

Gender-Monitoring-Bericht

Entwicklungen und Highlights im Berichtsjahr 2022

Impressum

Herausgeber

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



Verantwortlich für den Inhalt

Präsident Prof. Dr.-Ing. Holger Hanselka

Kontakt

Personalentwicklung und Berufliche Ausbildung (PEBA)
Abt. Chancengleichheits- und Diversitätsmanagement
Nathalie Lenges

Telefon: 0721 608-45143

Fax: 0721 608-43970

E-Mail: nathalie.lenges@kit.edu

Inhalt

1. Highlights 2022	4
1.1 Ausgewählte Projekte und Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Chancengleichheit.....	4
1.2 Exzellente Wissenschaftlerinnen - Ausgewählte Preise und Auszeichnungen.....	8
1.3 Blick auf die quantitativen Chancengleichheitsziele und die Entwicklung der Frauenanteile .	9
2. Überblick der Frauenanteile am KIT im Jahr 2022	11
2.1 Gesamtüberblick - Wissenschaftliche Qualifikationsstufen und Professuren.....	11
2.2 Gesamtüberblick - Wissenschaftsunterstützendes Personal.....	11
2.3 Leitungspositionen und ausgewählte Gremien	12
2.4 Professuren nach Altersstruktur.....	12
2.4.1 W1-Professuren: Tenure-Track-Professuren und Juniorprofessuren	13
2.5 Berufungsverfahren und Ernennungen.....	13
2.6 Wissenschaftliches Personal (ab E13).....	14
2.7 Leitungspositionen.....	14
2.8 Studierende und abgeschlossene Promotionen.....	15
2.9 Wissenschaftsunterstützendes Personal	16
2.9.2 Auszubildende	18
3. Zusammenfassung und Ausblick	19
4. Erreichung der Chancengleichheitsziele auf KIT-Gesamtebene sowie Bereichs- bzw. Fachebene	20

Vorbemerkung

Der vorliegende Gender-Monitoring-Bericht 2022 beschreibt den aktuellen Stand der Frauenanteile auf Ebene der Leitungspositionen und Gremien, beim wissenschaftlichen und wissenschaftsunterstützenden Personal sowie bei den Studierenden am Karlsruher Institut für Technologie (KIT) für das Berichtsjahr 2022. Zudem wird die Entwicklung der Frauenanteile in Hinblick auf die gesetzten Ziele im Rahmen des aktuellen Chancengleichheitsplans (ChG-Plan) 2022-2026 dargestellt.

1. Highlights 2022

1.1 Ausgewählte Projekte und Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Chancengleichheit



Bildquelle: © Fotolia | amenic

Gender Equity 1 (GE 1) dient als Exzellenzuniversitäts (ExU)-Vorhaben dem KIT-weiten Kulturwandel hin zu mehr Chancengleichheit: Das Präsidium und die Bereichsleitungen entwickelten in 2020 in einem Kultur- und Visionsworkshop die übergreifende Vision für die Chancengleichheitsarbeit am KIT. Im Anschluss wurde diese in fachbereichsspezifischen Workshops operationalisiert. Unter breiter Beteiligung wurden in sechs „Denkwerkstätten“ fachspezifische Chancengleichheitsmaßnahmen diskutiert. Hieraus entstanden 14 innovative Projekte, die seit 2021 aus GE1-Mitteln gefördert werden. Diese reichen von Rekrutierungsmaßnahmen für verschiedene Karrierestufen über den Aufbau von Netzwerken für Wissenschaftlerinnen bis hin zur Analyse und Optimierung der Arbeitsbedingungen unter dem Aspekt der Chancengleichheit. Begleitend wurde für die GE 1 Akteurinnen und Akteure eine Kurzworkshop-Reihe zum systematischen Aufbau von Genderkompetenz initiiert. Siehe: ExU-Vorhaben „Gender Equity 1“



Bildquelle: © Fotolia | styf

Gender Equity 2 (GE 2): Die Rekrutierung von Hochschullehrerinnen wird im Exzellenzuniversitäts (ExU)-Vorhaben „Gender Equity 2“ (GE2) unterstützt, indem zusätzliches Berufungsbudget explizit zur Gewinnung herausragender Professorinnen bereitgestellt wird. Seit Projektbeginn in 2019 sind 13 herausragende Wissenschaftlerinnen durch das Gender Equity II - Berufungsbudget finanziell zusätzlich ausgestattet worden. Ergänzend wird in GE 2 ein „Female Academics Network“ (FAN) aufgebaut, das zur Rekrutierung von hochkarätigen Wissenschaftlerinnen dient und die Sichtbarkeit insbesondere von jungen Wissenschaftlerinnen stärken soll.



Bildquelle: © iStock | marchmeena



Bildquelle: © KIT



Bildquelle: © Fotolia | dragonstock

Frauenanteile in den Exzellenzuniversitäts-Vorhaben (Ziel: 40%):

- W1/W3-Rufannahmen im Rahmen des **100-Professuren-Programms** inklusive der Teilvorhaben **Otto Lehmann Professorships, Real World Lab Professorships und KIT Excellent Tenure** -hier lag der Frauenanteil bei den W3-Professuren in 2022 bei 29%, bei den W1-Professuren bei 30%.
- Bei den **International Excellence Grants** lag der Frauenanteil unter den geförderten Personen in 2022 bei 42%.
- Beim **Young Investigator Group Preparation Program** betrug der Anteil der Wissenschaftlerinnen an den in 2022 neu aufgenommenen Personen 70%.

Kick-off-Veranstaltung des Woman Professors Forum (WPF):

Das WPF wurde im Jahr 2021 von Professorinnen aus unterschiedlichen Fachbereichen gegründet, u.a. mit dem Ziel, die Sichtbarkeit exzellenter Wissenschaftlerinnen weiter zu erhöhen und die Vernetzung zu fördern. Der Präsident hat die Patenschaft dafür übernommen. Die offizielle Kick-off-Veranstaltung fand am 30.06.2022 statt.

Projekt zur Erhebung der aktuellen Situation von Professorinnen am KIT:

Das Projekt zur „Erhebung der aktuellen Situation von Professorinnen am KIT“ wurde Ende November 2022 abgeschlossen. Übergeordnetes Ziel des 2021 eingerichteten Projektes war es, die Rahmenbedingungen, unter denen Professorinnen am KIT arbeiten, unter direktem Einbezug der betroffenen Wissenschaftlerinnen quantitativ und qualitativ zu erheben und zu analysieren. Neben internen Analysen zu Gehaltsgefüge, Ausstattung und Sichtbarkeit wurde unter externer Begleitung eine Befragung aller Professorinnen und Professoren durchgeführt. Aktuell werden auf Basis der Handlungsempfehlungen konkrete Maßnahmen diskutiert und abgeleitet.



Bildquelle: © KIT

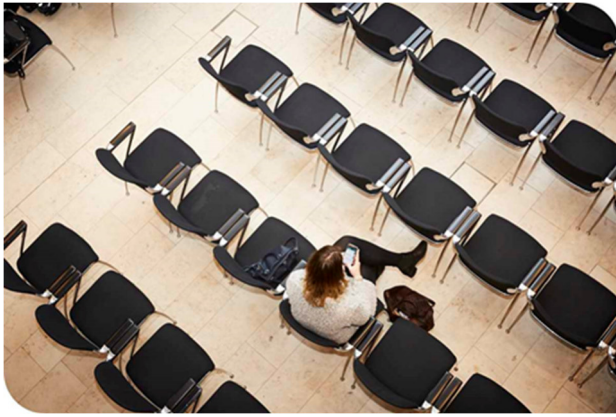
Physikerinnen-Tagung: Vom 24.-27.11.2022 fand am KIT die 26. Deutsche Physikerinnentagung statt. Sie wurde von einem Team aus Studierenden, wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Mitarbeitenden aus der Verwaltung des KIT organisiert und von der Fachschaft tatkräftig während der Konferenz unterstützt. Erstmals in der Tagungssprache Englisch und in hybrider Form zog sie bis zu 290 Frauen und einige Männer in Person und 30 online aus Deutschland und dem Ausland (u.a. Belgien, UK, Kanada, Japan) an. Die Teilnehmenden konnten sich bei 95 Vorträgen, 48 Postern und mehreren Workshops über wissenschaftliche Themen, Berufsmöglichkeiten sowie Gender Aspekte austauschen und miteinander netzwerken.



Bildquelle: © KIT

Projekt zu Sichtbarmachung von Chancengleichheit und Diversität

Um die vielfältigen Maßnahmen und Aktivitäten, die am KIT zur Verbesserung der Chancengleichheit und Diversität umgesetzt werden, zu bündeln, wurde 2022 ein Projekt initiiert, welches die Sichtbarkeit von Chancengleichheit und Diversität erhöht und auf einer zentralen Landingpage bündeln wird. Zusätzlich stellt ein in diesem Projekt neu konzipierter Leitfaden zur Außendarstellung von Chancengleichheits- und Diversitätsthemen Hinweise für die Darstellung sowie Good Practice Beispiele bereit.



Bildquelle: © KIT

Frauenförderung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Sichtbarkeit von Lebens- und Karrierewegen von Frauen sowie das Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ wurden in 2022 von den Chancengleichheitsbeauftragten am KIT vorangetrieben. Durch drei Veranstaltungen, organisiert von den Chancengleichheitsbeauftragten und der Geschäftsstelle Chancengleichheit, wurde auf den Themenkomplex besonders aufmerksam gemacht: So informierte die 7. Frauenvollversammlung am 08.03.22, dem Weltfrauentag, die Frauen am KIT über gendergerechte Medizin und Forschung, während sich die Filmvorführung „Die Unbeugsamen“ am Abend des Weltfrauentags mit erfolgreichen Politikerinnen der BRD beschäftigte und allen KIT-Angehörigen offenstand. Welche Herausforderungen insbesondere Frauen mit Familienpflichten in der Karriere meistern müssen und wie man Berufsanfängerinnen unterstützen kann, war das zentrale Element bei den Frauenwirtschaftstagen am 19.10.22 am KIT.



Bildquelle: © KIT | Geschäftsstelle Chancengleichheit

Bilanztagung „Aktiv gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen“

Am Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen, am 25.11.22, lud die LaKoG Baden-Württemberg Hochschulvertretungen, die LRK-Vorsitzenden, das Wissenschaftsministerium sowie zahlreiche weitere Interessierte an das KIT ein, um gemeinsam ein Zeichen gegen sexualisierte Gewalt zu setzen. Prof. Dr.-Ing. Holger Hanselka eröffnete die Tagung mit einem umfassenden Grußwort und unterstrich die hohe Bedeutung des Themas für die Hochschulen und das KIT. Unter dem Titel „Prävention | Intervention | Lehren daraus“ diskutierten LRK-Vorsitzende, MWK und LaKoG zu aktuellen Entwicklungen und sagten sich gegenseitige Unterstützung zu, um das Thema sichtbar zu machen und weiter aktiv gegen jegliche Formen sexualisierter Diskriminierung, Gewalt und Belästigung vorzugehen.

1.2 Exzellente Wissenschaftlerinnen - Ausgewählte Preise und Auszeichnungen¹

In 2022 wurden wieder zahlreiche Wissenschaftlerinnen des KIT aufgrund ihrer außerordentlichen Leistungen in hochkarätige Ämter berufen und ausgezeichnet.

