

**Umsetzung der Forschungsorientierten
Gleichstellungsstandards der DFG am KIT**

Abschlussbericht 2012

Einleitung

Der Berichtszeitraum von Januar 2011 bis Dezember 2012 war im KIT geprägt durch den Prozess des weiteren Zusammenwachsens des Großforschungs- und des Universitätsbereichs, von dem Prozess des Antragsverfahrens im Rahmen der Exzellenzinitiative sowie durch die Veränderungen nach der Entscheidung über den Exzellenzvertrag des KIT. Hinzu kommen spürbare Einsparungen im KIT zur Konsolidierung des Haushalts.

Durch die Verabschiedung des KIT-Weiterentwicklungsgesetzes (KIT-WG) im Frühjahr 2012 gibt es erstmals eine einheitliche gesetzliche Regelung zur Chancengleichheit für das KIT. Vor allem ist in § 16 Abs. 1 die Chancengleichheit als eine Handlungsmaxime geregelt, in dem es hier heißt:

Das KIT sowie alle Beschäftigten, insbesondere diejenigen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, fördern die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und berücksichtigen die Chancengleichheit als durchgängiges Leitprinzip in allen ihren Aufgabenbereichen. Das KIT wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin und fördert aktiv die Erhöhung der Frauenanteile in allen Fächern und auf allen Ebenen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sorgt für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer und verfolgt das Ziel, die Zugangs- und Aufstiegschancen für Frauen zu verbessern.

Der Gesetzesgeber des Landes Baden-Württemberg hat in Zusammenarbeit mit dem Bund mit Erlass des § 16 KIT-Gesetz (KITG) die Chancengleichheit spezifisch für das KIT geregelt. Diese Regelungen gehen zu Gunsten der Chancengleichheit erkennbar über die Regelungen im Landeshochschulgesetz hinaus. Das Niveau der bislang geltenden Gleichstellungsregelungen (LHG, ChancenG, Betriebsvereinbarung anlehnend an AVGLEI) war dabei Maßstab und führte zu einem harmonisierten Regelwerk in § 16 KITG, welches ebenso eine Verbesserung des bereits hohen Niveaus der Gleichstellungsregelungen am KIT bedeutet. Zusätzliche Bestimmungen sollen in einer Satzung zur Chancengleichheit im KIT, die gerade entwickelt wird, geregelt werden.

Maßgeblich weiterentwickelt und vorangetrieben werden die Maßnahmen zur Chancengleichheit durch die Gründung und Arbeit des Lenkungsgremiums für das Audit „berufundfamilie“ und „familiengerechte Hochschule“.

Das Ausscheiden des KIT aus der Exzellenzinitiative II hat auch zu wichtigen Änderungen für die Chancengleichheit geführt. Bei Erfolg des Exzellenzvertrages wollte das KIT sein Konzept zur Chancengleichheit zu einem umfassenden Diversitätskonzept weiterentwickeln und aufbauend auf den Maßnahmen des ersten Zukunftskonzeptes fortführen, modifizieren und erweitern. Die Äußerungen der Gutachter zu der Verwirklichung der Maßnahmen zur Chancengleichheit aus dem ersten Zukunftskonzept waren sehr positiv. Dem KIT wurde bescheinigt, dass die verschiedenen Maßnahmen des Erstantrages effektive Maßnahmen zur Gewinnung und zum Verbleib von Frauen und zu besserer Vereinbarkeit von Beruf und Familie seien und auch gut umgesetzt worden sind. Ferner hätten Angebote, die sich auch an etablierte Professorinnen richten, zu besseren Arbeitsbedingungen beigetragen (z. B. Teilzeitbeschäftigungen auf Leitungsebene, begleitendes Karrierecoaching). Auch die im Fortsetzungsantrag vorgesehene Fortführung und die neu beantragten Maßnahmen wurden demgegenüber sehr positiv bewertet. Die im neuen Zukunftskonzept vorgesehenen Maßnahmen zur Chancengleichheit und Diversity können nun leider in nur sehr begrenztem Umfang durchgeführt oder begonnen werden. Trotz der zu Beginn angesprochenen Einsparungen im Rahmen der Haushaltskonsolidierung wurden aber die wichtigen, mit Mitteln der Exzellenz-

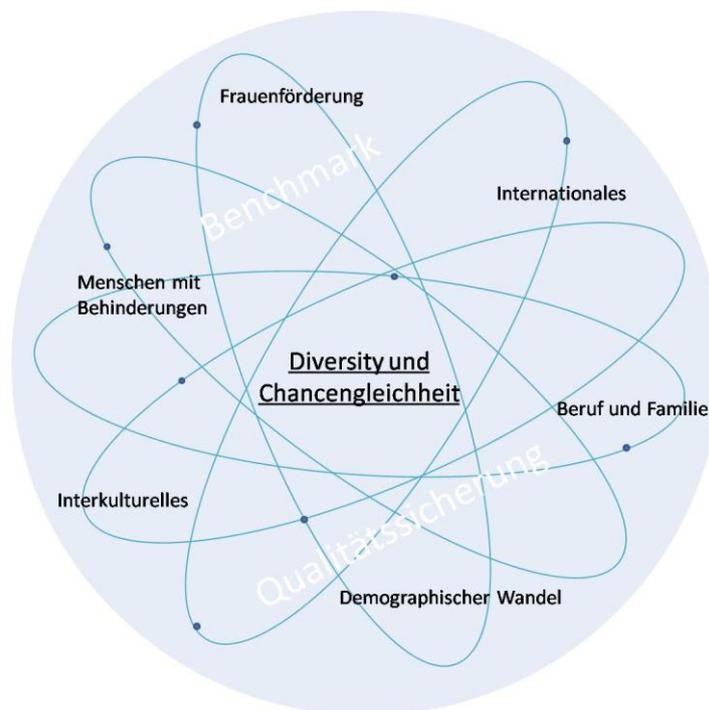
initiative finanzierten Maßnahmen mit Mitteln des KIT verstetigt. Bei einigen Maßnahmen wird im Moment eine Finanzierung durch Drittmittel geprüft und beantragt.

Dieser Bericht wurde von den Chancengleichheitsbeauftragten des KIT erstellt und vom Präsidium des KIT verabschiedet.

A. Strukturelle Gleichstellungsstandards

1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

1.1 Verankerung auf Leitungsebene



Im bereits 2008 verabschiedeten Eckpunktepapier zur Chancengleichheit wurde festgelegt, dass das KIT die Durchsetzung der Chancengleichheit und Gleichberechtigung von Frauen und Männern als grundsätzliches Leitprinzip fördert. Die Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen ist integraler Bestandteil der Förderung von Diversity und Chancengleichheit aller Menschen im KIT (Abb.).

