

Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG am KIT

Zwischenbericht 2011

Vorwort

Das KIT konnte den Anteil an Frauen bei den Studierenden, Promovierenden und in der Forschung in den letzten 12 Monaten steigern, dennoch ist der Frauenanteil unter den Habilitierenden, bei Professuren sowie in Führungspositionen noch zu niedrig.

Unsere Schwerpunkte auf dem Weg zu einer Chancengleichheit für alle Studierenden und Beschäftigten am KIT waren im Berichtszeitraum

- Die Teilnahme an den Audits „familiengerechte Hochschule“ und „Beruf und Familie“
- Die Verankerung der Chancengleichheit in der KIT Satzung, die versucht das Beste
- aus den im Großforschungsbereich geltenden Bundesgesetzen und dem nach LHG operierenden universitären Betrieb zu vereinen.
- Die Fortführung des Projekts „KinderUni-Versum“.
- Sowie den gendergerechten Leitlinien zur Durchführung von Berufungsverfahren.

Im Folgenden werden die Ergebnisse und die geplanten Maßnahmen zur Durchsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards im KIT dargestellt, wobei sich das KIT dazu entschlossen hat, den Begriff Chancengleichheit statt Gleichstellung zu verwenden, um zu verdeutlichen, dass eine ausreichende Qualifizierung auf jeder Ebene die Voraussetzung jeder Personalentscheidung ist.

Der vorliegende Bericht wurde von den Chancengleichheitsbeauftragten in Abstimmung mit dem erweiterten Präsidium des KIT verfasst.

A. Strukturelle Gleichstellungsstandards

1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

1.1 Verankerung auf Leitungsebene

Die **Zuständigkeit für die Chancengleichheit** liegt direkt bei den beiden Präsidenten. Der Informationsaustausch mit den Chancengleichheitsbeauftragten wird durch einen neu eingeführten **regelmäßigen Jour fixe** ab Anfang 2011 sichergestellt.

Das seit dem 1.10.2009 geltende KITG regelt die Gleichstellung in §16. Zusätzlich ist in § 9 geregelt, dass zwei Gleichstellungsbeauftragte dem Senat angehören. Dieses Gesetz enthält Bestandteile der Gesetze des Landes Baden-Württemberg (LHG und Landes ChancenG) ohne das vormals geltende BGleiG zu berücksichtigen. Mit dieser Regelung waren weder die beteiligten Ministerien noch die Chancengleichheitsbeauftragten am KIT einverstanden. Auch das Präsidium unterstützt eine Struktur für die Chancengleichheitsarbeit, die im Wesentlichen eine Teamstruktur darstellt. Im Frühjahr 2010 wurde eine Arbeitsgruppe mit Mitgliedern der Ministerien, des Präsidiums und der Rechtsabteilung und mit den drei Chancengleichheitsbeauftragten des KIT gegründet. Ziel war es die drei genannten Gleichstellungsgesetze so miteinander zu kombinieren, dass die im Sinne der Chancengleichheit besten Regelungen gelten. Im Dezember wurde der Vorschlag der Gruppe an das Ministerium für Wissenschaft und Kunst weitergeleitet. Das zweite KITG wird nach der Landtagswahl in Baden-Württemberg weiterdiskutiert werden. Bis dahin ist eine Übergangsregelung in Kraft,

die u. a. die Beauftragung von zwei Chancengleichheitsbeauftragten bis Oktober 2012 verlängert.