- **Prof. Dr. Almut Arneth** (Institut für Meteorologie und Klimaforschung - Atmosphärische Umweltforschung) wurde bei der Preisverleihung der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) am 12. Mai in Bonn mit dem Gottfried Wilhelm Leibniz-Preis 2022 geehrt. Begründet wurde dies mit den herausragenden wissenschaftlichen Verdiensten der Ökosystemforscherin: „Mit ihren Forschungsarbeiten verknüpft sie die bisher nur lose verbundenen Bereiche der Biodiversität und der Klimawissenschaft“, heißt es bei der DFG.
- **Prof. Dr. Anke-Susanne Müller** (Institut für Beschleunigerphysik und Technologie) erhält den Landesforschungspreis Baden-Württemberg 2022. Damit würdigt das Land die Spitzenphysikerin für ihre Leistungen in der Grundlagenforschung. Mit ihrem Team leistet Professorin Müller bahnbrechende Beiträge, um Teilchenbeschleuniger stabiler, kompakter und energieeffizienter zu machen. Die mit 100.000€ verbundene Auszeichnung gilt als höchstdotierter Forschungspreis eines Bundeslandes.
- **Prof. Dr. Kathrin Valerius** (Institut für Astroteilchenphysik) übernimmt gemeinsam mit Susanne Mertens von der TU München die Koordination des international führenden Karlsruhe TRItium Neutrino Experiment (KATRIN).
- **Tenure-Track-Prof. Dr. Katharina Scherf** (Institut für Angewandte Biowissenschaften) erhält für ihr Forschungsprojekt GLUTENOMICS einen ERC Starting Grant.
- **Prof. Dr. Dorothea Wagner** (Institut für Theoretische Informatik) wird als Vorsitzende des Wissenschaftsrats wiedergewählt und bleibt damit weiterhin an der Spitze des wichtigsten forschungspolitischen Beratungsgremiums in Deutschland.
- **Dr. Belina von Krosigk** (Institut für Astroteilchenphysik) wird von der Deutschen Physikalische Gesellschaft mit dem Hertha-Sponer-Preis für ihre fundamentalen Beiträge zu Dunkler Materie ausgezeichnet. Die Auszeichnung wird im März 2023 während der DPG-Jahrestagung in Dresden verliehen.
- **Prof. Dr. Senja Post** (Institut für Technikzukünfte) und **Monika Landgraf** (Strategie und Stab) sind in den Beirat der Transfer Unit Wissenschaftskommunikation berufen worden.
- **Prof. Dr. Petra Nieken** (Institut für Angewandte Betriebswirtschaftslehre und Unternehmensführung) hat zusammen mit den Co-Autorinnen und -Autoren den Preis für den besten Artikel der Zeitschrift 'The Leadership Quarterly' 2021 erhalten.
- **Prof. Dr. Stefanie Dehnen** (Institut für Nanotechnologie) erhielt den Gottfried Wilhelm Leibniz-Preis (zum Zeitpunkt der Preisverleihung an der Universität Marburg) und einen ERC Advanced Grant für die Erforschung von Bismut-Clustern.



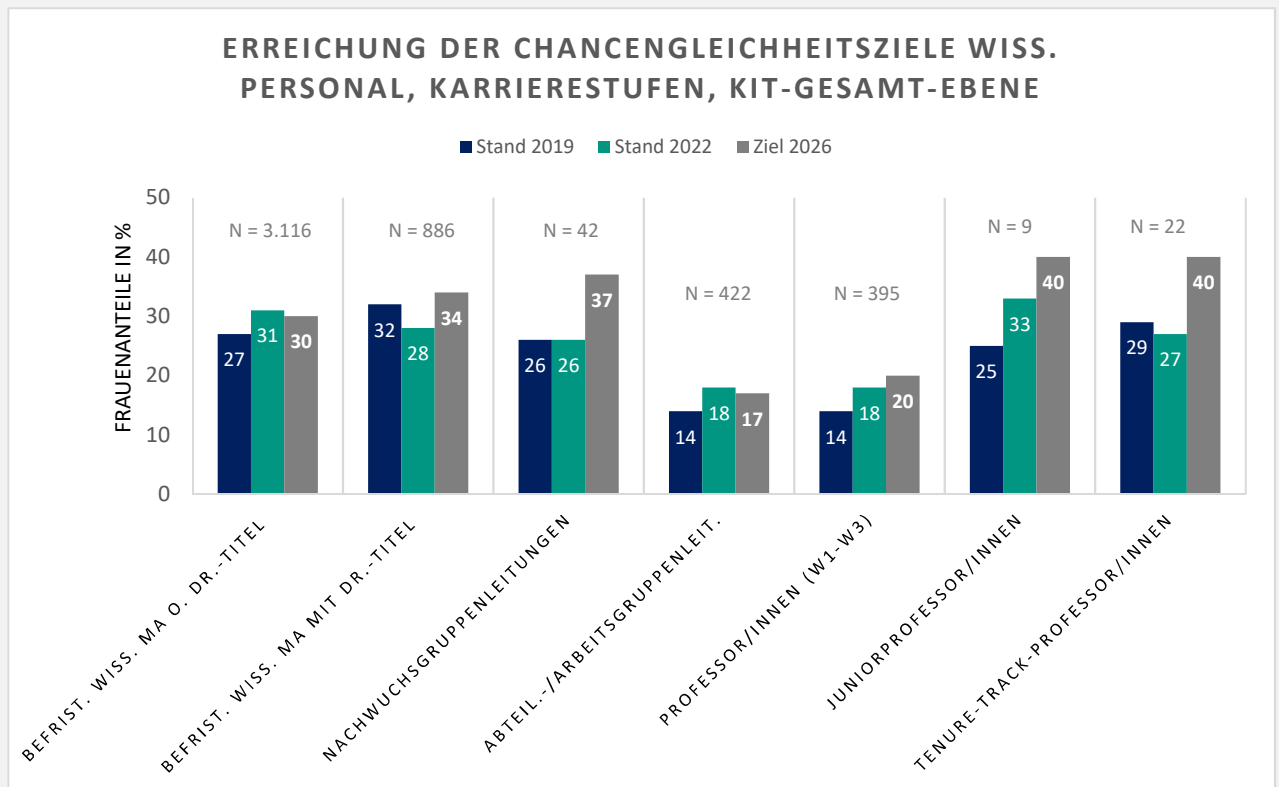
Neben diesen ausgewählten Wissenschaftlerinnen erhielten auch zahlreiche Doktorandinnen des KIT Auszeichnungen und Preise für ihre wissenschaftlichen Arbeiten.

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

1.3 Blick auf die quantitativen Chancengleichheitsziele und die Entwicklung der Frauenanteile

In der nachfolgenden Grafik werden die Zielkategorien des Chancengleichheitsplans 2022-2026 sowie die Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich zum Jahr 2019 dargestellt. Die absoluten Werte (N) zeigen die jeweiligen Grundgesamtheiten für das Jahr 2022.

1. Wissenschaftliches Personal



Die Darstellung der Chancengleichheitsziele auf Bereichs- und Fachebene erfolgt auf S. 22.

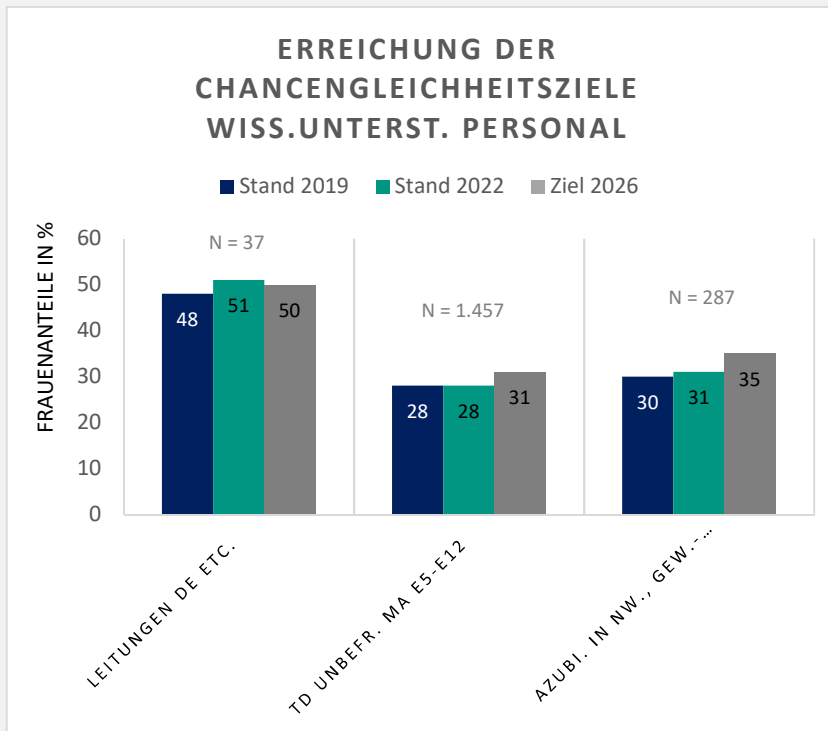
Highlights:

- Positive Entwicklung des Frauenanteils bei den **Professuren** auf 18%- vor zehn Jahren waren es noch knapp 11%. Der Frauenanteil bei den **Ruferteilungen** und **Ernennungen 2019-2022** liegt im Durchschnitt bei 31% bzw. 32% → Hier zeigt sich der Erfolg der aktiven Rekrutierung und der gendergerechten Berufungsverfahren am KIT.
- Erhöhung der Frauenanteile bei den **befr. wiss. Mitarbeitenden ohne Dr.-Titel** sowie den **Abteilungs-/Arbeitsgruppenleitungen** im Vergleich zum Jahr 2019 um jeweils 4 Prozentpunkte.
- Der Frauenanteil bei den **W1-Professuren (gesamt)** liegt seit 2019 im Durchschnitt bei 30%

Handlungsfelder:

- **Professuren:** Auch bei kontinuierlich steigenden Frauenanteilen wird die Gewinnung von Professorinnen weiterhin gezielt durch verschiedene strategische Projekte und Vorhaben (z.B. durch das ExU-Vorhaben Gender Equity 2) unterstützt. Dabei liegt ein besonderer Fokus auf den **Tenure-Track-Professuren**, hier zeigt sich ein leichter Rückgang bei den Frauenanteilen im Vergleich zu 2019. Im Mittel liegt der Frauenanteil in den Jahren 2019-2022 bei 33%.
- **Nachwuchsgruppenleitungen:** Nachwuchsgruppen stellen eine bedeutsame Karrierestufe dar, bei der die Erhöhung der Frauenanteile eine große Relevanz hat. Zu beachten ist hierbei, dass diese extern finanziert werden und die Auswahl nicht am KIT stattfindet.
- **Befristete wissenschaftliche Mitarbeitende mit Dr. Titel (Post-Docs):** In dieser Kategorie zeigt sich ein Rückgang bei den Frauenanteilen im Vergleich zum Jahr 2019 um 4 Prozentpunkte.

2. Wissenschaftsunterstützendes Personal



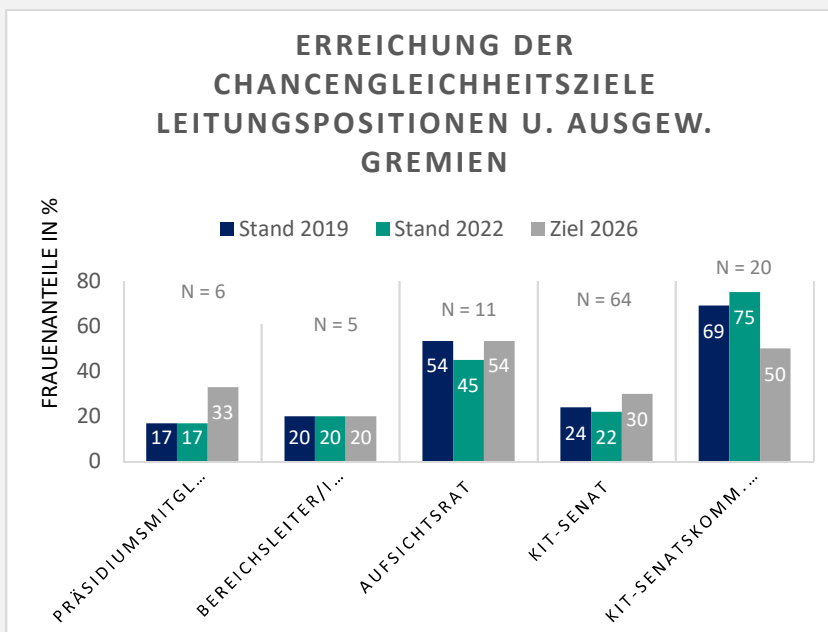
Highlights:

- Positive Entwicklung des Frauenanteils bei den **Leitungen der Dienstleistungseinheiten** (etc.), hier wurde das Ziel von 50% bereits übertroffen. Ebenso zeigt sich ein leichter Anstieg bei den Frauenanteilen der **Auszubildenden in den naturwissenschaftlich und gewerblich - technischen Berufen.**

Handlungsfelder:

- Die Erhöhung der Frauenanteile im technischen Dienst steht nach wie vor im Fokus, im Besonderen werden im aktuellen Geltungszeitraum des Chancengleichheitsplans die unbefristet Beschäftigten in den Entgeltgruppen E5-E12 betrachtet.
- Im Sinne einer zielgerichteten, bedarfsorientierten Ausbildung wird ein gezielter Blick auf die Erhöhung der Frauenanteile bei den Auszubildenden in naturw., gewerbl.-techn. Berufen gelegt.