Der Senat, der Aufsichtsrat und das Präsidium geben der Verwirklichung der Chancengleichheit ein so großes Gewicht, dass in der in 2011 verabschiedeten ersten Gemeinsamen Satzung in der Präambel die Chancengleichheit ausdrücklich mit den Worten erwähnt wird: „Im KIT gilt das Prinzip der Chancengleichheit von Frauen und Männern. Das KIT unterstützt dabei insbesondere Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.“

Die **Zuständigkeit für die Chancengleichheit** liegt direkt bei dem Präsidenten. Die amtierenden Chancengleichheitsbeauftragten beraten das Präsidium und regen neue Maßnahmen an. Für einen regelmäßigen Informationsaustausch zwischen Präsidium, Chancengleichheitsbeauftragten und der Abteilung „Diversity Management“ wurde im Juli 2011 ein regelmäßiger Jour Fixe mit der Vizepräsidentin für Personal und Recht eingeführt, der seitdem im Abstand von drei Monaten stattfindet.

Einen wichtigen Impuls für die Chancengleichheit im KIT setzt das bereits eingangs erwähnte KIT-Weiterentwicklungsgesetz, das im Sommer 2012 in Kraft trat. § 16 KIT-Gesetz regelt die Chancengleichheit im KIT und erteilt dem KIT Satzungsautonomie zur weiteren Vereinheitlichung der Regelung zur Gleichstellung. Eine vom KIT-Senat eingesetzte Kommission unter der Leitung der Vizepräsidentin für Personal und Recht arbeitet seit Juli 2012 an einer entsprechenden Satzung, die neben konkreten Maßnahmen zur Verwirklichung der Chancengleichheit auch die Ziele der Chancengleichheit verbindlich festlegen soll. Mitglieder dieser Kommission sind neben Chancengleichheitsbeauftragten auch Professoren, eine Vertreterin der Studierenden, Vertreterinnen der wissenschaftlichen und akademischen Mitarbeiter sowie des VT-Personals und die Beauftragte für Chancengleichheit des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst sowie die Leiterin der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs (LaKoG) Baden-Württemberg. Die Satzung soll im Frühjahr 2013 durch den Senat verabschiedet werden.

Dieser Prozess der Entwicklung einer Satzung ist ein wichtiger Prozess der Klärung der Standards aber auch der Prioritätensetzung der Chancengleichheit im KIT und soll so zu einer Stärkung und besseren Verwirklichung der Chancengleichheit im KIT führen.

Eine **Präsidiumskommission** zur Chancengleichheit soll in der obengenannten Satzung zur Chancengleichheit geregelt und soll aus diesem Grund nach Verabschiedung der Satzung etabliert werden. 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. Eine ähnlich beratende und Multiplikator-Funktion zum Thema Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie hat auch das Lenkungsgremium für das Audit „berufundfamilie“ und „familiengerechte Hochschule“ inne, das sich seit März 2011 vierteljährlich trifft und über Fortschritte und Probleme berät.

1.2 Beteiligung der Fachbereiche/Fakultäten/Abteilungen

Neben den derzeit amtierenden drei Chancengleichheitsbeauftragten und drei Stellvertreterinnen, die mit 2,5 Vollzeitäquivalenten freigestellt sind, arbeiten in zehn der elf Fakultäten Gleichstellungsbeauftragte ehrenamtlich als Ansprechpartnerinnen. Je nach Fakultät sind sie Mitglied mit Stimmrecht oder Gast ohne Stimmrecht in den Fakultätsräten und können die Chancengleichheitsbeauftragten in den Berufungskommissionen vertreten. Dadurch werden die Chancengleichheitsbeauftragten des KIT besonders bei der hohen Anzahl an Berufungskommissionen entlastet. Gleichzeitig sind damit aber auch Vertrauensfrauen in den Fakultäten etabliert, die als erste Ansprechpartnerinnen für Studentinnen und Mitarbeiterinnen dienen. Die Chancengleichheitsbeauftragten geben Informationen an die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten weiter und schulen Neugewählte bei Bedarf zu Themen wie z.B. Aufgaben der Chancengleichheitsbeauftragten in Berufungskommissionen.

1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträgerinnen bzw. -trägern

Im KIT werden derzeit viele Prozesse umstrukturiert und der Organisationsaufbau neu gestaltet. Die Chancengleichheitsbeauftragte ist Mitglied in den relevanten Gremien und Kommissionen. Dieses sind z.B. die Strukturkommission, in der die Aufbauorganisation des KIT neu gestaltet wird und die Kommission zur Erstellung der Institutsrahmenordnung.

In der Fakultät für Geistes- und Sozialwissenschaften arbeiten Arbeitsgruppen an genderrelevanten Themen, z.B. im Institut für Literaturwissenschaft zum Thema Gender und Technik, der auch im KIT-Schwerpunkt „Mensch und Technik“ verankert ist.

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. Bis Dezember 2012 war dieser Bereich eine eigene Abteilung innerhalb der Dienstleistungseinheit Personalentwicklung. Seit Dezember 2012 ist dieser Bereich direkt an die Leiterin angehängt, in Form einer kleinen Stabstelle. Mit dieser neuen Anbindung soll das Thema präsenter und strategisch besser aufgestellt werden. Vor allem werden neue Projekte integrativ vollzogen und nicht mehr punktuell. Hier wird unter anderem in Abstimmung mit den Chancengleichheitsbeauftragten der Chancengleichheitsplan erarbeitet, der im Frühjahr 2013 beschlossen werden soll. Hierzu werden die bestehenden Maßnahmen wie z.B. die Wiedereinstiegsstellen, der Kompensationspool und das Coachingprogramm für Professorinnen, die über Mittel der ersten Exzellenzinitiative finanziert wurden, auf Akzeptanz und Nachhaltigkeit geprüft, damit neue Angebote besser an den Bedarf angepasst werden können.

Neue oder zentrale Maßnahmen zur Frauenförderung sind als Pilotprojekte direkt in der Chancengleichheit angesiedelt. Hierzu gehören Maßnahmen wie das Eltern-Kind-Büro, das Kinderforschungslabor, die Ferienbetreuung und die Leitung des Audits „berufundfamilie“, die weiter unten im Text beschrieben werden. Diese Maßnahmen zeichnen sich entweder dadurch aus, dass viele Dienstleistungs- und Forschungseinheiten (Audit und Eltern-Kind-Büro) miteinander vernetzt werden müssen oder, im Gegensatz zu bereits etablierten ähnlichen Maßnahmen (Schülerlabor), geschlechtsspezifische Schwerpunkte gesetzt werden müssen (spezielle Förderung von Mädchen und Ausbildung von Lehrkräften).