Die Grundsatzung des KIT steht kurz vor der Verabschiedung und regelt die Dauer der Amtszeit für die Chancengleichheitsbeauftragten sowie die Angehörigkeit einer Chancengleichheitsbeauftragten zum Senat mit der Möglichkeit eine Stellvertreterin zu schicken. Eine **Satzung zur Chancengleichheit**, die die Details der Aufgaben, Rechte und Pflichten sowie die Anzahl und Freistellung der Chancengleichheitsbeauftragten regelt, wird zurzeit gemäß dem Vorschlag der Arbeitsgruppe zum zweiten KITG geschrieben. Die bisherige Senatskommission für Gleichstellung der vormaligen Universität und der „Arbeitskreis Beruf und Familie“ des ehemaligen Forschungszentrums wird 2011 durch eine **Präsidiumskommission** abgelöst. In dieser Kommission sollen Vertreterinnen und Vertreter der wichtigsten Bereiche aus Forschung, Lehre und Verwaltung gemeinsam mit dem Präsidium und den Chancengleichheitsbeauftragten über mögliche neue Maßnahmen und Zielsetzungen der Chancengleichheit diskutieren. Durch die Beteiligung der Führungskräfte in diesem Gremium wird erwartet, dass Entscheidungen von der Mehrheit der Beschäftigten und der Führungskräfte mitgetragen werden.

1.2 Beteiligung der Fachbereiche/Fakultäten/Abteilungen

Die Chancengleichheitsbeauftragten können bereits seit mehreren Jahren von den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten in den Berufungsverhandlungen vertreten werden. Die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten sind beratend in allen Fakultätsräten vertreten. Dadurch werden die Chancengleichheitsbeauftragten des KIT besonders bei der hohen Anzahl an Berufungskommissionen entlastet. Gleichzeitig sind damit aber auch Vertrauensfrauen in den Fakultäten vertreten, die als erste Ansprechpartnerinnen für Studentinnen und Mitarbeiterinnen dienen.

Fakultätsgleichstellungsbeauftragte werden in der obengenannten Präsidiumskommission vertreten sein.

1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen

Die Chancengleichheitsbeauftragten, bzw. deren Vertreter nahmen an der Entwicklung der Zukunftskonzepte für die zweite Exzellenzinitiative für die Lehre am KIT teil und leiteten die Aktivitäten im Bereich Gender & Diversity.

1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

Ein großer Teil der Umsetzung der Chancengleichheitsmaßnahmen wurde von der zur Personalentwicklung gehörenden Organisationseinheit *„Diversity Management“* übernommen, die in 2010 eingerichtet wurde. Beim Aufbau von Instrumenten zur Organisationsentwicklung werden die Chancengleichheitsbeauftragten frühzeitig eingebunden. Am 30. August 2010 erhielt das KIT das Zertifikat *„Audit berufundfamilie“* sowie *„Audit familiengerechte Hochschule“* (direkte Auditierungskosten 40.000 €). Die vereinbarten 53 Ziele und Maßnahmen werden in den nächsten drei Jahren, gesteuert durch ein Lenkungsgremium, umgesetzt. Das Lenkungsgremium berichtet direkt an das Präsidium. Das Büro für Chancengleichheit wird für die mit dem Audit verbundene Mehrarbeit um eine Projektassistenzstelle erweitert. Der Projektplan und die daraus resultierenden Kosten werden zurzeit erstellt

2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

Das KIT ist als Mitglied der Helmholtz-Gemeinschaft verpflichtet, zumindest für den HGF-Programmfinanzierten Teil jährlich **Statistiken** für das BMBF zu erstellen. Diese Statistiken enthalten u. a. Daten über den Frauenanteil in Alterstufen, Berufsgruppen, einzelnen Gehaltsstufen, Führungspositionen, Vertragsverhältnissen (befristet, unbefristet), Schulungsmaßnahmen. Auch an der damaligen Universität wurden bereits seit Jahren für die Berichte an den Universitätsrat Statistiken erstellt und im Bericht ausgewertet. Die Statistiken wurden

gemäß der DFG Richtlinien erstellt. Im Universitätsbereich wurde traditionell mehr Wert auf Studierendenstatistiken gelegt. In 2010 wurden ausgewählte Ergebnisse aus den Erhebungen zum Differenzierungsgrad im Jahresbericht des KIT und beim jährlichen Bericht zur Gleichstellungssituation von den Beauftragten in einer öffentlichen Senatssitzung präsentiert. Für beide Bereiche wurde der Aufsichtsrat durch die Chancengleichheitsbeauftragten sowohl schriftlich als auch mündlich informiert.