3. Leitungspositionen und ausgewählte Gremien



Highlights:

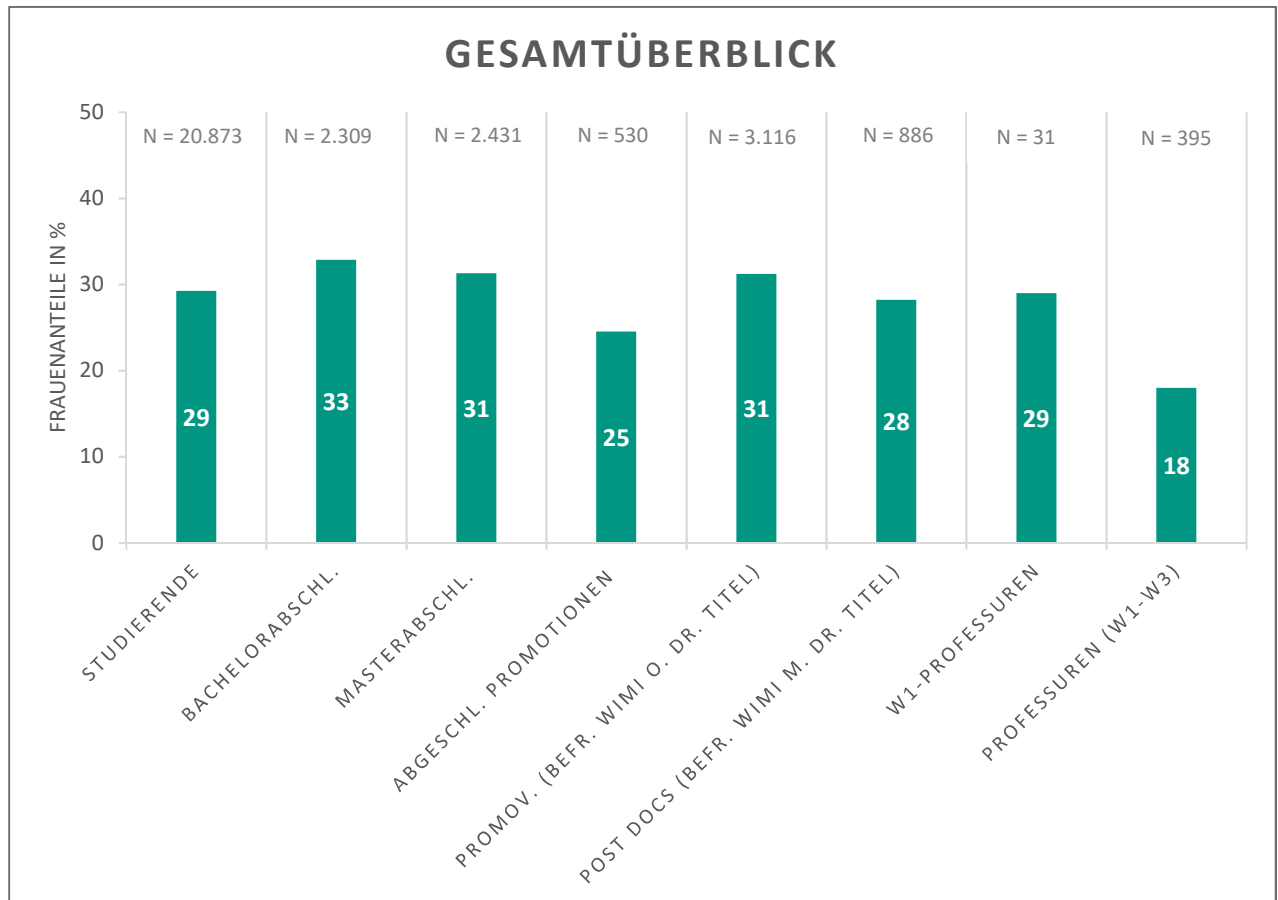
- Stabiler Frauenanteil bei den **Mitgliedern des Präsidiums und den Bereichsleitungen.**

Handlungsfelder:

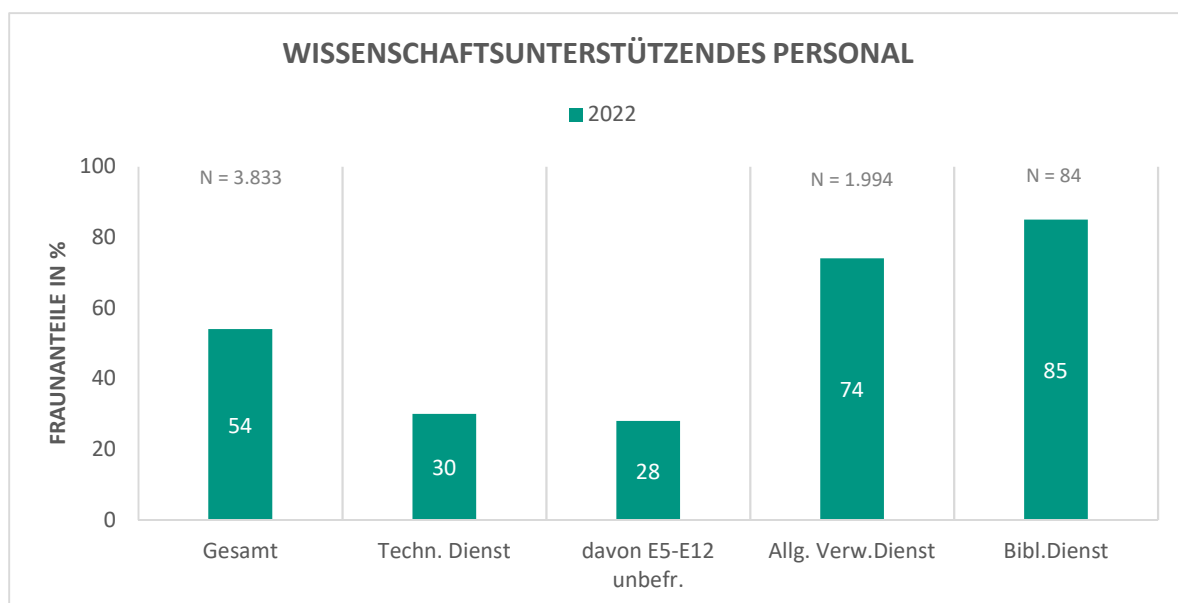
- Die gezielte Gewinnung von Frauen für den KIT-Senat soll durch eine verstärkte aktive Ansprache möglicher geeigneter Kandidatinnen und Ermutigung zur Aufstellung zur Wahl erreicht werden.
- Bei der Senatskommission für Chancengleichheit und Diversität soll eine ausgeglichene Verteilung von Frauen und Männern erzielt werden.

2. Überblick der Frauenanteile am KIT im Jahr 2022

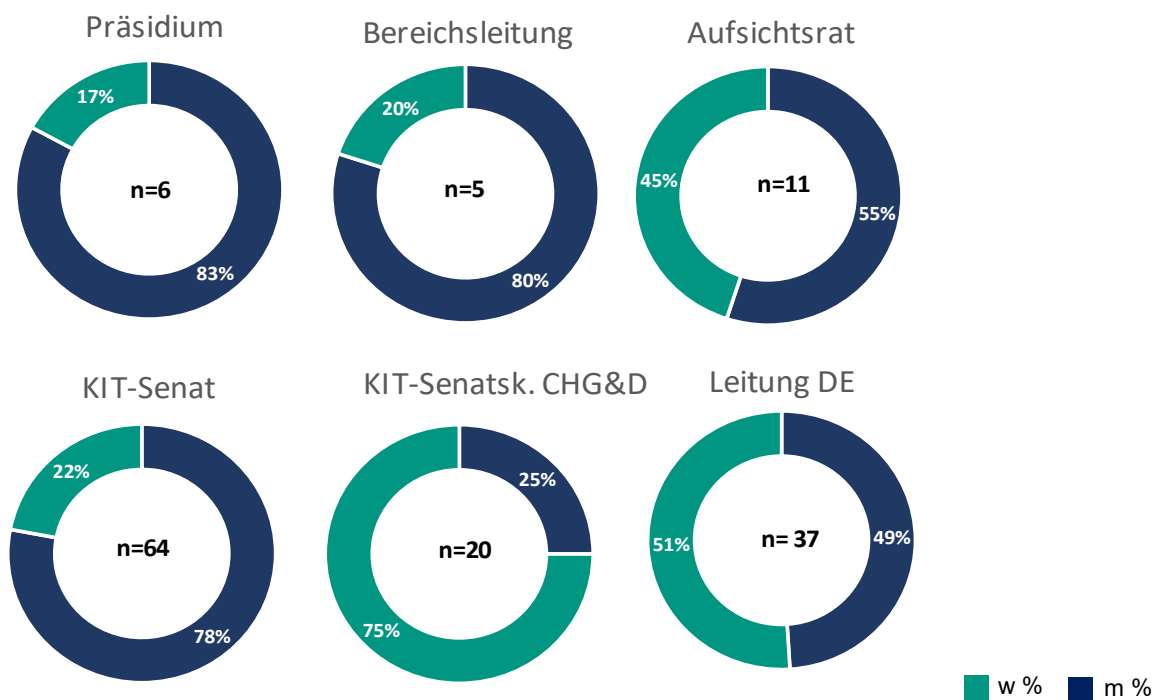
2.1 Gesamtüberblick - Wissenschaftliche Qualifikationsstufen und Professuren



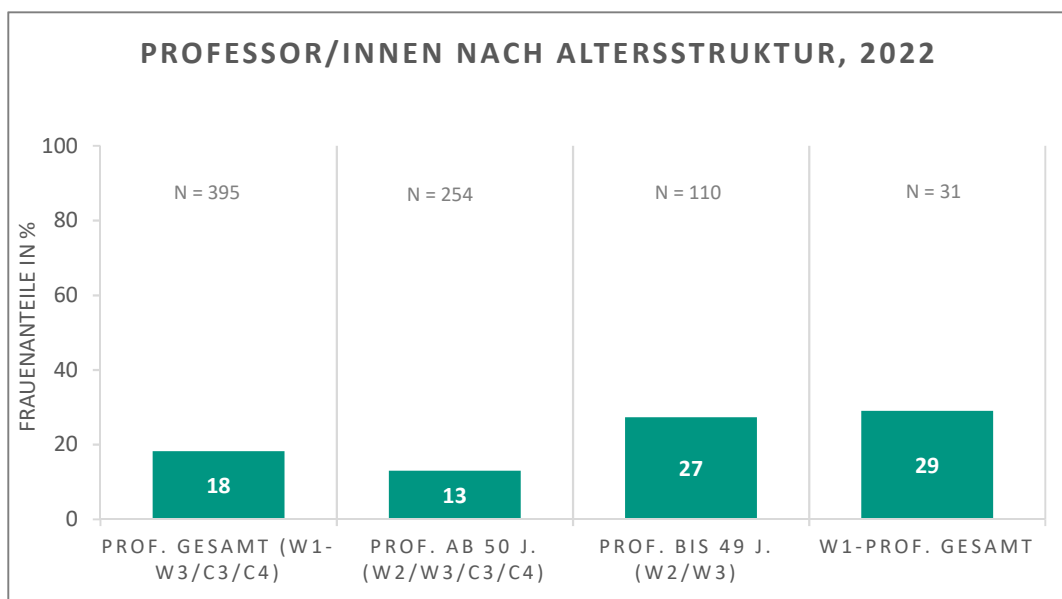
2.2 Gesamtüberblick - Wissenschaftsunterstützendes Personal