Darüber hinaus wurde im Jahr 2011 im KIT eine Compliance-Beauftragte (Ausstattung: 2 Stellen E 13/14) etabliert. Diese hat unter anderem die Aufgabe, übergreifend und neben den Vorgesetzten das regelgerechte Verhalten der Mitglieder und sonstigen Angehörigen des KIT sicherzustellen. Zum regelgerechten Verhalten gehört auch die Einhaltung der Gleichstellungsstandards und des Gendergerechten Verhaltens. Die Compliance-Beauftragte hat Einzelne, das Präsidium und die weiteren Organe und Gremien des KIT zu beraten. Betroffene können sich unmittelbar an die die Compliance-Beauftragte wenden. Diese geht Vorwürfen nach oder veranlasst Untersuchungen und berichtet dem Präsidium.

Chancengleichheit ist ein Querschnittsthema. Aus diesem Grund arbeiten viele Personen in anderen Dienstleistungseinheiten, wie z.B. Personalentwicklung, Fortbildungszentrum sowie der Forschungsförderung an Angeboten, die auch Frauenförderung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie umfassen.

2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

Im KIT werden regelmäßig Zahlen zur Situation von Frauen und Männern erhoben und auch in externen und internen Statistiken und Berichten verwendet, womit extern und intern über die Fortentwicklung der Verwirklichung der Chancengleichheit Rechenschaft abgelegt wird. Auch ist das KIT als Mitglied der Helmholtz-Gemeinschaft und als Universität des Landes

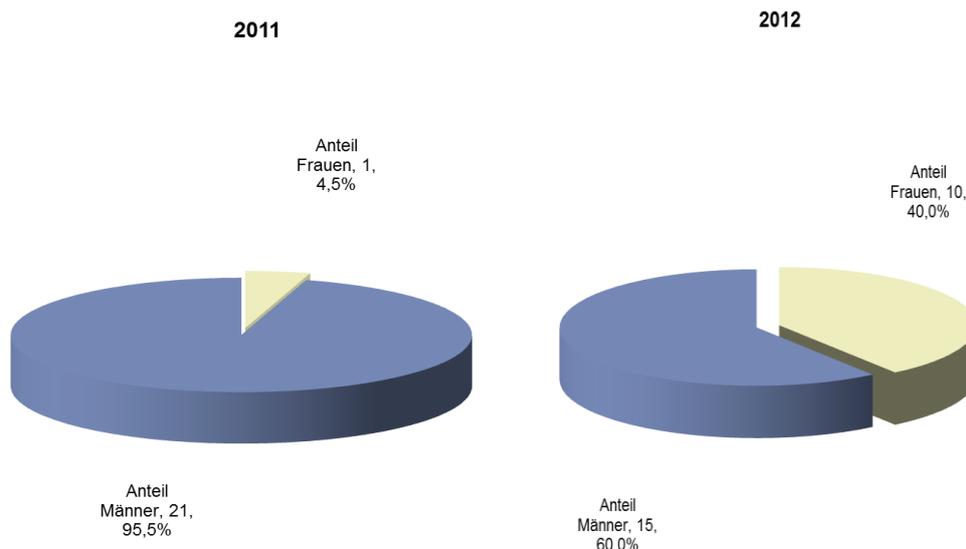
Baden-Württemberg verpflichtet, jährlich **Statistiken** für das BMBF und das MWK des Landes Baden-Württemberg zu erstellen. Diese Statistiken enthalten u. a. Daten über den Frauenanteil in Altersstufen, Berufsgruppen, einzelnen Gehaltsstufen und Qualifizierungsstufen, Führungspositionen, Vertragsverhältnissen (befristet, unbefristet, Vollzeit, Teilzeit) und Teilnahme an externen Schulungsmaßnahmen. Mindestens einmal im Jahr wird über die Daten zu Studierenden, Neuimmatrikulationen, Abschlüssen, Promotionen, Habilitationen und Professuren untersucht, ob Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in allen Qualifikationsstufen wirksam werden. Im jährlichen Senatsbericht und regelmäßig vor dem Aufsichtsrat stellen die Chancengleichheitsbeauftragten diese Statistiken dar. Auch im KIT-Jahresbericht werden diese Zahlen diskutiert. Als Mitglied der Helmholtz-Gemeinschaft hat sich das KIT Zielzahlen in dem für die Helmholtz-Gemeinschaft aufgestellten Kaskadensystem gesetzt.

Das Präsidium hat selbstverständlich auch die anlässlich dieses Berichts zu erhebenden Statistiken diskutiert und reflektiert. Festzustellen ist vor allem, dass der Anteil der Frauen bei den Absolventinnen keine positive Tendenz aufweist. Hierauf hat das KIT 2011 durch die Einrichtung des unter B. 1.2. dargestellten Mint-Kollegs reagiert. Es wird erwartet, dass dies sowohl zu einer Steigerung der Anzahl der weiblichen Studierenden wie der weiblichen Absolventen führt. Die Anzahl der Doktorandinnen konnte demgegenüber von 23 Prozent auf 26 Prozent gesteigert werden. Eine noch deutlichere Steigerung ist bei den Juniorprofessorinnen festzustellen. Wenn sich hingegen zeigt, dass der prozentuale Anteil der Professorinnen nicht gesteigert werden konnte, ist darauf hinzuweisen, dass die Zahl der Professorinnen absolut leicht gestiegen ist: von 24 in 2010 auf 27 in 2011 und 30 in 2012 zum angegebenen Stichtag 30. Oktober 2012. Hier ist von einer weiteren Steigerung bei Erfassung der Zahlen zum Jahresende auszugehen. Dies zeigen die nachfolgenden Zahlen von 2012 zu Rufannahmen (Stichtag 31.12.2012). Gerade zu Beginn des Wintersemesters und damit leider außerhalb des diesem Bericht zu Grunde liegenden Zeitraumes haben viele Professorinnen einen Ruf angenommen, so dass mit einer erkennbaren Zunahme der Professorinnen bis zum nächsten Stichtag 30. Oktober 2013 zu rechnen ist. :

Verhältnis Professorinnen zu Professoren mit Rufannahme

Stand: 31.12.2011

Stand: 31.12.2012



Es ist ein wichtiges Ziel des KIT, diese Tendenz fortzusetzen.

Darüber hinaus lässt sich das Präsidium themenbezogen derartige Statistiken vorlegen. So etwa befindet sich gerade ein Beschluss in der Beratung, wonach dem Präsidium jährlich die Verteilung der Leistungsprämien und –zulagen unter dem Aspekt der Verteilung zwischen Männern und Frauen vorgelegt werden soll. Auch weitere Personalmaßnahmen, so etwa die Teilnahme an der Helmholtz Führungsakademie werden vom Präsidium nur unter Berücksichtigung einer gendergerechten Verteilung entschieden.