3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

Die **Vereinbarkeit von Beruf und Familie** beginnt mit der Einführung flexibler Arbeitszeiten im gesamten KIT. In der Wissenschaft werden die Arbeitszeiten traditionell bereits flexibel gehandhabt. Hier werden Vorgesetzte darauf hingewiesen, darauf zu achten, die Arbeitszeiten auch planbar zu gestalten, um die Kinderbetreuung sicherstellen zu können. Eltern dürfen besonders in der Qualifizierungsphase nicht durch ihre flexibleren Kollegen und Kolleginnen und Vorgesetzten unter Druck geraten.

Ein wichtiger Aspekt in diesem Zusammenhang sind **familienfreundliche Zeiten für Gremien, Kommissionen und Besprechungen**. Durch die Vorverlegung der Senatssitzung um eine Stunde auf 14.00 Uhr in Erwartung eines früheren Endes der Sitzung wurde schon in 2009 dafür ein Beispiel gesetzt. **Telearbeit** wird bereits in vielen Einheiten in der Wissenschaft und z. T. auch in der Administration angeboten. In Bereichen der Verwaltung, in denen bisher keine Telearbeit möglich war, wird im Rahmen der Zielvereinbarung des Audits ein Pilotprojekt durchgeführt, um in Zukunft in allen Bereichen dieses Angebot zu ermöglichen.

Bei den **Kinderbetreuungsangeboten** vom KIT sind die Betreuungszeiten so gestaltet, dass sie den Arbeitszeiten angepasst sind (ganzjährige Öffnungszeiten der Kindertagesstätten von 7-18 bzw. im geplanten KinderUniVersum bis 19 Uhr).

3.2 Kinderbetreuungsangebote

Für Beschäftigte und Studierende gibt es derzeit ca. 185 Kinderbetreuungsplätze für Kinder im Alter von 2 Monaten bis 6 Jahren. Dieses Angebot besteht aus den **betriebsinternen Kindertagesstätten und Kindergärten „nanos!“** (50 Plätze) am Campus Nord und der „Räuberkiste“ (50 Plätze) am Campus Süd, sowie verschiedenen **Kooperationen mit städtischen Stellen und dem Studentenwerk**.

Dieses Angebot wird in sehr naher Zukunft deutlich ausgebaut werden. Mit den Baumaßnahmen zum **„KinderUni-Versum“**, eine Kindertagesstätte mit weiteren 100 Plätzen, wird Anfang 2011 auf dem Campusgelände begonnen. Von den geplanten Gesamtkosten von 5,6 Millionen Euro werden vom KIT 3,1 Millionen Euro aufgebracht. Das KIT hat sich außerdem dazu verpflichtet, den Großteil der Grundversorgung (Heizung, Wasser etc) bereitzustellen. Betreiber wird EDUCCARE gGmbH sein. Hinzu kommt ein Kinderhotel (10 Plätze), in dem Kinder kurzfristig in Abendstunden und über Nacht betreut werden können, wenn die Eltern auf Tagungen sind oder auch Gäste des KIT eine Betreuung ihrer Kinder benötigen. Für das „KinderUni-Versum“ wurde ein besonderes Konzept erarbeitet, nach dem Kinder bereits frühzeitig an Naturwissenschaft und Technik sowie Sport herangeführt werden sollen.

Zusätzlich wurden zehn Plätze bei der externen KiTa „Schlossgeister“, die ebenfalls zurzeit im Bau ist, für das KIT belegt. Diese Plätze sollen hauptsächlich für Kinder von neu berufenen Professorinnen und Professoren sowie Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leitern reserviert werden.