2.3 Leitungspositionen und ausgewählte Gremien

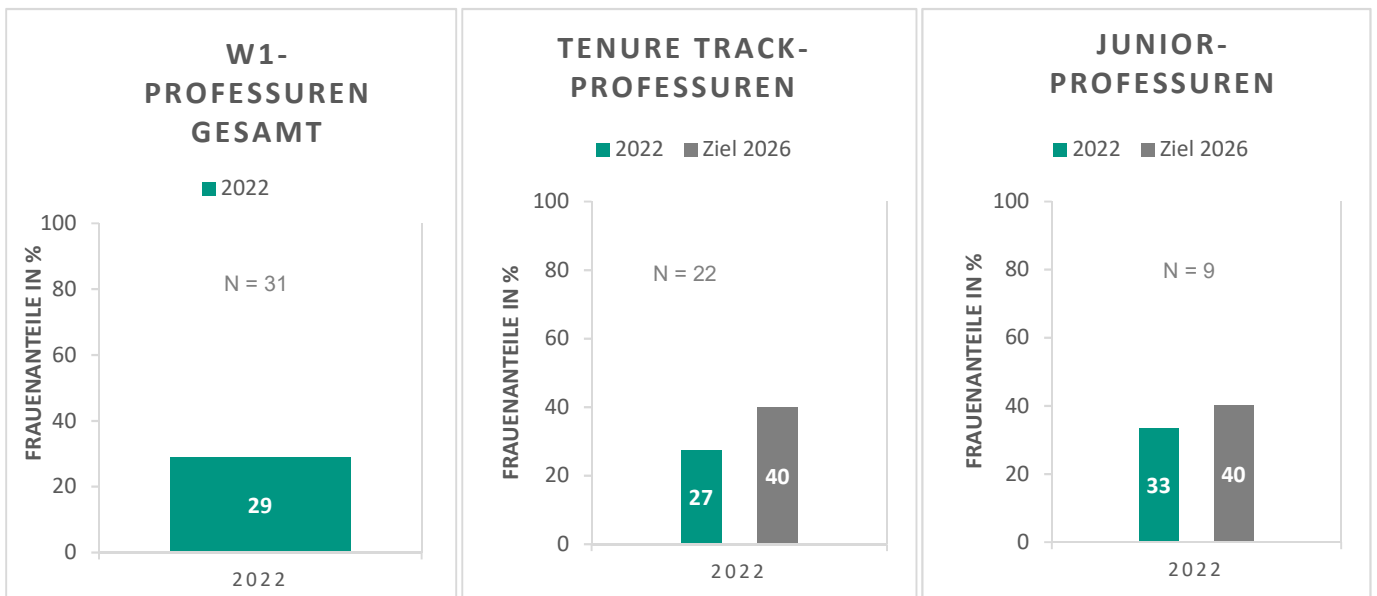


2.4 Professuren nach Altersstruktur

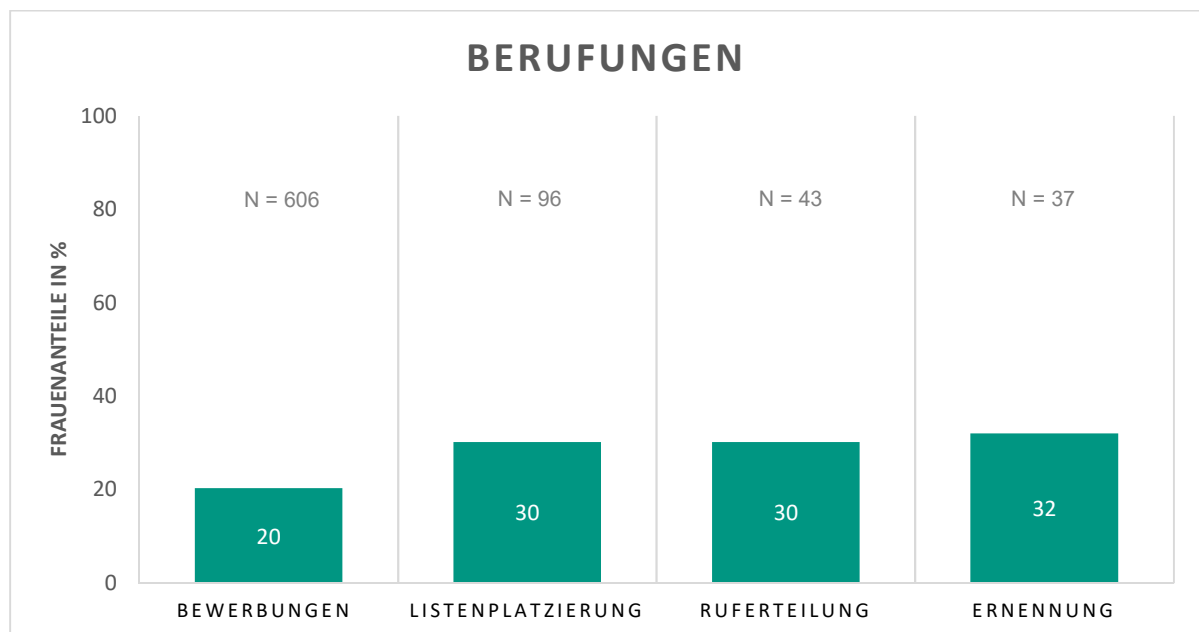


Seit dem Berichtsjahr 2021 werden an dieser Stelle die Frauenanteile bei den Professuren differenziert nach Altersgruppen dargestellt, um ein detaillierteres Bild der Entwicklung aufzeigen zu können. Hier zeigt sich ebenfalls der Erfolg der aktiven Rekrutierung und der gendergerechten Berufungsverfahren am KIT. Der Frauenanteil in den Altersgruppen unter 50 Jahre liegt im Jahr 2022 bei 27%.

2.4.1 W1-Professuren: Tenure-Track-Professuren und Juniorprofessuren



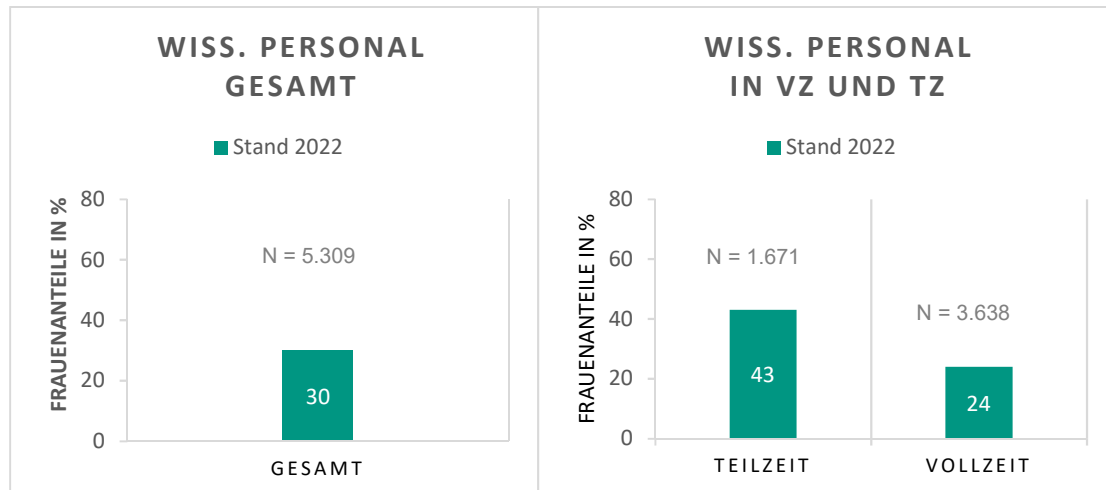
2.5 Berufungsverfahren und Ernennungen



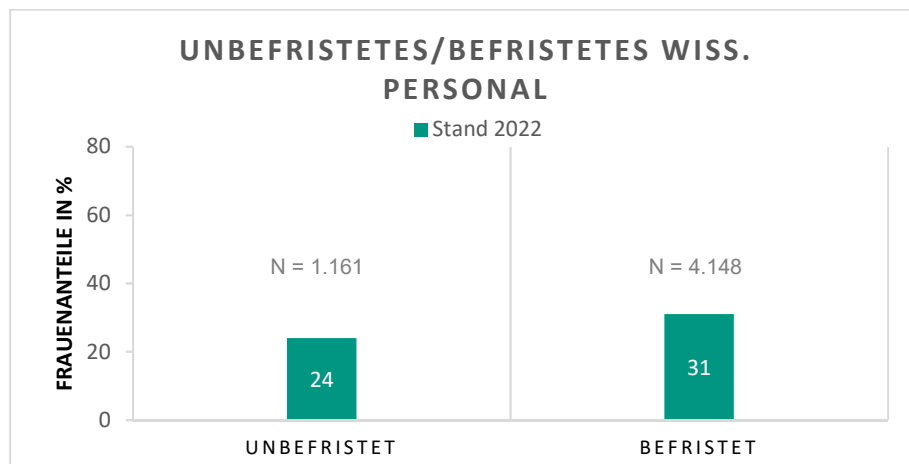
Die Darstellung zeigt die Frauenanteile bei den Berufungen im Jahr 2022. Lag der Frauenanteil bei den Bewerbungen noch bei 20%, steigt er ab der Listenplatzierung auf 30% und bei den Ernennungen auf 32%. Betrachtet man die Frauenanteile bei den Ruferteilungen und Ernennungen für die Jahre 2019-2022, so liegen sie im Durchschnitt bei 31% bzw. 32% und damit ebenfalls höher als die Frauenanteile bei den Bewerbungen (hier liegt der Mittelwert der Jahre 2019-2022 bei 19%). Hier zeigt sich der Erfolg der gendergerechten Berufungsverfahren am KIT.

2.6 Wissenschaftliches Personal (ab E13)

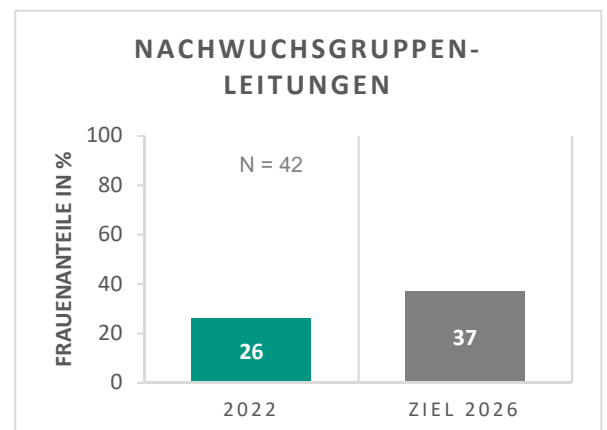
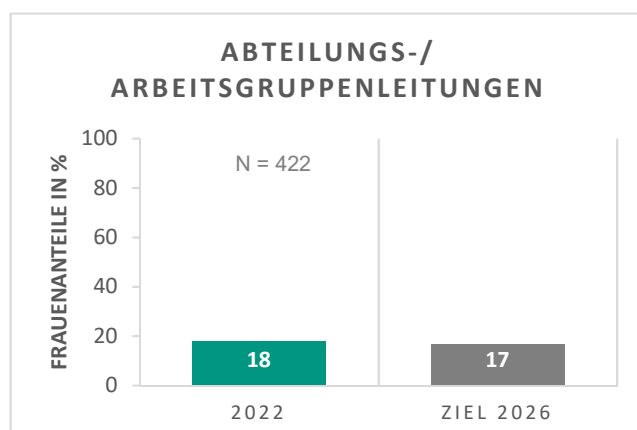
Nachfolgend werden die Frauenanteile beim wissenschaftlichen Personal gesamt ab der Entgeltgruppe E13 im Jahr 2022 dargestellt. Die Kategorien der befristeten/unbefristeten Beschäftigten sowie Voll-/Teilzeit-Beschäftigten werden als jeweilige Teilmenge/Subkategorie des wissenschaftlichen Personals betrachtet. Die vollständige Übersicht der Daten findet sich im Anhang.



Die nachstehende Abbildung stellt die Frauenanteile der befristeten und unbefristeten wissenschaftlichen Mitarbeitenden dar.