3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

Insgesamt wurden für Maßnahmen der Kinderbetreuung/ Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Studium und Familie ca. 370.000 € p.a. in 2012 verausgabt. Finanziert wurden damit insgesamt 110 Betreuungsplätze für Kinder ab 3 Monaten von Mitarbeiter/innen, Telearbeitsplätze, Eltern-Kind-Büro, Vermittlung von Tagesmüttern und eine Notfallbetreuung, Unterstützung des Personals bei der Pflege von Angehörigen z. B. durch Vermittlung von Kontaktadressen. Das Studentenwerk stellt aktuell in den Kindertagesstätten in Karlsruhe und Pforzheim insgesamt 84 Plätze für Kinder von 1 bis 6 Jahren von Studierenden zur Verfügung.

3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

Der wichtigste Baustein für die **Vereinbarkeit von Beruf und Familie** ist sowohl die **Flexibilität der Arbeitszeit als auch ihre Planbarkeit**. In der Wissenschaft werden die Arbeitszeiten traditionell bereits flexibel gehandhabt. Hier werden Vorgesetzte darauf hingewiesen, darauf zu achten, die Arbeitszeiten planbar zu gestalten, um die Kinderbetreuung sicherstellen zu können. Eltern dürfen besonders in der Qualifizierungsphase nicht durch ihre flexiblen Kollegen und Kolleginnen und Vorgesetzten unter Druck geraten. Daher werden in einigen Bereichen des KIT die Anwesenheitszeiten elektronisch erfasst, es gibt aber auch die Möglichkeit der Vertrauensarbeitszeit. Derzeit wird die Dienstvereinbarung zur Zeiterfassung zwischen dem Arbeitgeber und dem Personalrat neu ausgehandelt. Neben der Vereinheitlichung der im KIT gültigen verschiedenen Systeme zur Zeiterfassung ist hierbei auch die Erhöhung des Zeitkontos ein Aspekt, wodurch es ermöglicht werden soll, Gleitzeit über einen Zeitraum von einem Jahr zu sammeln, um so eine größere Flexibilität zu erreichen und um z.B. in den Ferien mehr Möglichkeiten zur Kinderbetreuung zu haben.

Für Beschäftigte, die in **Teilzeit** arbeiten gibt es **individuelle Modelle**, die in Abstimmung mit den Führungskräften auf die Bedürfnisse der Beschäftigten eingehen.

Telearbeit wird in vielen Bereichen praktiziert. Es gibt keine Dienstvereinbarung zu diesem Thema, um die Flexibilität dieser Maßnahme nicht einzuschränken. Es gibt auch für die Telearbeit verschiedene Modelle, die von einer inoffiziellen Variante in Absprache mit Führungskräften und Nutzung privater Geräte bis zur offiziellen Variante über die Personalabteilung mit Bereitstellung von Computern und Anschlüssen des KIT reichen. In Bereichen der Verwaltung, in denen bisher keine Telearbeit möglich war, wird seit 2010 im Rahmen der Zielvereinbarung des Audits ein Pilotprojekt durchgeführt, um in Zukunft überall dieses Angebot zu ermöglichen.

Ein wichtiger Aspekt in diesem Zusammenhang sind **familienfreundliche Zeiten für Gremien, Kommissionen und Besprechungen**. Viele Entscheidungen werden im KIT unter Beteiligung der betroffenen Gruppen getroffen. Dieser demokratische Ansatz hat zur Folge,

dass es eine Vielzahl von Gremien und Kommissionen gibt, die z.T. schwer zu koordinieren sind. Dennoch wird versucht, die Sitzungszeiten soweit wie möglich familienfreundlich zu gestalten.

Bei den **Kinderbetreuungsangeboten** vom KIT sind die Betreuungszeiten so gestaltet, dass sie den Arbeitszeiten angepasst sind (ganzjährige Öffnungszeiten der Kindertagesstätten von 07.00 – 18.00 Uhr bzw. im geplanten Kinder-Universum bis 19.00 Uhr). Darüber hinaus gibt es im Großforschungsbereich, in dem aus Sicherheitsgründen an viele Arbeitsplätze Kinder nicht mitgenommen werden dürfen, ein Eltern-Kind-Büro.

3.2 Kinderbetreuungsangebote

Für Kinder im Alter von 2 Monaten bis 6 Jahren von Beschäftigten des KIT gibt es derzeit 110 Betreuungsplätze. Dieses Angebot besteht aus den **betriebsinternen Einrichtungen** „nanos!“ am Campus Nord und der „RäuberKiste“ am Campus Süd mit jeweils 30 Krippen- und 20 Kindergartenplätzen. Zusätzlich wurden zehn Plätze bei der externen KiTa „Schlossgeister“, die im Juli 2011 den Betrieb aufnahm, für das KIT belegt. Diese zehn Plätze werden hauptsächlich von Kindern von neu berufenen Professorinnen und Professoren sowie Nachwuchgruppenleiterinnen und -leitern genutzt. Für diese drei Angebote entstehen dem KIT Kosten in Höhe von ca. 180.000 Euro pro Jahr.

Für Studierende gibt es über 70 Kinderbetreuungsplätze über das Studentenwerk und durch eine Initiative der Studierenden (Kinderkiste).

Das Angebot für Beschäftigte wird in sehr naher Zukunft deutlich ausgebaut. Mit den Baumaßnahmen zum „**Kinder-Universum**“, einer Kindertagesstätte mit weiteren 100 Plätzen, wurde im Herbst 2011 auf dem Campusgelände begonnen. Eine Eröffnung ist für September 2013 geplant.

Von den geplanten Gesamtbaukosten von ca. 5 Millionen Euro werden vom KIT bis zu 2,5 Millionen Euro aufgebracht. Das KIT / Land Baden-Württemberg trägt die Kosten für die Gebäudeinstandhaltung und ist zuständig für die technische Wartung des Gebäudes. Der Träger übernimmt sämtliche im Rahmen des Betriebes anfallenden Gebäude- und Medienkosten. Die Betreuungsplätze werden vom KIT mit 200,- € pro Monat und Kind bezuschusst.

Das bestehende Angebot einer **Beratung durch den „pme Familienservice“** wird weiter fortgeführt. Hier können sich Eltern für individuelle Betreuungsmöglichkeiten beraten lassen (Vermittlung 800 Euro/Ereignis), und es werden ihnen ausgebildete Tagesmütter vermittelt. Die Beratungskosten von insgesamt ca. 12.000 Euro pro Jahr werden vom KIT übernommen. Die Kosten der vermittelten Betreuung übernehmen die Eltern selbst.

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 wurde eine Fachkraft eingestellt, die ein hochwertiges pädagogisches Konzept erarbeitet hat. Diese Fachkraft arbeitet auch gleichzeitig an dem Projekt Kinderforschungslabor (siehe unten). In 2012 wurde für die Ferienbetreuung ein Gebäude zur Verfügung gestellt und renoviert. Für die Planung und Durchführung der Ferienbetreuung wurden im Jahr 2012 88.000,-€ verausgabt.