Weiterhin wurde in 2010 das teilweise bereits bestehende Angebot einer **Beratung durch den „pme Familienservice“** auf das gesamte KIT ausgeweitet. Hier können sich Eltern für individuelle Betreuungsmöglichkeiten beraten lassen (Vermittlung 800 Euro/Ereignis) und es werden ihnen ausgebildete Tagesmütter vermittelt. Die Beratungskosten werden vom KIT

übernommen. Die Kosten der vermittelten Betreuung übernehmen die Eltern selbst. Im Rahmen der Audits „Beruf und Familie“ wird die Notwendigkeit zur Einrichtung eines Kinderhorts für schulpflichtige Kinder überprüft.

Auch die **Beratung für die Betreuung älterer Familienangehöriger (Elder Care)** von Beschäftigten ist beim „*pme Familienservice*“ angesiedelt.

Für die **Betreuung von Schulkindern** (bis 40 Kinder/Tag) in **allen Ferien** Baden-Württembergs gibt es am Campus Süd seit mehreren Jahren Angebote, die jetzt allen Beschäftigten des KIT offen stehen. In 2010 wurden diese Angebote mit einem hochwertigen pädagogischen Konzept ausgestattet. Zusätzlich werden in Zusammenarbeit mit örtlichen Trägern während drei Wochen in den Sommerferien Kinder von am Campus Nord arbeitenden Eltern betreut.

Am Campus Nord wurde ein **Eltern-Kind-Büro** direkt außerhalb des aus atomrechtlichen Gründen für Kinder unter 16 Jahren gesperrten Geländes errichtet und in 2010 eingeweiht. Hier steht ein Büroarbeitsplatz zur Verfügung und Spielmöglichkeiten für Kinder bis ca. 12 Jahre. Außerdem können die Eltern in einem zusätzlichen Besprechungsraum Arbeitsgespräche führen. Die Kosten für Renovierung und Einrichtung des Zimmers betragen 10.000,- Euro. Da es am Campus Süd keine Einschränkungen durch das Atomrecht gibt, reichten eventuell auch die vorhandenen Ruheräume aus, in denen Kinder gestillt oder auch nur für kurze Zeit aus dem für Kinder zu hektischen Arbeitsbetrieb herausgelöst werden können. In 2011 wird von den Chancengleichheitsbeauftragten überprüft, inwieweit Kinder in Notfällen an den normalen Arbeitsplatz mitgenommen werden können und gegebenenfalls das Raumangebot erweitert.

Weitergeführt wird die organisatorische Beratung für **Kinderbetreuungsangebote bei Fortbildungskursen und Veranstaltungen**, hier speziell auch für Mitarbeiter von SFBs und TRs.

3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen

Mit dem Aufbau eines **Welcome Office** in 2009 wurde ausländischen Gastwissenschaftlern und deren Familien der Einstieg am KIT erleichtert. Hier wird von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen (3 Vollzeitäquivalente) des KIT sowohl über Anlaufpunkte, Ansprechpartner und -partnerinnen, als auch über die Möglichkeiten in und um Karlsruhe informiert. Von „Autozulassung über Kulturprogramme und Schulen bis Zahnarzt“ werden alle wissenswerten Informationen angeboten. Ein **Dual Career Service** für Spitzenkräfte, aber auch für Nachwuchskräfte und ihre Partnerinnen bzw. Partner, ist dem *Welcome Office* angegliedert. Der *Dual Career Service* ist angeschlossen an ein Netzwerk mit anderen Arbeitgebern in der Technologieregion Karlsruhe sowie den Metropolregionen Rhein-Neckar und Oberrhein.

Ebenfalls seit Ende 2008 gibt es ein **Elternzeitbegleitprogramm**. Ziel ist es, den Kontakt des jeweiligen Elternteiles zum Arbeitsplatz durch Netzwerkarbeit und Einladungen zu Seminaren zu halten und den Wiedereinstieg nach der Elternzeit zu erleichtern.

