%	22%	24%	25%	25%
Absolventinnen (Master, Diplom/LA/Staatsexamen)	33%	30%	22%	31%	30%
Abgeschlossene Promotionen	26%	15%	18%	20%	25%
Wissenschaftlerinnen ab E13	20%	20%	18%	19%	24%
Professor/innen	16%	14%	14%	18%	20%

Zielvorgaben für Bereich 5, KIT-Fakultät Mathematik

Qualifizierungsstufe	31.12.2014	31.12.2016	31.12.2019	31.12.2020	Zielwert für 31.12.2021
Studienanfängerinnen	31%	27%	35%	33%	35%
Studentinnen	33%	32%	34%	33%	35%
Absolventinnen (Bachelor)	28%	27%	19%	26%	35%
Absolventinnen (Master, Diplom/LA/Staatsexamen)	45%	38%	39%	42%	40%
Abgeschlossene Promotionen	31%	0%	23%	27%	40%

Zielvorgaben für Bereich 5, KIT-Fakultät Physik

Qualifizierungsstufe	31.12.2014	31.12.2016	31.12.2019	31.12.2020	Zielwert für 31.12.2021
Studienanfängerinnen	20%	23%	23%	27%	24%
Studentinnen	20%	21%	24%	25%	22%
Absolventinnen (Bachelor)	13%	20%	25%	25%	22%
Absolventinnen (Master, Diplom/LA/Staatsexamen)	23%	25%	10%	23%	19%
Abgeschlossene Promotionen	25%	17%	17%	17%	20%

¹⁵ In dieser Bestandsaufnahme werden analog zur bisherigen Systematik die Studierenden der Meteorologie in der Fakultät Physik erfasst. Mit dem neuen Chancengleichheitsplan werden ab 2022 im Zuge einer neuen Fächersystematik die Studierenden der Meteorologie im Bereich 4 gemeinsam mit Geowissenschaften erfasst, da im Bereich 4 das für Meteorologie verantwortliche Institut beheimatet ist.

Anhang 1: Datengrundlage

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 2: Definitionen und Hinweise zu den erhobenen Daten

Qualifizierungsstufe	Definition	Datenerhebung
Studienanfänger/innen im ersten Fachsemester	Erst- und neu-immatrikulierte Studierende im 1. Fachsemester	• Datenquelle: SuperX • Kopfzahlen nach Ablauf der Immatrikulationsfrist am 30.11. • Erhebungszeitraum: akademisches Jahr¹⁶ (AJ) • Erhebungsstichtag: 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. Hochschulse semester). In Einzelfällen kann es vorkommen, dass Studierende im ersten Hochschulse semester, 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.	
Studierende	Alle zum Stichtag in einem Fachstudium am KIT immatrikulierten Personen	• Datenquelle: SuperX • Kopfzahlen 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-/	Studierende, die in einem akademischen Jahr einen Bachelor-	• Datenquelle: SuperX

¹⁶ Akademisches Jahr = SS des Kalenderjahres plus das vorausgegangene WS

Qualifizierungsstufe	Definition	Datenerhebung
Master-Absolvent/innen	/ Master-Abschluss erworben haben.	- 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	Ab 2019 werden in dieser Datenerfassung Promovierende mit einem Arbeitsvertrag am KIT (also keine Stipendiat/innen o.ä.) als befristete wiss. Mitarbeitende ohne Dr. Titel erfasst.	Die Daten wurden von der DE Personalservice (PSE) zur Verfügung gestellt. - 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, ab der Entgeltgruppe E13	
Postdoktorand/innen	Personen mit abgeschlossener Promotion, die am KIT angestellt sind, damit sie sich in Lehre und/oder Forschung weiterqualifizieren und unmittelbar wissenschaftlich wertschöpfend an einem Forschungsthema arbeiten. Der Zeitpunkt der Promotion liegt nicht länger als 6 Jahre zurück. Ab 2019 werden in dieser Datenerfassung die Kategorie befristete wiss. Mitarbeitende mit Dr. Titel erfasst.	
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. 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 ¹⁷ , ohne	Die Daten wurden von der DE Personalservice (PSE) zur Verfügung gestellt. - Datenquelle: SAP HR - Stichtag: 31.12. des jeweiligen Jahres

¹⁷ Leitende Wissenschaftler/innen sind eine Besonderheit am KIT: gem. § 14 KITG sind es Wissenschaftler/innen, die Funktionen als Leiter/innen von Instituten, selbständigen wissenschaftlichen Abteilungen, die in ihrer Bedeutung den Instituten gleichgestellt sind, oder von Projekten, wenn das Projekt über den Rahmen eines Instituts oder einer wissenschaftlichen Abteilung hinausgeht, oder eine nach Feststellung des Vorstandes gleichwertige Funktion wahrnehmen.

Qualifizierungsstufe	Definition	Datenerhebung
	Vertretungs- und apl. Professoren/innen	
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. • 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. Rät/innen/Oberrät/innen (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. • 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. • 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. • Datenquelle: SAP HR • Stichtag: 31.12. des jeweiligen Jahres