In Zusammenarbeit mit örtlichen Trägern werden zusätzlich zu dem oben beschriebenen Angebot während drei Wochen in den Sommerferien Kinder von am Campus Nord arbeitenden Eltern betreut.

Das in 2010 am Campus Nord eingerichtete **Eltern-Kind-Büro** ist inzwischen gut etabliert. Neben einem Büroarbeitsplatz stehen Spielmöglichkeiten für Kinder bis ca. 12 Jahre zur Verfügung. Außerdem können die Eltern in einem zusätzlichen Besprechungsraum Arbeitsgespräche führen. Das Eltern-Kind-Büro wird als Pilotprojekt weiter von den Chancengleichheitsbeauftragten betreut, um einen Überblick über die Nutzungen zu erhalten und gleichzeitig auch die Vergabe zu moderieren, wenn es zu Mehrfachbuchungen kommt. Dadurch kann hinsichtlich Raum- und Einrichtungsangebot flexibel auf den Bedarf reagiert werden. Da es am Campus Süd, dem Universitätsgelände, keine gesetzlichen Einschränkungen der **Mitnahme von Kindern** unter 16 Jahren gibt, können Kinder in vielen Instituten im Notfall mit zur Arbeit genommen werden. Hierzu gibt es keine offizielle Regelung. Es wird aber in aller Regel zugunsten der betroffenen Eltern genehmigt. Dieses ergab eine Abfrage der Fakultäten. Um Studierenden die Möglichkeit zu geben, mit ihren Kindern eine Zeit lang Ruhe zu finden, sollen zusätzliche **Ruheräume** eingerichtet werden, in denen auch Babys gestillt werden können. Derzeit werden die räumlichen Möglichkeiten und die Finanzierung über Sponsoring durch das Büro für Chancengleichheit geprüft.

Die organisatorische Beratung durch das Büro für Chancengleichheit und das Team „Diversity Management“ für **Kinderbetreuungsangebote bei Fortbildungskursen, Veranstaltungen oder Sitzungen, die voraussehbar über die normalen Zeiten dauern**, wird fortgeführt. Das Team „Diversity Management“ führt hierzu auch eine Liste von Studierenden und anderen Personen, die für die Kinderbetreuung eingestellt werden können.

3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen

In der Dienstleistungseinheit „Internationales“ werden die Angebote für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Gruppe **International Scholars and Welcome Office** seit 2009 besonders für ausländische Gastwissenschaftlerinnen und -wissenschaftler und deren Familien zur Erleichterung des Einstieges am KIT fortgeführt. Hier wird von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (3,6 Vollzeitäquivalente) des KIT sowohl über Anlaufpunkte, Ansprechpartnerinnen und -partner, als auch über die Möglichkeiten in und um Karlsruhe informiert. Von „Autozulassung über Kulturprogramme und Schulen bis Zahnarzt“ werden alle wissenswerten Informationen angeboten. Auch für internationale Studierende gibt es Angebote zur Beratung und zur Integration im **International Students Office**. Ein **Dual Career Service** mit zwei Ansprechpartnerinnen (1 Vollzeitäquivalent) für Spitzenkräfte, aber auch für Nachwuchskräfte und ihre Partnerinnen bzw. Partner, ist in der Dienstleistungseinheit Personalservice (PSE) angegliedert. Der *Dual Career Service* ist angeschlossen an ein Netzwerk mit anderen Arbeitgebern in der Technologieregion Karlsruhe sowie den Metropolregionen Rhein-Neckar und Oberrhein.

Seit Ende 2008 werden in einem **Elternzeitbegleitprogramm** werdende Eltern beraten, wie sie den Kontakt zum Arbeitsplatz durch Netzwerkarbeit und Einladungen zu Seminaren oder auch durch „Patinnen und Paten“ in ihrer Arbeitsgruppe halten können, um dadurch den Wiedereinstieg nach der Elternzeit zu erleichtern. Hier wurden 2012 23.000,-€ verausgabt.

Ein **Wiedereinstiegsprogramm** für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die nach der Geburt ihres Kindes vorübergehend aus dem Arbeitsprozess ausgeschieden waren, wurde von Januar 2009 bis Sommer 2012 über die Abteilung Diversity Management angeboten.

Pro Halbjahr wurden vier Stellen ausgeschrieben. Die Verträge über dieses Programm liefen jeweils zwei Jahre. In dem Zeitraum wurden 21 Wissenschaftlerinnen und zwei Wissenschaftler gefördert. Fünf dieser Verträge laufen noch bis längstens Mai 2014. Dieses Programm kann als Erfolg gewertet werden, denn mit Ausnahme von drei Wissenschaftlerinnen arbeiten noch alle Geförderten am KIT. Eine Wissenschaftlerin wurde anschließend mit einem Margarete-von Wrangell-Habilitationsstipendium ausgezeichnet. Das Programm wurde zum Ende 2012 eingestellt, da der Verwaltungsaufwand und die Kosten erheblich waren, im Vergleich zur quantitativen Förderung. Hier wurde das dafür aus dem Grundhaushalt einstellte Budget für integrative Förderungen umgewidmet (z.B. Neuberufenen Veranstaltung). In 2012 wurden für dieses Programm 180.000 € verausgabt.

Auch der in 2009 eingeführte **Mittelpool**, aus dem Vertretungskräfte bei Personalausfällen wegen Schwangerschaft und Mutterschutz finanziert wurden, wurde aus Mitteln der Exzellenzinitiative I finanziert und zum November 2012 beendet. Dieser Mittelpool entlastete Institute, wenn in der Wissenschaft Beschäftigte während der Schwangerschaft nicht im Labor oder anderen speziellen Arbeitsplätzen arbeiten konnten. In diesem Fall wurden die finanziellen Ressourcen genutzt, um Vertretungskräfte einzustellen. Um einen reibungslosen Übergang bei Inanspruchnahme von Elternzeit von Vätern oder Müttern zu gewährleisten, wurden auch Einarbeitungszeiten von Vertretungskräften finanziert. Diese Maßnahme verfolgte ein doppeltes Ziel. Zum einen sollte dadurch verhindert werden, dass weibliche Bewerber nicht eingestellt werden. Zum anderen sollte aber gleichzeitig auch die Akzeptanz der Elternzeit bei den männlichen Mitarbeitern gesteigert werden. Das jährliche Budget belief sich auf 300.000 Euro, aus denen auch eine halbe Stelle zur Koordination dieses Angebotes und des Wiedereinstiegsprogramms finanziert wurde.