Ein **Wiedereinstiegsprogramm** für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die nach der Geburt ihres Kindes vorübergehend aus dem Arbeitsprozess ausgeschieden waren, wird seit Januar 2009 im Großforschungsbereich und seit Juli 2009 im Universitätsbereich über die Personalentwicklung angeboten. Pro Halbjahr werden pro Bereich zwei Stellen ausgeschrieben. Bis Ende 2010 werden im Großforschungsbereich 11 Wissenschaftlerinnen und 1 Wissenschaftler auf diesen Stellen arbeiten, wobei acht Frauen die Arbeit in Teilzeit ausüben. Im Universitätsbereich werden bis Ende 2010 sieben Wissenschaftlerinnen über den Wiedereinstieg eingestellt sein, mit fünf Frauen in Teilzeit. Das Wiedereinstiegsprogramm wurde mit 130.000 Euro ausgestattet.

Seit 2009 existiert ein **Mittelpool**, aus dem Vertretungskräfte bei Personalausfällen wegen Schwangerschaft und Mutterschutz finanziert werden: Damit Institute, die junge Frauen einstellen, nicht zu stark belastet werden, wenn diese schwanger sind und daher nicht im Labor oder anderen speziellen Arbeitsplätzen arbeiten können, soll dieser Mittelpool genutzt werden, um Vertretungskräfte einzustellen. Um einen reibungslosen Übergang bei Inanspruchnahme von Elternzeit von Vätern oder Müttern zu gewährleisten, ist es ebenfalls wichtig, Einarbeitungszeiten von Vertretungskräften zu finanzieren. Aus diesem Pool sollen zukünftig Reisekostenzuschüsse für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler während der Elternzeit oder nach dem Wiedereinstieg finanziert werden. Diese Maßnahme soll verhindern, dass Frauen nicht eingestellt werden, und die Akzeptanz der Väter für die Elternzeit steigern. Jährlich stehen für diese Maßnahmen 300.000 Euro zur Verfügung, aus denen auch eine halbe Stelle finanziert wird.

4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen

Die „**KIT-Leitlinie zur Durchführung von Berufungsverfahren zur Besetzung von W2/W3 – Professuren und leitenden Wissenschaftsstellen**“, die auch die aktive Suche nach geeigneten Kandidatinnen beinhaltet, wurde beschlossen und wird Anfang 2011 veröffentlicht. Ein wichtiger Punkt dieser Leitlinie im Sinne der Chancengleichheit ist, dass die aktive Suche nach geeigneten Kandidatinnen von der Leitung der Berufungskommission dokumentiert werden muss. Der an das Präsidium gehende Bericht, muss von einer Chancengleichheitsbeauftragten positiv beurteilt werden. In Zukunft müssen Bewerberinnen, die dem Anforderungsprofil entsprechen, eingeladen werden, wenn Frauen unterrepräsentiert sind. Zusätzlich ist die Chancengleichheitsbeauftragte seit Einführung der Leitlinie stimmberechtigtes Mitglied der Berufungskommission. Erste Berufungskommissionen arbeiten bereits seit Ende 2010 nach diesem Leitfaden. In 2010 ist der Frauenanteil bei den neu berufenen W3-Professuren gestiegen und liegt jetzt bei 30 %.

Eine generelle Ausschreibungspflicht für Stellen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist für das neue Gesetz des KIT vorgesehen. In begründeten Fällen kann mit Einverständnis der Chancengleichheitsbeauftragten davon abgewichen werden.

4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten

Das bereits bestehende Angebot für Promovierende, Paten oder Patinnen an die Seite zu bekommen, zu denen kein Abhängigkeitsverhältnis besteht, wird weiterhin bestehen.

B. Personelle Gleichstellungsstandards

1. Personal und die Verteilung von Ressourcen

1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

Für die Neubesetzung von Lehrstühlen regeln die **Leitlinien für Berufungen** die aktive Rekrutierung.

Institutsleiter/-innen werden beim Anwerben von Promovierenden durch persönliche Gespräche mit einer Chancengleichheitsbeauftragten für Gender-Aspekte sensibilisiert.