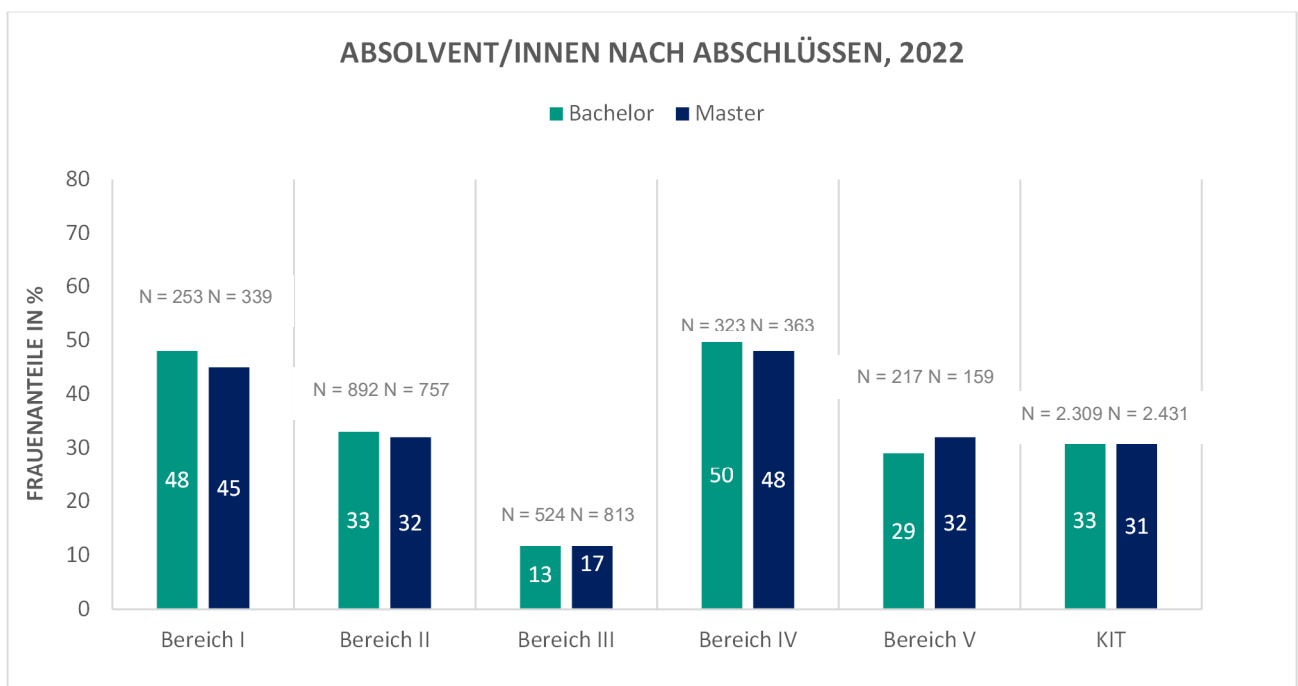
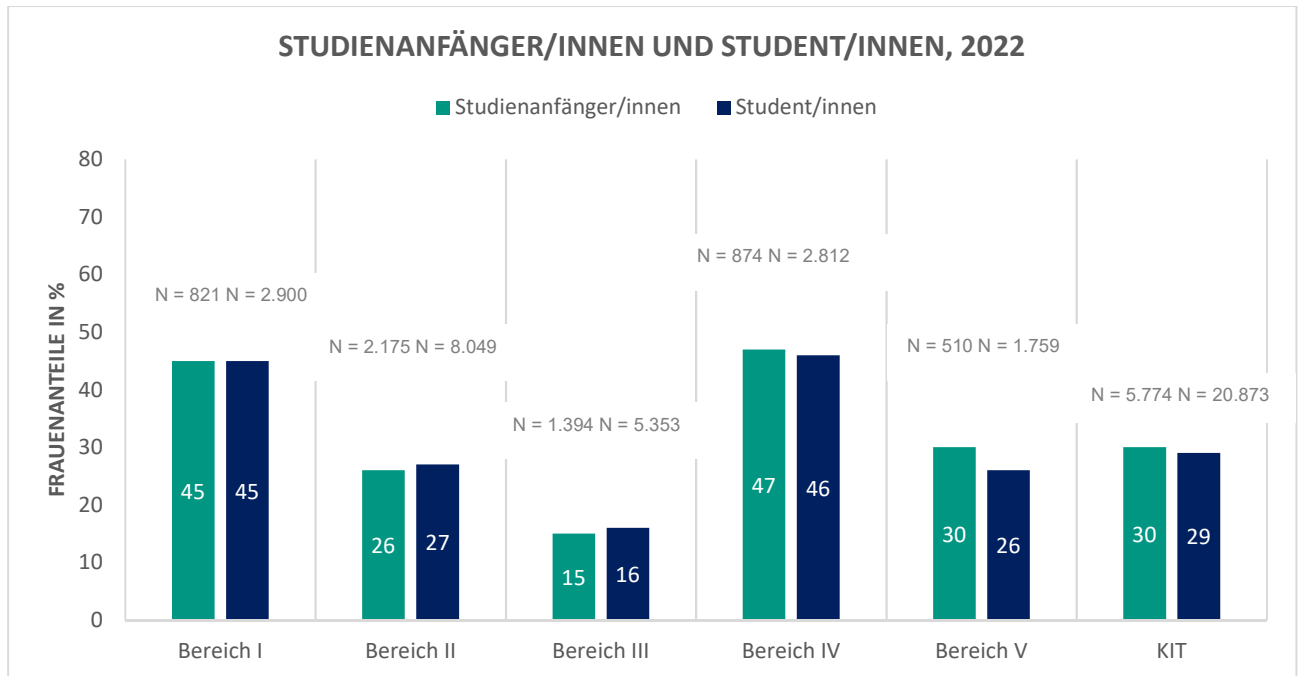


2.7 Leitungspositionen

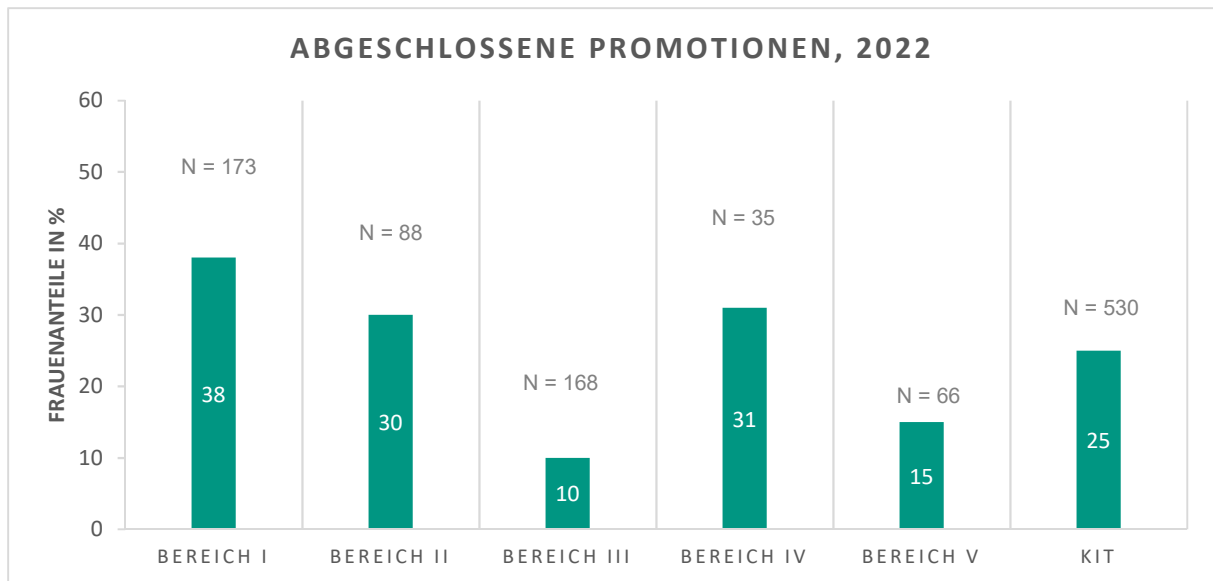


2.8 Studierende und abgeschlossene Promotionen

Im Folgenden werden die Frauenanteile bei den Studienanfängerinnen und -anfängern und Studierenden, den Bachelor- und Masterabschlüssen sowie den abgeschlossenen Promotionen für das Jahr 2022 auf Bereichs- und KIT-Gesamt-Ebene dargestellt.



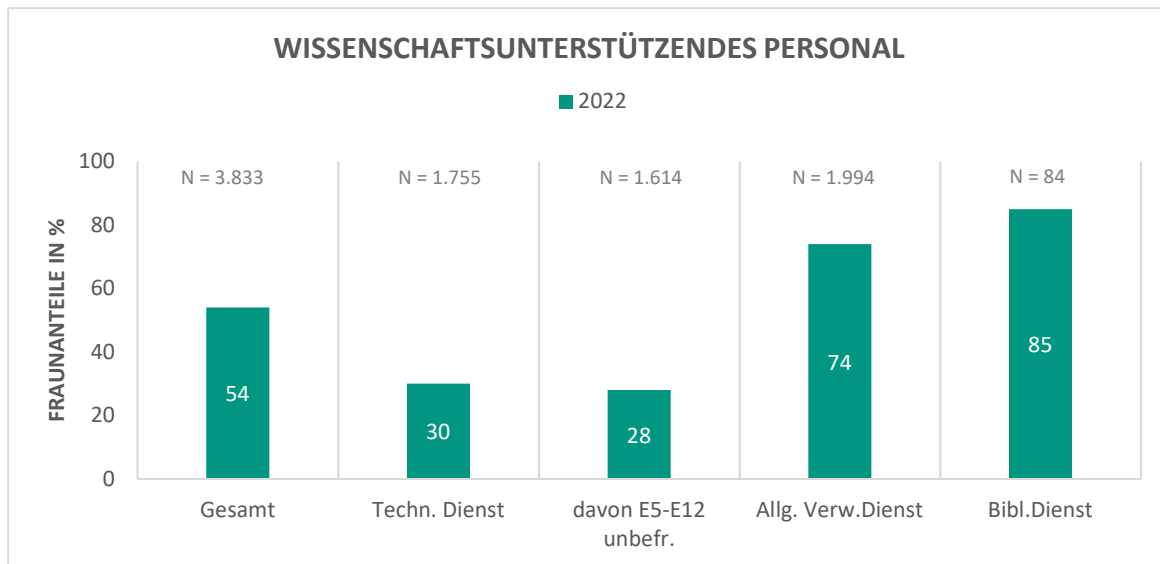
Die Erhöhung der Frauenanteile bei den Studienanfängerinnen und -anfängern, Studierenden sowie den Bachelor- und Masterabschlüssen hat einen großen Stellenwert. Hierfür besteht bereits ein umfangreiches Maßnahmenportfolio, welches stetig weiterentwickelt wird (z. B. Ausbau des Marketings), u.a. im Forum zur Rekrutierung von Studentinnen oder auch im Rahmen strategischer Projekte, wie Gender Equity 1. Auch neue Studiengänge (wie z.B. Medizintechnik) unterstützen das Ziel, mehr Frauen zu gewinnen.