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 Anfang 2011 veröffentlicht. Ein wichtiger Punkt dieser Leitlinie im Sinne der Chancengleichheit ist die aktive Suche nach geeigneten Kandidatinnen über die Leitung der Berufungskommission. Diese aktiven Rekrutierungsmaßnahmen müssen dokumentiert werden. Diese aktive Ansprache wird vom Präsidium eingefordert und in den einzelnen Verfahren überprüft. Der an das Präsidium gehende Bericht muss von einer Chancengleichheitsbeauftragten positiv beurteilt werden. Bewerberinnen, die dem Anforderungsprofil entsprechen, müssen zu Vorstellungsvorträgen und -gesprächen eingeladen werden, wenn Frauen unterrepräsentiert sind. Zusätzlich ist die Chancengleichheitsbeauftragte seit Einführung der Leitlinie stimmberechtigtes Mitglied der Berufungskommission. Das Präsidium kann Berufungslisten verändern und so eine zweitplatzierte Bewerberin auf den ersten Listenplatz setzen, wenn die Gutachten die Qualifikation entsprechend beurteilen. Dieses wurde in mindestens einem Fall auch wahrgenommen und die Professorin an das KIT berufen. Eine derartige Konstellation war im Präsidium und den Gremien Anlass einer Reflektion über die Kriterien bei Berufungen gerade unter Berücksichtigung des Ziels, mehr Wissenschaftlerinnen in Führungspositionen zu erhalten. Angesichts dessen, dass insbesondere in den Ingenieurwissenschaften aber auch zum Teil in den Naturwissenschaften in der älteren Generation Frauen, die schon in Führungspositionen sind, seltener sind, kann es in Berufungsverfahren zur Konkurrenz zwischen dem erfahrenen gut vernetzten männlichen Bewerber und der jungen erfolgsversprechenden jungen noch nicht so gut vernetzten Bewerberin kommen. Hier gilt es im Lichte der Chancengleichheit die Aus-

wahlkriterien zu gewichten. Dieses Überdenken der Kriterien bei der Auswahl vor dem Hintergrund des Gewinnens von Frauen findet in vielen Bereichen des KIT Nachahmung und ist mittlerweile auch in den Fakultäten üblich.

Erstmals in 2012 wurden im KIT Workshops zur geschlechtergerechten Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit angeboten. In 2012 entwickelte und ab 2013 durchzuführende Schulungen, die gendergerechte Auswahlverfahren gewährleisten sollen. Dies soll mittels systematischer Auswahlverfahren (z.B. kompetenzbasierte und strukturierte Interviews, Assessments Center) geschehen.

Generell müssen laut KIT-Gesetz Stellen ausgeschrieben werden, wenn Frauen unterrepräsentiert sind. Ausnahmen werden in der Satzung zur Chancengleichheit geregelt.

4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten

Doktorandinnen und Doktoranden sowie Postdocs haben die Möglichkeit, sich am Karlsruhe „House of Young Scientists“ (KHYS) bei Konfliktfällen beraten zu lassen. Zusätzlich besteht weiterhin das Angebot der Doktorandenkommission, Promovierenden Paten oder Patinnen an die Seite zu stellen, zu denen kein Abhängigkeitsverhältnis besteht. Das KHYS hat Ende 2011 eine Online-Befragung durchgeführt, in dem die Promovierenden u.a. auch ihre Zufriedenheit mit der Betreuungssituation beurteilen konnten. Das Ergebnis wurde im Präsidium und im Senat diskutiert.

B. Personelle Gleichstellungsstandards

1. Personal und die Verteilung von Ressourcen

1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

Wie oben beschrieben, regeln die **Leitlinien für Berufungen** die aktive Rekrutierung für Neubesetzungen von Lehrstühlen und Institutsleitungen im Sinne der Chancengleichheit.

Ferner hat das KIT mit mehreren Anträgen an dem **Rekrutierungsprogramm der Helmholtz-Gemeinschaft** teilgenommen, mit dem insbesondere Wissenschaftlerinnen in Führungspositionen gewonnen werden können. Das KIT war dabei in fünf Anträgen erfolgreich, darunter drei erfolgreiche Anträge für Frauen. Die ersten Ernennungen erfolgen gerade.

Um mehr Frauen für **Promotionen** zu gewinnen, werden Institutsleiterinnen und -leiter in persönlichen Gesprächen mit einer Chancengleichheitsbeauftragten für Gender-Aspekte sensibilisiert. Grundsätzlich besteht die gesetzliche Auflage, alle Stellen, auch solche, die zur Promotion genutzt werden sollen, auszuschreiben. Um hier den Aufwand gering zu halten, kann das KIT für die nächsten fünf Jahren Ausnahmeregelungen treffen, deren Wirkung anschließend von den zuständigen Ministerien geprüft wird. Eine Regelung wird die jährliche Überprüfung der Entwicklung des Anteils der Frauen an Promotionen und die Diskussion der Zahlen und möglicher Maßnahmen in den Leitungsgremien sein.

Das KIT ist mit seinem **Schülerlabor** Mitglied im Netzwerk der Schülerlabore der Helmholtz-Gemeinschaft. Während sich dieses Angebot hauptsächlich an Schülerinnen und Schüler der höheren Klassen (Mittel- und überwiegend Oberstufe) wendet und Spezialaspekte der

Forschung in diesen Laboren unterrichtet, ist das **Kinderforschungslabor**, das als Pilotprojekt durch das Büro der Chancengleichheit durchgeführt wird, ein Angebot an jüngere Kinder (Unter- und Mittelstufe). In den Schulen werden seit Einführung des NWT-Faches (Naturwissenschaft und Technik) die Fächer Biologie, Chemie und Physik zusammen unterrichtet. Erst in höheren Klassen, wenn sich die Kinder für den sprachlichen oder naturwissenschaftlichen Zweig entschieden haben, werden die Naturwissenschaften in diesem Zweig intensiver gelehrt. Zu diesem Zeitpunkt haben sich aber besonders Schülerinnen häufig bereits gegen die Naturwissenschaften entschieden. Um dieser Entwicklung entgegenzuwirken, werden in dem Projekt Kinderforschungslabor einfache und zugleich spannende Experimente entwickelt, in denen sich die Mädchen und Jungen selber mit der Materie beschäftigen können. Gleichzeitig werden Lehramtskandidatinnen und –kandidaten darin geschult, die Inhalte interessant und gendergerecht darzustellen. Nach Auslauf der Exzellenzinitiative I wird derzeit geprüft, in welcher Einheit diese wichtige Maßnahme eingegliedert werden soll. Es soll aber sichergestellt werden, dass sie weiterhin unter Gendergesichtspunkten nachhaltig gestaltet wird und unter Kontrolle der Chancengleichheit bleibt. Aus Mitteln der Exzellenzinitiative I und KIT-Mitteln wurden im Jahr für das Kinderforschungslabor und für die obengenannte Ferienbetreuung eine Stelle, Hiwi-Gelder und Sachmittel in Höhe von insgesamt 164.000 Euro bereitgestellt.