Für das **Werben um weiblichen Nachwuchs** existieren seit vielen Jahren spezielle Angebote mit dem Tag für Abiturientinnen (Berufsbilder von Naturwissenschaftlerinnen) und dem „Girls Day“. Am „Tag der offenen Tür“ 2010 wurde auch ein MINT-Stand durch Naturwissenschaftlerinnen und Ingenieurinnen des KIT mit dem Ziel junge Frauen für MINT-Berufe zu interessieren, betreut.

In den Ingenieurwissenschaften wurden z. T. gute Erfahrungen mit **neuen Studiengängen** (z. B. Bioingenieurwesen) gemacht, die zu einer deutlichen Erhöhung des Frauenanteils geführt haben. Für andere Studiengänge soll ab 2011 die Informationspräsenz und die Darstellung von existierenden Studienmodellen (beginnend mit Elektro- und Informationstechnik) speziell in Hinsicht auf die Bedürfnisse von Schulabgängerinnen verbessert werden.

In einem neu geschaffenen **Lehramtsstudiengang „Naturwissenschaft & Technik“**, der zum Wintersemester 2010/11 begann, sollen Genderaspekte in der Technikdidaktik und deren praktischen Umsetzung im Schüler/-innen Labor breiteren Raum einnehmen. Die dazu nötigen Maßnahmen (Personal und Sachmittel) werden im Zukunftskonzept II beantragt.

1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Im November 2010 wurden zwei Chancengleichheitsbeauftragte für die Verwendung des Programms „**eg-check.de**“ geschult. Mit diesem Programm können nicht gerechtfertigte Ungleichheiten in der tariflichen Eingruppierung von Frauen und Männern identifiziert werden. In 2011 ist geplant an Fallbeispielen dieses Instrument einzusetzen und die **Entgeltgleichheit** besonders auch bei der leistungsorientierten Bezahlung zu prüfen.

2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

Wichtige Bausteine der Personalentwicklung sind seit einigen Jahren **Mentoringprogramme, Fortbildungskurse für Frauen** und **Angebote für Führungskräfte**. Frauen des KIT nehmen auch an externen Mentoringprogrammen (z. B. der HGF und Tandem Plus mit der RWTH Aachen) teil.

Im Sommer 2009 wurde ein **Coachingprogramm für Professorinnen** gestartet, das in Zukunft auch auf andere weibliche Führungskräfte ausgedehnt werden soll. Das Programm soll der besseren Sichtbarkeit von Professorinnen auf der obersten Führungsebene dienen, sie individuell fördern und gleichzeitig Frauen in Führungspositionen für ein Netzwerk gewinnen.

Mit dem **Erna-Scheffler-Preis**, der vom Soroptimist Club Karlsruhe gestiftet wird, werden alle zwei Jahre Diplom- und Doktorarbeiten von jungen Wissenschaftlerinnen auf dem Gebiet der Naturwissenschaften und Technik ausgezeichnet. Organisiert durch das Büro für Chancengleichheit nehmen junge Wissenschaftlerinnen seit Jahren am „**Schlieben-Lange“-Stipendienprogramm** des MWK Baden-Württemberg teil.

Am KIT werden schon seit vielen Jahren gesonderte **Fortbildungskurse für Frauen** angeboten. Das Programm „Frauen in Führung“ (FiF) z.B. bereitet Frauen mit einem abgestimmten Kursangebot auf Führungsaufgaben vor. Die erfolgreichen Programme der ehemaligen Universität und des vormaligen Forschungszentrums wurden in den letzten zwei Jahren zusammen- und weitergeführt und werden bei Bedarf ausgebaut. Kurse werden für alle Qualifikationsstufen angeboten.

Für Studentinnen, Doktorandinnen und Postdoktorandinnen werden zusätzlich **Karriereplankurse** durchgeführt. Studierende und Promovierende können sich weiterhin in den Fakultäten, bei den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten und in der Stabsstelle AlumniKaTH - Career Service für ihre Karriereplanung beraten lassen.