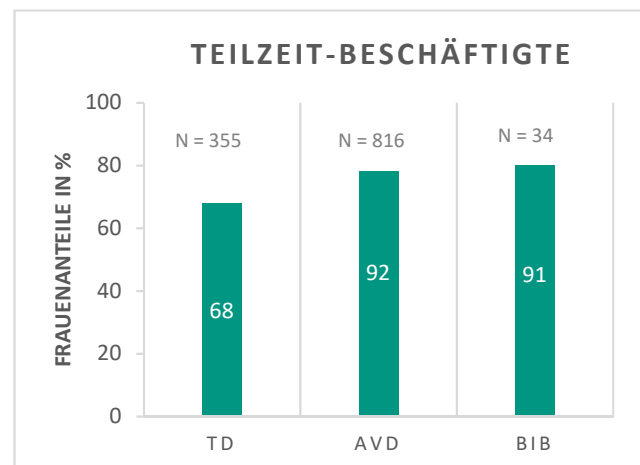
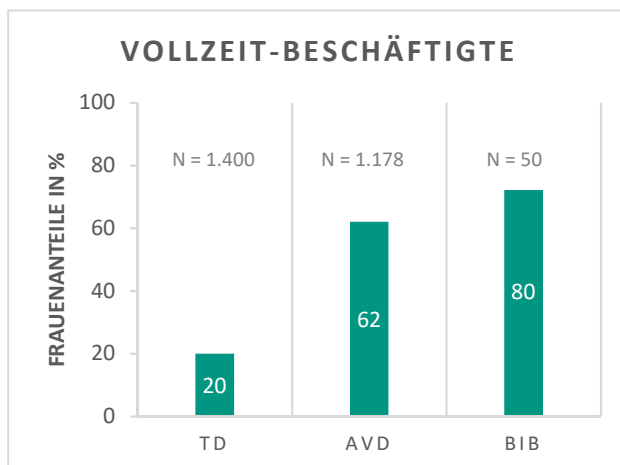
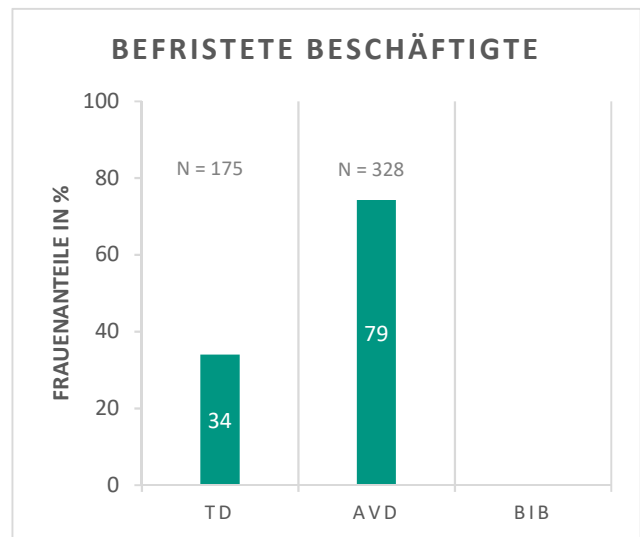
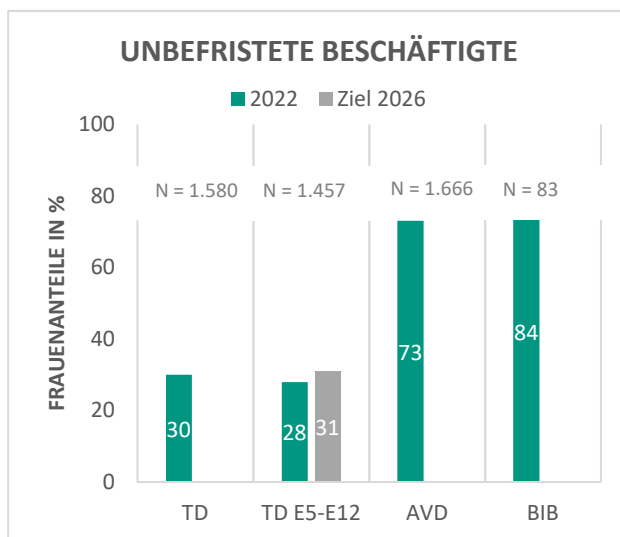
Die Frauenanteile bewegen sich bei den abgeschlossenen Promotionen auf KIT-Gesamt-Ebene in den Jahren 2019-2022 zwischen 21% und 27%. In den fünf Bereichen zeigt sich fachspezifisch ein recht diverses Bild, wie die Abbildung für das Jahr 2022 zeigt. Neben der Gewinnung von Doktorandinnen ist ein weiteres Handlungsfeld die kontinuierliche Analyse der Daten zu laufenden und abgeschlossenen Promotionen sowie die Weiterführung und der Ausbau der Angebote für Promotionsbetreuerinnen und -betreuer (u.a. Workshops zu Unconscious Bias etc.).

2.9 Wissenschaftsunterstützendes Personal

Im Vergleich zum Vorjahr bleiben die Frauenanteile im technischen Dienst (TD) und dem allg. Verwaltungsdienst (AVD) unverändert, beim Bibliotheksdienst (Bib.) erhöht sich der Frauenanteil um einen Prozentpunkt. Betrachtet man den Frauenanteil für alle drei Dienstarten gesamt, so bleibt dieser wie im Vorjahr bei 54%. Besonders im Fokus steht der technische Dienst, da hier der Frauenanteil mit 30% am niedrigsten ist. Der Großteil der Beschäftigten ist in den Entgeltgruppen E5-12 beschäftigt. Daher werden ab 2022 die Entgeltgruppen E5-12 separat betrachtet. Für die unbefristet beschäftigten Mitarbeitenden im technischen Dienst wurde zudem im Chancengleichheitsplan 2022-2026 die Erhöhung des Frauenanteils auf 31% (Stand 2019, 28%) als Ziel bis 2026 festgelegt.



Im Folgenden werden die vier Kategorien der befristeten/unbefristeten Beschäftigten sowie Voll-/Teilzeit-Beschäftigten als jeweilige Teilmenge/Subkategorie des wissenschaftsunterstützenden Personals für das Jahr 2022 betrachtet. Die vollständige Übersicht der Daten findet sich im Anhang.

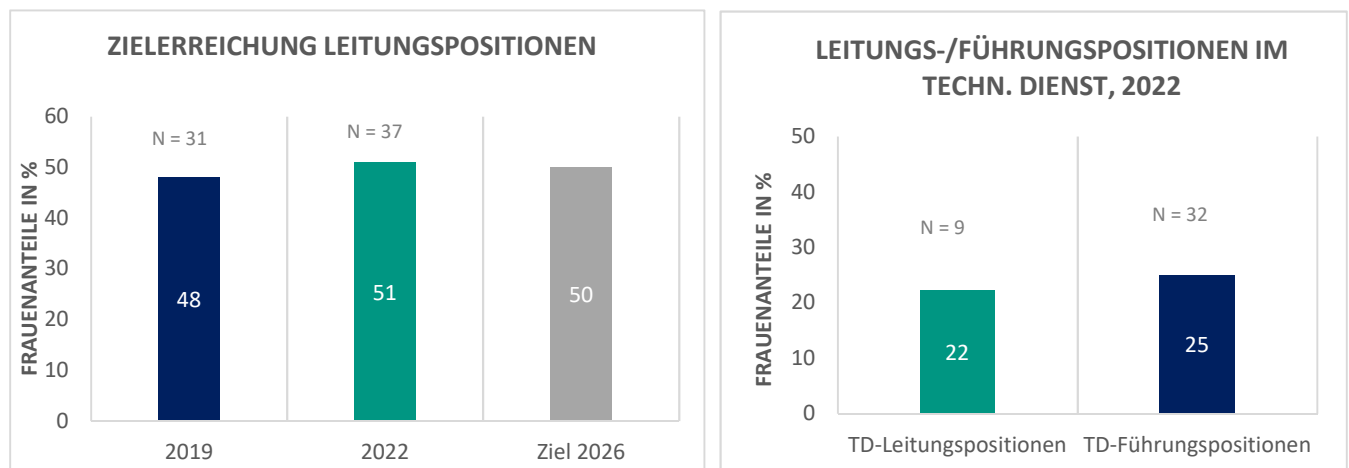


Betrachtet man innerhalb der Vollzeit-Beschäftigten die EG E5-E12, so zeigt sich hier ein Frauenanteil von 18% (vgl. ausführliche Daten im Anhang auf S. 31 f.).

2.9.1 Leitungs- und Führungspositionen beim wissenschaftsunterstützenden Personal

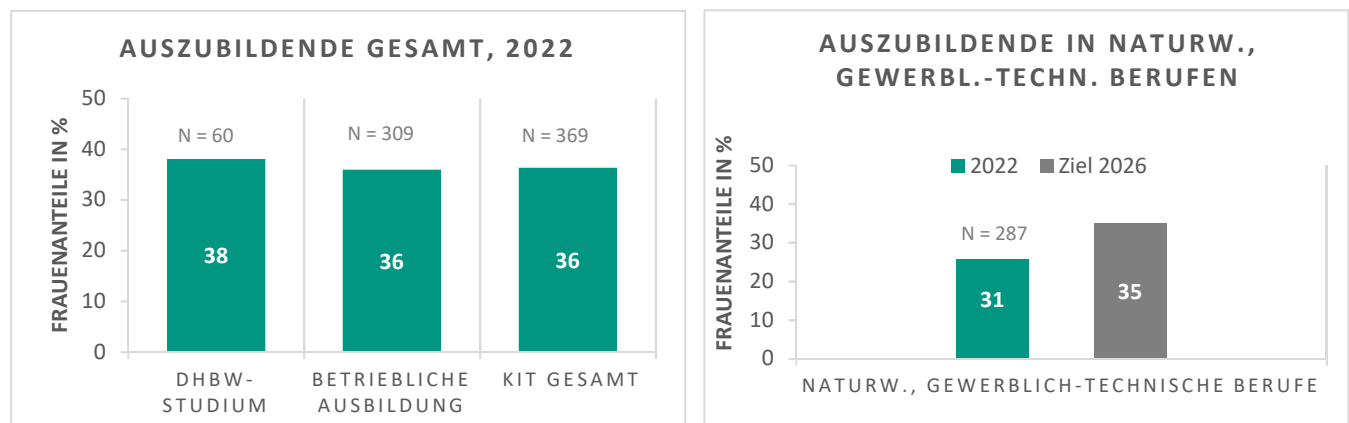
Bei den Leitungspositionen der Dienstleistungseinheiten, (zentralen) wissenschaftlichen Einrichtungen, (zentralen) Betriebseinrichtungen und Stabsstellen zeigt sich im Vergleich zum Jahr 2019 eine Steigerung des Frauenanteils von 48% auf 51%. Damit wurde das Ziel von 50% bereits übertroffen (s. nachfolgende Grafik).

Im Geltungszeitraum des Chancengleichheitsplan 2022-2026 werden die fachlichen Führungsebenen (meist Abteilungsleitungen in den Entgeltgruppen E11-E15) im technischen Dienst als neue Monitoring-Kategorie gesondert betrachtet. Diese zusätzliche Betrachtung soll dazu dienen, Potentiale zur Entwicklung von geeigneten Frauen für Führungs- zu Leitungspositionen transparent zu machen und so eine gezielte Förderung zu ermöglichen. Die nachfolgende Grafik stellt die Frauenanteile bei den Leitungs- und Führungspositionen im technischen Dienst im Vergleich für das Jahr 2022 dar.



2.9.2 Auszubildende

Der Frauenanteil bei den Auszubildenden bleibt über alle Ausbildungsberufe hinweg wie im Jahr zuvor konstant bei 36%. Ein Hauptaugenmerk liegt im Chancengleichheitsplan 2022-2026 auf der Steigerung der Frauenanteile in naturwissenschaftlichen sowie gewerblich-technischen Berufen. Dies soll im Rahmen einer zielgerichteten und bedarfsorientierten Ausbildung langfristig auch zur Erhöhung der Frauenanteile im technischen Dienst beitragen.



3. Zusammenfassung und Ausblick

Es ist dem KIT ein großes Anliegen, die Chancengleichheit aller Geschlechter zu fördern und insbesondere die Frauenanteile auf Leitungsebene zu erhöhen. Daneben hat auch die Erhöhung der Frauenanteile in MINT-Studiengängen sowie die Erhöhung der Frauenanteile in naturw., gewerbl.-technischen Berufen einen großen Stellenwert. Durch die kontinuierliche Weiterentwicklung der Chancengleichheitsarbeit, z.B. durch strategische Projekte und Maßnahmen, ist es in den letzten Jahren gelungen, die Frauenanteile auf vielen Qualifikations- bzw. Karrierestufen zu erhöhen. Mit den Zielen und Maßnahmen im Chancengleichheitsplan 2022-2026 wird diese Weiterentwicklung intensiviert. Der jährliche Gender-Monitoring-Bericht dient zur regelmäßigen Berichterstattung sowie als Analyse- und Reflexionsinstrument und ist damit eine wichtige Arbeitsgrundlage für die Leitungsebene sowie die Chancengleichheitsakteurinnen und -akteure. Gemäß § 16 Absatz 5 KITG wird dem KIT-Senat und dem Aufsichtsrat nach drei Jahren ein Zwischenbericht zum Stand der Erfüllung des Chancengleichheitsplans vorgelegt. In diesem Bericht wird der Stand der Erfüllung der im Chancengleichheitsplan festgelegten Zielsetzungen auf KIT-Gesamt-Ebene sowie auf Bereichs- und Fachebene dargestellt.

Im nachfolgenden Kapitel wird die Erreichung der Chancengleichheitsziele auf KIT-Gesamtebene sowie beim wissenschaftlichen Personal gesondert auf Bereichs- bzw. Fachebene dargestellt.

4. Erreichung der Chancengleichheitsziele auf KIT-Gesamtebene sowie Bereichs- bzw. Fachebene

Gesamtebene des KIT

Die nachfolgende Tabelle fasst die Entwicklung der Frauenanteile in Bezug auf die Erreichung der Ziele des Chancengleichheitsplans 2022-2026 detailliert zusammen. Ausgangsjahr für die Festlegung der Zielwerte ist das Jahr der Erstellung des aktuellen Chancengleichheitsplans (2019). Die zugrundeliegenden absoluten Zahlen finden sich im Datenanhang.