Außerdem konnten 9.000 Euro, die für Gleichstellungsmaßnahmen aus einem TransRegio vorgesehen waren, für Computerkurse für Schülerinnen eingesetzt werden.

Für das **Werben um weiblichen Nachwuchs** in den sogenannten MINT-Fächern (**Matematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik**) gibt es außerdem seit vielen Jahren spezielle Angebote für Schülerinnen verschiedener Altersstufen. Dieses ist z.B. ein Tag für Abiturientinnen unter dem Titel „Berufsbilder von Naturwissenschaftlerinnen“ und der „Girl's Day“. Auch Tage der offenen Tür werden zur Information von Schülerinnen genutzt. Im Juli 2012 fand zum ersten Mal als Pilotprojekt ein Informationstag in einem Gymnasium in Karlsruhe statt. An diesem Tag wurden Schülerinnen und Schüler durch Auszubildende, Studierende, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler über Werdegänge und Berufsbilder in Industrie und Forschung unterrichtet. Ein besonderes Augenmerk lag hierbei darin, durch Vorbilder gegen gängige Rollenbilder vorzugehen.

Daneben beteiligt sich das KIT auch mit einigen Angeboten am „**Boys' Day**“.

Im Institut für Berufspädagogik wird seit 2010/2011 im Rahmen eines aus Institutsmitteln finanzierten Lehrauftrags eine Initiative "**IBP-Girlslab - Künstlerische Zugangsweisen zur technischen Bildung**" konzipiert, die interdisziplinär über das „House of Competence“ (HoC) (Schlüsselqualifikationen, BOZ), dem Zentrum für angewandte Kulturwissenschaft (ZAK) und dem Institut für Berufspädagogik (IBP) beworben und im Rahmen von Projekten mit Studierenden an der Schule realisiert wird (<http://www.ibp.kit.edu/berufspaedagogik/913.php>).

Mit dem MINT-Kolleg Baden-Württemberg wurde 2010 ein Angebot geschaffen zur Verbesserung der fachlichen Kenntnisse in der **Übergangsphase von der Schule in das Fachstudium** in den MINT-Fächern. Hierfür bietet das MINT-Kolleg ein grundlagenorientiertes Lehrprogramm für **Studienanfängerinnen und Studienanfänger** und **Studieninteressierte** in den MINT-Fächern an. Die Kurse können sowohl studienvorbereitend als auch studienbegleitend in den ersten zwei Fachsemestern oder vor Studienbeginn (als Gasthörer) absolviert werden.

Hierfür hat das KIT in 2011 ca. 930.000 Euro und in 2012 ca. 1.030.000 Euro eingeworben.

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. Eine Chancengleichheitsbeauftragte ist ständiger Gast in der Kommission, die sich mit den Problemfällen und Beschwerden, die sich aus der leistungsorientierten Bezahlung ergeben, beschäftigt. Bisherige Erfahrungen dieser Kommission und der statistischen Auswertung zeigen keine Diskriminierung von Frauen.

2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

Wichtige Bausteine der Personalentwicklung des KIT sind seit vielen Jahren **Mentoring-Programme, Fortbildungskurse für Frauen und Angebote für Führungskräfte**. Mentoring-Programme für Frauen werden für unterschiedliche Zielgruppen konzipiert und angeboten. So war das im Sommer 2012 ausgelaufene Programm „TANDEMplus“ in Zusammenarbeit mit der RWTH Aachen und dem Forschungszentrum Jülich ein Angebot für junge Nachwuchswissenschaftlerinnen mit dem Ziel einer Hochschulkarriere. In dem Programm „In Führung gehen“ der Helmholtz-Gemeinschaft sind Frauen aus Wissenschaft und Verwaltung angesprochen, die eine hohe Führungsposition im Wissenschaftsmanagement oder der Wissenschaft anstreben. Alle Frauen, die an diesen externen Mentoring-Programmen teilnehmen, werden von der Personalentwicklung betreut. Das interne Mentoring-Programm „**X-MENT**“ wird über ESF-Mittel finanziert und richtet sich mit dem Crossmentoring und zusätzlichen Workshops an Doktorandinnen, Postdoktorandinnen, Habilitandinnen und Professorinnen und hat zum Ziel, eine intensive Vernetzung des Universitätsbereichs des KIT mit Wirtschaftsunternehmen bzw. externen Forschungseinrichtungen zu erreichen und mehr Frauen auf Führungspositionen im KIT aber auch in der Wirtschaft vorzubereiten.

Für diese Maßnahmen wurden folgende Ausgaben getätigt:

Elternzeitbegleitprogramm	23.000,- € p.a.
Personalentwicklung für Professorinnen	12.000,-€ p.a.
Mentoring Programm „X-Ment“	37.000,-€ p.a.
Mentoring-Programm „in Führung gehen“(Helmholtz)	
Mentoring-Programm „Tan-DEMplus	18.000,-€ p.a.

Das KIT sieht in der persönlichen Förderung von Frauen eine wichtige gleichstellungsorientierte Personalmaßnahme. Mitglieder des Präsidiums aber auch DE-Leiter haben deshalb im Rahmen des Mentoren-Programms der Helmholtzgemeinschaft Mentees übernommen und betreut. Darüber hinaus ist das KIT an den weiteren zuvor aufgezählten Mentoring-Programmen beteiligt.

Seit Sommer 2009 gibt es mit dem Programm „TOP“, „Time and Options for Professors“, ein **Coaching-Angebot für Professorinnen und weibliche Führungskräfte**. Das Programm dient der besseren Sichtbarkeit von Professorinnen auf der obersten Führungsebene und der Vernetzung untereinander. Gleichzeitig können sie individuell gefördert und zu aktuellen Anlässen beraten werden.

Mit dem **Erna-Scheffler-Preis**, der vom „Soroptimist Club Karlsruhe“ gestiftet wird, werden alle zwei Jahre Diplom- bzw. Master- und Doktorarbeiten von jungen Wissenschaftlerinnen auf dem Gebiet der Naturwissenschaften und Technik ausgezeichnet. Über das „**Schlieben-Lange**“-**Stipendienprogramm** des MWK Baden-Württemberg wird exzellenten Doktorandinnen und Habilitandinnen mit Kind ein Stipendium gewährt, das anteilsweise vom KIT kofinanziert wird. Die Auswahl der Bewerbungen zu diesem Programm wird über das Büro für Chancengleichheit organisiert.