Für Studentinnen ist geplant, an den Fakultäten ein **Netzwerk an Tutorinnen** aufzubauen, die bei speziellen Fragen zum Studium aber auch bei Problemen erste Ansprechpartnerinnen sein sollen. Außerdem sollen in den nächsten Jahren alle Studiengänge dahingehend überprüft werden, inwieweit Studieren mit Kind möglich ist. Studien- und Prüfungsordnungen müssen so angepasst werden, dass Mutterschutz, Elternzeit und Verschiebung von Prüfungsleistungen aus familiären Gründen berücksichtigt sind.

Die Stabsabteilung Forschung des KIT verschickt regelmäßig **Informationen über Preise und Wettbewerbe** an Führungskräfte. Diese sind besonders aufgefordert, auch Frauen darauf anzusprechen.

3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

Ein Treffen zwischen Vertretern des ZDF und des Präsidiums fand mit dem Ziel statt, Rollenstereotype abzubauen. Dazu könnte, vor allem bei der Neukonzipierung von Fernsehserien, eine arbeitsnahe Darstellung von mehr Wissenschaftlerinnen in MINT-Berufen beitragen.

C. Iststand und Zielzahlen im KIT nach Qualifikationsstufen

Die Strukturen der ehemaligen Großforschungseinrichtung und der Universität wurden weiter angeglichen. Ist- und Zielzahlen des Personalkörpers Universität sind in der anhängenden Tabelle zusammengefasst.

Die **angegebenen Ziele** orientieren sich an den Entwicklungen der letzten Jahre, die vor allem auch vom Übergang Diplom- zu Bachelor- und Masterstudiengängen beeinflusst waren. Versucht wurde auch, absehbare, aber nur beschränkt beeinflussbare Entwicklungen (Anzahl der neu zu besetzenden Professuren), sowie Bereiche mit größeren Einflussmöglichkeiten (Promovierende und wissenschaftliches Personal auf Qualifizierungsstelle) realistisch einzuschätzen.

In vielen Bereichen des KIT sind Habilitationen und Juniorprofessuren so selten, dass die **Schwankungen** von Jahr zu Jahr größer als die zu erwartende langfristige Entwicklung sind. Aus diesem Grund wurde auch die Situation bei den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die 2 Jahre nach der Promotion noch am Campus Süd arbeiten, untersucht. Dies ist das Reservoir, aus dem sich sowohl der akademische Mittelbau, als auch Habilitierende und Juniorprofessuren speisen. In diesem Bereich ist auch die Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausreichend groß, um zufällige Schwankungen vernachlässigen zu können.

Die **Zielgrößen** wurden von den einzelnen Fakultäten für 2013 anhand der Daten von 2008 ermittelt und entsprechend der DFG-Klassifizierung gruppiert:

- Studierende
- Absolventinnen und Absolventen
- Promovierende
- wiss. Personal auf Qualifizierungsstelle
- Professuren

Ziel des KIT ist es, die Zahl der weiblichen Studierenden in den MINT-Fächern zu steigern und den Anteil der weiblichen Studierenden bis zum „wissenschaftlichen Personal auf einer Qualifizierungsstelle (hier Promotion + 2 Jahre)“ in etwa annähernd konstant zu halten. Die tendenziell positive Entwicklung des Anteils weiblicher Studierender, Absolventen und Promovierender zwischen 2008 und 2010 wird von der geänderten Gewichtung der Studiengänge bei der Zunahme der Gesamtzahl (z. B. 1145 bei Studierenden) und Schwankungen von Jahr zu Jahr (z. B. 10 % bei den Promovierenden der Naturwissenschaften) überlagert. Einzig bei dem wissenschaftlichen Personal auf einer Qualifizierungsstelle scheint die positive Entwicklung über die natürliche Schwankung hinaus zu gehen.