Zielkategorie	2019	2020	2021	2022	Zielwert 31.12.2026
Wissenschaftliches Personal					
1. Professuren (W1-W3)	14%	16%	17%	18%	20%
2. davon Tenure Track Professuren (W1)	29%	36%	41%	27%	40%
3. davon Juniorprofessuren (W1)	25%	17%	14%	33%	40%
4. Abteilungs-/ Arbeitsgruppenleitungen	14%	16%	16%	18%	17%
5. Nachwuchsgruppenleitungen	26%	26%	33%	26%	37%
6. befristete wiss. Mitarbeitende mit Dr.-Titel	32%	31%	29%	28%	34%
7. befristete wiss. Mitarbeitende ohne Dr.-Titel	27%	27%	30%	31%	30%
Wissenschaftsunterstützendes Personal					
8. Leitungspositionen der Dienstleistungseinheiten (etc.) ²	48%	42%	49%	51%	50%
9. Unbefristet beschäftigte Mitarbeitende der EG E5-E12 im technischen Dienst	28%	27%	28%	28%	31%
10. Auszubildende in naturwissenschaftlichen, gewerblich-technischen Berufen	30%	31%	30%	31%	35%
Leitungspositionen und Gremien					
11. Präsidiumsmitglieder	17%	17%	17%	17%	33%
12. Bereichsleitungen	20%	20%	20%	20%	20%
13. Aufsichtsrat	54%	54%	54%	45%	54%
14. KIT-Senat	24%	24%	22%	22%	30%
15. KIT-Senatskommission Chancengleichheit & Diversität	69%	71%	75%	75%	50%

Nachfolgend wird der Stand der Zielerreichung des ChG-Plans 2022-2026 auf Bereichs- und Fachebene dargestellt. Für den ChG-Plan 2022-2026 wurde anstelle der Betrachtung der KIT-Fakultäten eine an Destatis (Statistisches Bundesamt) orientierte Fächersystematik entwickelt, um die Entwicklung der Frauenanteile in den einzelnen Fächern differenzierter darstellen zu können.

² Hierzu zählen auch die (zentralen) wissenschaftlichen Einrichtungen, (zentralen) Betriebseinrichtungen und Stabsstellen.

Bereichs- bzw. Fachebene

Bereich I – Biologie, Chemie und Verfahrenstechnik

Bestandsaufnahme Berichtszeitraum 01.01.2022 – 31.12.2026 (Ausgangsjahr 2019)

Ziele für Bereich I, gesamt

Qualifizierungsstufe	31.12.2019	31.12.2022	Zielwert für 31.12.2026
Befristete wiss. Mitarbeitende ohne Dr.-Titel (~Promovierende)	38%	41%	41%
Befristete wiss. Mitarbeitende mit Dr.-Titel (~Post-Docs)	48%	35%	50%
Nachwuchsgruppenleitungen	17%	33%	40%
Abteilungsleitungen/ Arbeitsgruppenleitungen	20%	23%	28%
Professor/innen	16%	18%	25%
davon Juniorprofessuren (W1)	-	-	40%
davon Tenure Track Professuren (W1)	50%	33%	57%

Fachspezifische Ziele: Biologie

Qualifizierungsstufe	31.12.2019	31.12.2022	Zielwert für 31.12.2026
Befristete wiss. Mitarbeitende ohne Dr.-Titel (~Promovierende)	61%	43%	Stand halten ³
Befristete wiss. Mitarbeitende mit Dr.-Titel (~Post-Docs)	66%	48%	
Nachwuchsgruppenleitungen	-	-	Keine Zielsetzung ⁴
Abteilungsleitungen/ Arbeitsgruppenleitungen	14%	25%	29%
Professor/innen	15%	23%	27%
davon Juniorprofessuren (W1)	-	-	Keine Position geplant ⁵
davon Tenure Track Professuren (W1)	50%	0%	Stand halten ⁶

Fachspezifische Ziele: Chemie

Qualifizierungsstufe	31.12.2019	31.12.2022	Zielwert für 31.12.2026
Befristete wiss. Mitarbeitende ohne Dr.-Titel (~Promovierende)	36%	47%	40%
Befristete wiss. Mitarbeitende mit Dr.-Titel (~Post-Docs)	43%	34%	45%
Nachwuchsgruppenleitungen	20%	38%	40%
Abteilungsleitungen/ Arbeitsgruppenleitungen	19%	18%	25%
Professor/innen	18%	17%	24%
davon Juniorprofessuren (W1)	-	-	50%
davon Tenure Track Professuren (W1)	-	67%	50%

³ Stand 2019 über 50%, daher wurden keine Zielzahlen vereinbart.

⁴ Im Geltungszeitraum sind zum Zeitpunkt der Erstellung des ChG-Plans keine konkreten Positionen absehbar.

⁵ Im Geltungszeitraum ist (Stand 2020) in dieser Zielkategorie keine Position geplant. Sollten doch Positionen besetzt werden, werden hohe Anstrengungen unternommen, mindestens die Hälfte der Positionen mit Frauen zu besetzen.

⁶ Hier wird das Ziel der paritätischen Besetzung gesetzt, Prognosen sind jedoch aufgrund der erschwerten Kalkulierbarkeit bei sehr kleinen absoluten Zahlen nur eingeschränkt möglich.

Fachspezifische Ziele: Chemieingenieurwesen

Qualifizierungsstufe	31.12.2019	31.12.2022	Zielwert für 31.12.2026
Befristete wiss. Mitarbeitende ohne Dr.-Titel (~Promovierende)	33%	31%	35%
Befristete wiss. Mitarbeitende mit Dr.-Titel (~Post-Docs)	47%	29%	50%
Nachwuchsgruppenleitungen	0%	0%	Keine Zielsetzung ⁷
Abteilungsleitungen/ Arbeitsgruppenleitungen	23%	25%	29%
Professor/innen	14%	13%	25%
davon Juniorprofessuren (W1)	-	-	Keine Zielsetzung ⁸
davon Tenure Track Professuren (W1)	-	0%	67%

Bereich II – Informatik, Wirtschaft und Gesellschaft

Bestandsaufnahme Berichtszeitraum 01.01.2022 – 31.12.2026 (Ausgangsjahr 2019)

Ziele für Bereich II, gesamt

Qualifizierungsstufe	31.12.2019	31.12.2022	Zielwert für 31.12.2026
Befristete wiss. Mitarbeitende ohne Dr.-Titel (~Promovierende)	28%	33%	30%
Befristete wiss. Mitarbeitende mit Dr.-Titel (~Post-Docs)	36%	30%	37%
Nachwuchsgruppenleitungen	0%	17%	38%
Abteilungsleitungen/ Arbeitsgruppenleitungen	26%	31%	26%
Professor/innen	16%	21%	19%
davon Juniorprofessuren (W1)	50%	50%	40%
davon Tenure Track Professuren (W1)	0%	17%	38%

Fachspezifische Ziele: Sport

Qualifizierungsstufe	31.12.2019	31.12.2022	Zielwert für 31.12.2026
Befristete wiss. Mitarbeitende ohne Dr.-Titel (~Promovierende)	53%	69%	Stand halten ⁹
Befristete wiss. Mitarbeitende mit Dr.-Titel (~Post-Docs)	71%	41%	
Nachwuchsgruppenleitungen	-	100%	100%
Abteilungsleitungen/ Arbeitsgruppenleitungen	50%	50%	Stand halten
Professor/innen	0%	0%	Keine Zielsetzung ¹⁰
davon Juniorprofessuren (W1)	0%	0%	50%
davon Tenure Track Professuren (W1)	-	-	Keine Position geplant ¹¹

⁷ Im Geltungszeitraum sind zum Zeitpunkt der Erstellung des ChG-Plans keine konkreten Positionen absehbar.

⁸ Zum Zeitpunkt der Erstellung des Chancengleichheitsplans wird hier nur eine Position geplant, daher ist eine Prognose kaum möglich. Sollten im Geltungszeitraum doch weitere Positionen besetzt werden, werden hohe Anstrengungen unternommen, mindestens die Hälfte der Positionen mit Frauen zu besetzen.

⁹ Stand 2019 über 50%, daher wurden keine Zielzahlen vereinbart.

¹⁰ Innerhalb der Laufzeit keine freiwerdenden Professuren. Sollten wider Erwarten doch Positionen besetzt werden, werden hohe Anstrengungen unternommen, mindestens die Hälfte der Positionen mit Frauen zu besetzen.

¹¹ Innerhalb der Laufzeit keine Professur geplant. Sollten doch Positionen besetzt werden, werden hohe Anstrengungen unternommen, mindestens die Hälfte der Positionen mit Frauen zu besetzen.

Fachspezifische Ziele: Informatik

Qualifizierungsstufe	31.12.2019	31.12.2022	Zielwert für 31.12.2026
Befristete wiss. Mitarbeitende ohne Dr.-Titel (~Promovierende)	16%	19%	15% ¹²
Befristete wiss. Mitarbeitende mit Dr.-Titel (~Post-Docs)	17%	19%	16% ¹³
Nachwuchsgruppenleitungen	0%	0%	Keine Position geplant ¹⁴
Abteilungsleitungen/ Arbeitsgruppenleitungen	20%	20%	16%
Professor/innen	15%	21%	15%
davon Juniorprofessuren (W1)	100%	67%	Keine Position geplant ¹⁵
davon Tenure Track Professuren (W1)	0%	0%	20%

Fachspezifische Ziele: Wirtschaftswissenschaften

Qualifizierungsstufe	31.12.2019	31.12.2022	Zielwert für 31.12.2026
Befristete wiss. Mitarbeitende ohne Dr.-Titel (~Promovierende)	27%	34%	33%
Befristete wiss. Mitarbeitende mit Dr.-Titel (~Post-Docs)	34%	20%	38%
Nachwuchsgruppenleitungen	0%	0%	33%
Abteilungsleitungen/ Arbeitsgruppenleitungen	0%	0%	20%
Professor/innen	20%	23%	26%
davon Juniorprofessuren (W1)	-	-	100% ¹⁶
davon Tenure Track Professuren (W1)	0%	0%	50%

Fachspezifische Ziele: Geistes- und Sozialwissenschaften, Pädagogik

Qualifizierungsstufe	31.12.2019	31.12.2022	Zielwert für 31.12.2026
Befristete wiss. Mitarbeitende ohne Dr.-Titel (~Promovierende)	57%	61%	Stand halten ¹⁷
Befristete wiss. Mitarbeitende mit Dr.-Titel (~Post-Docs)	43%	50%	47%
Nachwuchsgruppenleitungen	0%	0%	25%
Abteilungsleitungen/ Arbeitsgruppenleitungen	30%	35%	30%
Professor/innen	20%	26%	20%
davon Juniorprofessuren (W1)	0%	-	Keine Position geplant ¹⁸
davon Tenure Track Professuren (W1)	0%	100%	100%

¹² Orientiert an 14% Masterabsolventinnen in 2019.

¹³ Orientiert an Zielzahl für beschäftigte Promovierende.

¹⁴ Im Geltungszeitraum werden keine Positionen geplant.

¹⁵ Bis 2022 sind nur zwei Positionen geplant, die voraussichtlich männlich besetzt werden. Im Geltungszeitraum werden nach derzeitigen Stand (2020) keine weiteren Positionen geplant. Sollten doch Positionen besetzt werden, werden hohe Anstrengungen unternommen, mindestens die Hälfte der Positionen mit Frauen zu besetzen.

¹⁶ Prognosen sind bei den Juniorprofessuren mit und ohne Tenure Track aufgrund der erschwerten Kalkulierbarkeit bei sehr kleinen absoluten Zahlen nur eingeschränkt möglich.

¹⁷ Stand 2019 über 50%, daher wurden keine Zielzahlen vereinbart.

¹⁸ Innerhalb des Geltungszeitraums ist keine Position geplant. Sollten doch Positionen besetzt werden, werden hohe Anstrengungen unternommen, mindestens die Hälfte der Positionen mit Frauen zu besetzen.