Fortbildungsangebote speziell für Frauen werden im KIT seit vielen Jahren angeboten. Wichtige Bestandteile sind das Programm „Frauen in Führung“ (FiF), das Frauen innerhalb eines Jahres mit einem abgestimmten Kursangebot auf Führungsaufgaben vorbereitet, sowie einzelne Kurse für Frauen in Führungspositionen. Die erfolgreichen Programme zur Rhetorik, Karriereplanung und anderes mehr, werden z.T. jetzt auch für Männer geöffnet.

Für Studentinnen, Doktorandinnen und Postdoktorandinnen werden zusätzlich **Karriereplanungskurse** 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.

In Studien- und Prüfungsordnungen ist die Möglichkeit des Studierens mit Kind im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten hervorgehoben. Regelungen zu mehr Möglichkeiten über den gesetzlichen Rahmen hinaus werden für einzelne Studiengänge diskutiert.

Die Dienstleitungseinheit „Forschungsförderung“ des KIT verschickt regelmäßig **Informationen über Preise und Wettbewerbe** an Führungskräfte, die Personalentwicklung und die Chancengleichheitsbeauftragten. Die Führungskräfte sind besonders aufgefordert, auch Frauen auf die Wettbewerbe anzusprechen und für Auszeichnungen und Preise vorzuschlagen. So erhielt beispielweise eine Spitzenabsolventin der Fakultät Chemieingenieurwesen und Verfahrenstechnik den DECHEMA-Preis und den fakultätsinternen Emil-Kirschbaum-Preis.

3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

Um gegen althergebrachte **Rollenbilder** anzugehen, gibt es verschiedene Maßnahmen, die z.T. bereits oben genannt wurden. Dazu gehört das Darstellen von **Vorbildern** – Frauen in Naturwissenschaft und Technik – aber auch das Angebot für Jungen am „Boy’s Day“, in Befehle hineinzuschauen, in den Männer unterrepräsentiert sind.

Neue Satzungen und Ordnungen werden gemäß einem Beschluss des erweiterten Präsidiums in geschlechtergerechter Sprache geschrieben. Texte in der Öffentlichkeitsarbeit und besonders im Internet und Intranet werden langsam in geschlechtergerechte Sprache umgewandelt.

Besonders Führungskräfte werden in Trainingskursen zu dem Thema **gendergerecht führen** geschult. Um einen Standard für diese Kurse über externe Referentinnen und Referenten zu erhalten, wurde Frau Prof. Leicht-Scholten im Herbst 2012 als Expertin eingeladen, um in einem Workshop über dieses Thema vorzutragen.

Für die Zukunft sind weitere Maßnahmen gegen unbewusste Diskriminierung in Planung. Auf Initiative der Chancengleichheit wurde ein Projekt mit dem Namen „Sicher auf dem Campus“ gestartet. In diesem Projekt haben u.a. Sicherheitsexperten und Verantwortliche aus der Infrastruktur einen Plan mit dem sichersten Weg durch den Campus Süd entworfen

und eine Informationskampagne zum Semesterbeginn (WS 2012/13) mit der Verteilung von Trillerpfeifen und Infoblättern durchgeführt.

Anlagen: Tabellarische Übersichten zu den Zielvorgaben

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtübersicht

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2010]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 30.10.2012]				Zielvorgabe für 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]*	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	12881	4519	74	26	13622	4923	73	27	17483	6422	73	27	73	27
Absolvierende	1464	664	69	31	1776	703	72	28	1812	631	74	26	69	31
Anzahl der Promotionen im Jahr	270	81	77	23	301	88	77	23	278	100	74	26	74	26
2 Jahre nach Promotion wiss. Personal auf Qualifizierungsstufen **	291	61	83	17	353	101	78	22					80	20
Anzahl der Habilitationen im Jahr														
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen														
Juniorprofessuren	7	1	88	13	9	3	75	25	8	4	67	33	75	25
Professuren C3/W2/C4/W3	210	24	90	10	245	27	90	10	261	30	90	10	87	13
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (1. Bericht Rektorat, sonst erweitertes Präsidium KIT)	5	0	100	0	11	1	92	8	9	2	82	18	87	13

* Hier bitte die Spalten aus den Zwischenberichten übernehmen. Bitte keine erneuten Änderungen vornehmen!

** Für den Abschlussbericht liegen keine Zahlen vor, da nach der Umstellung auf ein KIT-weites Datensystem noch nicht alle Daten eingepflegt sind

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Je Fakultät bzw. Fachbereich (optional)

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls]	
Geisteswissenschaften	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	2928	1564	65	35	3103	1692	65	35	3411	1922	64	36	65	35
Absolvierende	433	296	59	41	275	201	58	42	352	181	66	34	58	42
Anzahl der Promotionen im Jahr	40	15	73	27	43	9	83	17	1	0	100	0	73	27
2 Jahre nach Promotion wiss. Personal auf Qualifizierungsstufen	24	8	75	25	37	11	77	23					71	29
Anzahl der Habilitationen im Jahr														
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen														
Juniorprofessuren														
Professuren C3/W2/C4/W3	38	3	93	7	44	5	90	10	43	4	91	9	84	14
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)														

* Hier bitte die Spalten aus den Zwischenberichten übernehmen. Bitte keine erneuten Änderungen vornehmen!

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Je Fakultät bzw. Fachbereich (optional)

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Naturwissenschaften														
Studierende	2124	1367	61	39	2291	1423	62	38	5894	2222	73	27	61	39
Absolvierende	211	147	59	41	271	216	56	44	540	237	69	31	59	41
Anzahl der Promotionen im Jahr	70	30	70	30	73	49	60	40	111	54	67	33	59	41
2 Jahre nach Promotion wiss. Personal auf Qualifizierungsstufen	136	28	83	17	156	50	76	24					82	18
Anzahl der Habilitationen im Jahr														
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen														
Juniorprofessuren														
Professuren C3/W2/C4/W3	70,5	10	88	12	81	10	89	11	83	9	90	10	87	13
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)														

* Hier bitte die Spalten aus den Zwischenberichten übernehmen. Bitte keine erneuten Änderungen vornehmen!

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Je Fakultät bzw. Fachbereich (optional)

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013*		
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls]		
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	
Ingenieurwissenschaften															
Studierende	7829	1588	83	17	8228	1808	82	18	8178	2208	79	21	82	18	
Absolvierende	820	221	79	21	1230	286	81	19	920	213	81	19	78	22	
Anzahl der Promotionen im Jahr	160	36	82	18	185	30	86	14	166	46	78	22	82	18	
2 Jahre nach Promotion wiss. Personal auf Qualifizierungsstufen	131	25	84	16	160	40	80	20					80	20	
Anzahl der Habilitationen im Jahr															
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen															
Juniorprofessuren															
Professuren C3/W2/C4/W3	101	11	90	10	121	12	91	9	135	17	89	11	87	13	
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)															

* Hier bitte die Spalten aus den Zwischenberichten übernehmen. Bitte keine erneuten Änderungen vornehmen!