In den meisten Fächern liegt der Anteil der weiblichen Absolventen höher als der der Studienanfängerinnen bzw. Studentinnen. Dies gilt in einigen Fächern auch für den Anteil der Promovierenden. Ausnahmen davon bilden vor allem die Fächer mit hohem Anteil an Lehramtsstudentinnen. Hier ist der Anteil weiblicher Promovierender deutlich niedriger als der der

Studentinnen. Bei Fächern mit einem Frauenanteil über 50 % wird von keiner weiteren Steigerung in diesen Karrierestufen ausgegangen. Die Daten (Studienjahr 2007/2008 und 2009/2010) zeigen einen konsistenten Verlauf bis zur Promotion. Der Anteil der **fest angestellten Wissenschaftlerinnen** soll bis 2013 sukzessiv erhöht werden, wird aufgrund der langfristigen Arbeitsverträge aber noch nicht das Niveau wie bei den Promotionen erreicht haben. Die Zielzahl für Professorinnen trägt der Anzahl der aus Altersgründen ausscheidenden Professoren und Professorinnen Rechnung und geht von der optimistischen Annahme aus, dass berufene Frauen das exzellente Forschungsumfeld und das hier gebotene familienfreundliche Umfeld honorieren und den Ruf annehmen. Zwischen 2008 und 2010 nahm die Zahl der Professorinnen zu, nicht aber der prozentuale Anteil.

Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften wurde gemäß der DFG **Zuordnung** unter Geistes- und Sozialwissenschaften zugeordnet, obwohl 2 Lehreinheiten in Kooperation mit Ingenieur fakultäten angeboten werden, und die Studierenden daher nicht dem klassischen Profil in den Geistes- und Sozialwissenschaften entsprechen. Die den Lebenswissenschaften zuzuordnenden Studierenden und Wissenschaftler/-innen in der Fakultät für Chemie- und Biowissenschaften wurden wie der Rest der Fakultät den Naturwissenschaften zugeordnet, da ihre Anzahl für eine statistische Erhebung im Bereich Lebenswissenschaften zu gering ist. Andere Fakultäten, die zwei verschiedenen Fachbereichen nach DFG-Einteilung angehören, sind entsprechend zugeordnet.

Die **Prognose** der Studierenden-Zahlen für 2013 ist eine Extrapolation der Entwicklung der letzten 5 Jahre und berücksichtigt die von Außen vorgegebenen Änderungen (Umstellung von G9 auf G8 und Aussetzen der Wehrpflicht) nicht.

Anlagen: Tabellarische Übersichten zu den Zielvorgaben

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtübersicht										
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2010]				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	12881	4519	74	26	13622	4923	73	27	73	27
Absolventen	1464	664	69	31	1776	703	71	28	69	31
Anzahl der Promotionen im Jahr	270	81	77	23	301	88	77	23	74	26
2 Jahre nach Promotion wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	291	61	83	17	353	101	78	22	80	20
Anzahl der Habilitationen im Jahr										
Juniorprofessuren	7	1	88	13	9	3	75	25	75	25
Professuren C4/W3/C3/W2	210	24	90	10	245	27	90	10	87	13
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien) *	5	0	100	0	11	1	91	8	87	13

* Zahlen 2008 Rektorat TU Karlsruhe, Jan 2011 erweitertes Präsidium des KIT

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Je Fachbereich

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2010]				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
Geisteswissenschaften										
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende									65	35
	2928	1564	65	35	3103	1692	65	35		
Absolventen									58	42
	433	296	59	41	275	201	58	42		
Anzahl der Promotionen im Jahr									73	27
	40	15	73	27	43	9	83	17		
2 Jahre nach Promotion wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen									71	29
	24	8	75	25	37	11	77	23		
Anzahl der Habilitationen im Jahr										
Juniorprofessuren										
Professuren C4/W3/C3/W2									84	14
	38	3	93	7	44	5	90	10		