Bereich III – Elektrotechnik und Informationstechnik, Maschinenbau

Bestandsaufnahme Berichtszeitraum 01.01.2022 – 31.12.2026 (Ausgangsjahr 2019)

Ziele für Bereich III, gesamt

Qualifizierungsstufe	31.12.2019	31.12.2022	Zielwert für 31.12.2026
Befristete wiss. Mitarbeitende ohne Dr.-Titel (~Promovierende)	17%	20%	20%
Befristete wiss. Mitarbeitende mit Dr.-Titel (~Post-Docs)	25%	28%	24%
Nachwuchsgruppenleitungen	36%	10%	32%
Abteilungsleitungen/ Arbeitsgruppenleitungen	10%	12%	13%
Professor/innen	11%	15%	16%
davon Juniorprofessuren (W1)	-	50%	33%
davon Tenure Track Professuren (W1)	-	0%	17%

Fachspezifische Ziele: Elektrotechnik

Qualifizierungsstufe	31.12.2019	31.12.2022	Zielwert für 31.12.2026
Befristete wiss. Mitarbeitende ohne Dr.-Titel (~Promovierende)	12%	18%	20%
Befristete wiss. Mitarbeitende mit Dr.-Titel (~Post-Docs)	24%	15%	20%
Nachwuchsgruppenleitungen	0%	0%	20%
Abteilungsleitungen/ Arbeitsgruppenleitungen	11%	10%	11%
Professor/innen	4%	7%	10%
davon Juniorprofessuren (W1)	0%	0%	33%
davon Tenure Track Professuren (W1)	0%	-	17%

Fachspezifische Ziele: Maschinenbau

Qualifizierungsstufe	31.12.2019	31.12.2022	Zielwert für 31.12.2026
Befristete wiss. Mitarbeitende ohne Dr.-Titel (~Promovierende)	20%	21%	20%
Befristete wiss. Mitarbeitende mit Dr.-Titel (~Post-Docs)	25%	32%	25%
Nachwuchsgruppenleitungen	42%	13%	35%
Abteilungsleitungen/ Arbeitsgruppenleitungen	10%	13%	14%
Professor/innen	16%	21%	22%
davon Juniorprofessuren (W1)	-	50%	Keine Position geplant ¹⁹
davon Tenure Track Professuren (W1)	-	0%	17%

¹⁹Im Geltungszeitraum werden keine Positionen geplant. Sollten doch Positionen besetzt werden, werden hohe Anstrengungen unternommen, mindestens die Hälfte der Positionen mit Frauen zu besetzen.

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

Bestandsaufnahme Berichtszeitraum 01.01.2022 – 31.12.2026²⁰ (Ausgangsjahr 2019)

Ziele für Bereich IV, gesamt

Qualifizierungsstufe	31.12.2019	31.12.2022	Zielwert für 31.12.2026
Befristete wiss. Mitarbeitende ohne Dr.-Titel (~Promovierende)	36%	46%	38%
Befristete wiss. Mitarbeitende mit Dr.-Titel (~Post-Docs)	35%	34%	35%
Nachwuchsgruppenleitungen	33%	67%	50%
Abteilungsleitungen/ Arbeitsgruppenleitungen	10%	18%	19%
Professor/innen	13%	19%	24%
davon Juniorprofessuren (W1)	0%	0%	38%
davon Tenure Track Professuren (W1)	-	50%	50%

Fachspezifische Ziele: Architektur und Kunstgeschichte

Qualifizierungsstufe	31.12.2019	31.12.2022	Zielwert für 31.12.2026
Befristete wiss. Mitarbeitende ohne Dr.-Titel (~Promovierende)	41%	55%	50%
Befristete wiss. Mitarbeitende mit Dr.-Titel (~Post-Docs)	50%	42%	Stand halten ²¹
Nachwuchsgruppenleitungen	-	-	Keine Zielsetzung ²²
Abteilungsleitungen/ Arbeitsgruppenleitungen	0%	0%	
Professor/innen	21%	25%	30%
davon Juniorprofessuren (W1)	-	-	40%
davon Tenure Track Professuren (W1)	-	0%	33%

Fachspezifische Ziele: Bauingenieurwesen

Qualifizierungsstufe	31.12.2019	31.12.2022	Zielwert für 31.12.2026
Befristete wiss. Mitarbeitende ohne Dr.-Titel (~Promovierende)	33%	39%	33%
Befristete wiss. Mitarbeitende mit Dr.-Titel (~Post-Docs)	21%	28%	25%
Nachwuchsgruppenleitungen	-	0%	50%
Abteilungsleitungen/ Arbeitsgruppenleitungen	0%	0%	Keine Zielsetzung ²³
Professor/innen	0%	0%	13%
davon Juniorprofessuren (W1)	-	0%	25%
davon Tenure Track Professuren (W1)	-	-	100%

²⁰ Mit dem neuen ChG-Plan 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.

²¹ Stand 2019 über 50%, daher wurden keine Zielzahlen vereinbart.

²² Im Geltungszeitraum sind zum Zeitpunkt der Erstellung des ChG-Plans keine konkreten Positionen absehbar.

²³ Im Geltungszeitraum werden keine Stellen frei und auch keine weiteren Positionen geplant.

Fachspezifische Ziele: Geowissenschaften und Meteorologie

Qualifizierungsstufe	31.12.2019	31.12.2022	Zielwert für 31.12.2026
Befristete wiss. Mitarbeitende ohne Dr.-Titel (~Promovierende)	35%	47%	35%
Befristete wiss. Mitarbeitende mit Dr.-Titel (~Post-Docs)	36%	33%	36%
Nachwuchsgruppenleitungen	33%	80%	50%
Abteilungsleitungen/ Arbeitsgruppenleitungen	13%	22%	24%
Professor/innen	14%	26%	27%
davon Juniorprofessuren (W1)	0%	0%	50%
davon Tenure Track Professuren (W1)	-	100%	50%

Bereich V – Mathematik und Physik

Bestandsaufnahme Berichtszeitraum 01.01.2022 – 31.12.2026²⁴ (Ausgangsjahr 2019)

Ziele für Bereich V, gesamt

Qualifizierungsstufe	31.12.2019	31.12.2022	Zielwert für 31.12.2026
Befristete wiss. Mitarbeitende ohne Dr.-Titel (~Promovierende)	19%	25%	21%
Befristete wiss. Mitarbeitende mit Dr.-Titel (~Post-Docs)	20%	18%	21%
Nachwuchsgruppenleitungen	27%	18%	27%
Abteilungsleitungen/ Arbeitsgruppenleitungen	19%	18%	20%
Professor/innen	14%	19%	19%
davon Juniorprofessuren (W1)	-	0%	50%
davon Tenure Track Professuren (W1)	100%	40%	50%

Fachspezifische Ziele: Mathematik

Qualifizierungsstufe	31.12.2019	31.12.2022	Zielwert für 31.12.2026
Befristete wiss. Mitarbeitende ohne Dr.-Titel (~Promovierende)	22%	27%	25%
Befristete wiss. Mitarbeitende mit Dr.-Titel (~Post-Docs)	37%	13%	32%
Nachwuchsgruppenleitungen	33%	25%	33%
Abteilungsleitungen/ Arbeitsgruppenleitungen	15%	20%	19%
Professor/innen	24%	22%	27%
davon Juniorprofessuren (W1)	-	0%	50%
davon Tenure Track Professuren (W1)	100%	50%	Stand halten ²⁵

²⁴Mit dem neuen ChG-Plan 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.

²⁵Hier soll der Stand gehalten, bzw. das Ziel der paritätischen Besetzung gesetzt werden, Prognosen sind jedoch aufgrund der erschwerten Kalkulierbarkeit bei sehr kleinen absoluten Zahlen nur eingeschränkt möglich.

Fachspezifische Ziele: Physik und Geophysik

Qualifizierungsstufe	31.12.2019	31.12.2022	Zielwert für 31.12.2026
Befristete wiss. Mitarbeitende ohne Dr.-Titel (~Promovierende)	18%	25%	20%
Befristete wiss. Mitarbeitende mit Dr.-Titel (~Post-Docs)	17%	18%	20%
Nachwuchsgruppenleitungen	25%	14%	30%
Abteilungsleitungen/ Arbeitsgruppenleitungen	20%	17%	20%
Professor/innen	8%	18%	15%
davon Juniorprofessuren (W1)	-	-	Keine Positionen geplant ²⁶
davon Tenure Track Professuren (W1)	-	33%	40%

²⁶Im Geltungszeitraum werden in dieser Kategorie keine Positionen geplant. Sollten wider Erwarten doch Positionen besetzt werden, werden hohe Anstrengungen unternommen, mindestens die Hälfte der Positionen mit Frauen zu besetzen.

Definitionen und Hinweise zu den erhobenen Daten

Qualifizierungsstufe	Definition	Datenerhebung
Studienanfängerinnen und -anfänger im ersten Fachsemester	Erst- und neu-immatrikulierte Studierende im 1. Fachsemester.	<ul style="list-style-type: none"> • Datenquelle: SuperX • Kopffzahlen nach Ablauf der Immatrikulationsfrist am 30.11. • Erhebungszeitraum: akademisches Jahr²⁷ (AJ) 2022 (WS 21/22+SS22) • Erhebungsstichtag: 09.02.2023 • ohne Beurlaubte • ohne immatrikulierte Doktorandinnen und Doktoranden • ohne Studienanfängerinnen und -anfänger im Aufbaustudium • ohne Studienanfängerinnen und -anfänger, die keinen Abschluss am KIT anstreben (i.d.R. Austauschstudierende)
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.	
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: WS 2022/2023, Erhebungsstichtag: 09.02.2023 • ohne Beurlaubte • ohne immatrikulierte Doktorandinnen und Doktoranden • ohne Studierende im Aufbaustudium • ohne Studierende, die keinen Abschluss am KIT anstreben (i.d.R. Austauschstudierende) • ohne Studienkollegiatinnen und -kollegiaten • ohne International Department • inkl. Zweitimmatrikulierte
Bachelor-/Master-Absolventinnen und -absolventen	Studierende, die in einem akademischen Jahr einen Bachelor-/Masterabschluss erworben haben.	<ul style="list-style-type: none"> • Datenquelle: SuperX • Fälle • Erhebungszeitraum: WS 2021/22 + SS 2022, Erhebungsstichtag: 09.02.2023
Abgeschlossene Promotionen	Personen, die in einem akademischen Jahr Abschlussprüfung zur Erreichung des Doktorgrades erfolgreich	<p>Die Daten wurden von der DE KHYS zur Verfügung gestellt.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Datenquelle: Docata

²⁷ Akademisches Jahr = SS des Kalenderjahres plus vorausgegangenes WS

Qualifizierungsstufe	Definition	Datenerhebung
	bestanden haben. Ab 2021 werden die Daten aus dem zentralen Erfassungssystem Docata genutzt.	<ul style="list-style-type: none"> Erhebungszeitraum: 02.12.2021 - 01.12.2022
Promovierende	Seit 2019 werden in dieser Datenerfassung Promovierende mit einem Arbeitsvertrag am KIT (also keine Stipendiatinnen und Stipendiaten o.ä.) als befristete wiss. Mitarbeitende ohne Dokortitel erfasst.	<p>Die Daten wurden von der DE 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, ggf. Stipendiatinnen und Stipendiaten, Gastwissenschaftlerinnen und -wissenschaftler, ab der Entgeltgruppe E13.	
Post-Doktorand/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 Dokortitel erfasst.	
Habilitationen	Personen, die ihre Habilitation abgeschlossen haben.	
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.	<p>Die Daten wurden von der DE PSE zur Verfügung gestellt.</p> <ul style="list-style-type: none"> Datenquelle: SAP HR Stichtag: 31.12. des jeweiligen Jahres
Professor/innen	Alle ordentlichen Professorinnen und Professoren (W1/W2/W3/C3/C4); inkl. der nach W2/W3 vergüteten leitenden Wissenschaftlerinnen und	<p>Die Daten wurden von der DE PSE zur Verfügung gestellt.</p> <ul style="list-style-type: none"> Datenquelle: SAP HR Stichtag: 31.12. des jeweiligen Jahres

Qualifizierungsstufe	Definition	Datenerhebung
	Wissenschaftler ²⁸ , ohne Vertretungs- und apl. Professorinnen und Professoren.	
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 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. Rätinnen/Räte/Oberrätinnen/Oberräte (A14/A15) des UB. Weitere Daten für den UB werden mit dem Ausbau der Datenerfassung sukzessive hinzukommen.	Die Daten wurden von der DE 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 2022 erfolgt ist.	Die Daten wurden von der DE STS-BV zur Verfügung gestellt. <ul style="list-style-type: none"> • Stichtag: 31.12. des jeweiligen Jahres
Ernennungen	Die Daten zu den Ernennungen sind aus dem Jahr 2022 angegeben. Die Ruferteilungen zu diesen Ernennungen können sich dabei ggf. auch auf das Jahr 2021 beziehen.	Die Daten wurden von der DE PSE zur Verfügung gestellt. <ul style="list-style-type: none"> • Datenquelle: SAP HR • Stichtag: 31.12. des jeweiligen Jahres

²⁸ Leitende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sind eine Besonderheit am KIT: gem. § 14 KITG sind es Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die Funktionen als Leiterinnen bzw. 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.