

Gender-Monitoring-Bericht

Entwicklungen und Highlights im Berichtsjahr 2025



Impressum

Herausgeber

Karlsruher Institut für Technologie (KIT)
Präsident Prof. Dr. Jan S. Hesthaven
Kaiserstr. 12
76131 Karlsruhe

Verantwortlich für den Inhalt

Präsident Jan S. Hesthaven

Kontakt

Strategische Weiterentwicklung (SW)
Abt. Chancengleichheits- und Diversitätsmanagement
Lucas Dembinsky

Telefon: 0721 608-45116

E-Mail: lucas.dembinsky@kit.edu

Inhalt

1. Highlights 2025	1
1.1 Ausgewählte Projekte und Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Chancengleichheit	1
1.2 Exzellente Wissenschaftlerinnen – Ausgewählte Preise und Auszeichnungen	4
1.3 Blick auf die quantitativen Chancengleichheitsziele und die Entwicklung der Frauenanteile	5
2. Überblick der Frauenanteile am KIT im Jahr 2025	7
2.1 Gesamtüberblick – Wissenschaftliche Qualifikationsstufen und Professuren	7
2.2 Gesamtüberblick – Wissenschaftsunterstützendes Personal	7
2.3 Leitungspositionen und ausgewählte Gremien	8
2.4 Professuren nach Altersstruktur	8
2.4.1 W1-Professuren: Tenure-Track-Professuren und Juniorprofessuren	9
2.5 Berufungsverfahren und Ernennungen	9
2.6 Wissenschaftliche Mitarbeitende (ab E13)	10
2.7 Leitungspositionen	10
2.8 Studierende und abgeschlossene Promotionen	11
2.9 Wissenschaftsunterstützendes Personal	12
2.9.1 Leitungs- und Führungspositionen beim wissenschaftsunterstützenden Personal	14
2.9.2 Auszubildende	14
3. Zusammenfassung und Ausblick	15
4. Erreichung der Chancengleichheitsziele auf KIT-Gesamtebene sowie Bereichs- bzw. Fachebene	16
5. Anhang	24

Vorbemerkung

Der vorliegende Gender-Monitoring-Bericht 2025 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 2025. Zudem wird die Entwicklung der Frauenanteile in Hinblick auf die gesetzten Ziele im Rahmen des aktuellen Chancengleichheitsplans (ChG-Plan) 2022-2026 dargestellt.

1. Highlights 2025

1.1 Ausgewählte Projekte und Themen zur Weiterentwicklung der Chancengleichheit

Im Rahmen des Exzellenzuniversitätsvorhabens **„Gender Equity 1“ (GE 1)** fanden in 2025 weitere Zukunftsworkshops auf Bereichsebene statt. Nach der Durchführung von fachspezifischen Aktivitäten sowie der intensiven Begleitung und Auseinandersetzung mit der Chancengleichheitssituation in den Bereichen sowie Verwaltung und Technik in der ersten Phase des Projekts standen in der zweiten Projektphase ein Recap und die Entwicklung von Folgemaßnahmen im Mittelpunkt. Der Genderkompetenzausbau wurde mit der Ausrichtung von Weiterbildungen und Workshops in den Instituten zum Themenspektrum Gender Equity vorangetrieben.

Die Rekrutierung von Professorinnen wurde im Exzellenzuniversitätsvorhaben **„Gender Equity 2“ (GE 2)** weiter unterstützt, indem zusätzliches Berufungsbudget zur Gewinnung herausragender Frauen bereitgestellt wurde. Seit Projektbeginn in 2019 sind 17 Wissenschaftlerinnen finanziell zusätzlich ausgestattet worden.

Das Projekt zur „Erhebung der aktuellen Situation von Professorinnen am KIT“ verfolgt das Ziel, die Rahmenbedingungen, unter denen Professorinnen am KIT arbeiten, quantitativ und qualitativ zu erheben und zu analysieren. Die damit verbundenen weiteren Ziele sind, Wissen über den Status quo zu erhalten, diesen transparent darzustellen, ggf. bestehende Chancengleichheitsmaßnahmen anzupassen und, wo nötig, neue Maßnahmen aufzusetzen. In 2025 erfolgte die zweite von insgesamt drei Erhebungen inklusive einer Gender Pay Gap-Betrachtung (analysiert wurden u. a. Gehaltsgefüge, Leistungsbezüge und Personalressourcen) und einer Onlinebefragung (zu bspw. Zeitaufteilung und Vereinbarkeit, Zufriedenheit mit Ressourcen oder auch erlebter Wertschätzung und Zugehörigkeitsgefühlen). Die Ergebnisse werden in 2026 vorliegen.

Im Rahmen des Professorinnenprogramms 2030 des Bundes und der Länder konnte durch die Förderzusage für zwei Regelprofessuren im vergangenen Jahr mit der Umsetzung der ersten Maßnahmen gestartet werden. Diese beinhalten unter anderem die aktive Suche und Ansprache von exzellenten Wissenschaftlerinnen, um in den Bereichen die Rekrutierung von Professorinnen durch eine verstärkte Recherche und direkte Ansprache zu unterstützen

Das aus dem Impuls- und Vernetzungsfonds der Helmholtz Gemeinschaft eingeworbene Projekt „Exzellenz durch Vielfalt – Steigerung der Arbeitgeberattraktivität durch diversitätssensibles Employer Branding und Personalmarketing“ verfolgte 2025 Maßnahmen zur Gewinnung von Frauen und internationalen Spitzenkräften sowie die Schärfung der Arbeitgebermarke zur besseren Rekrutierung und Ansprache von Talenten.



© iStock | marchmeena

Im **„CEWS Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2025“** setzte sich der positive Trend der Vorjahre fort. Das KIT stieg in der Gesamtschau von 101 Universitäten in die Ranggruppe 4 von insgesamt 12 Ranggruppen auf. Beim vergangenen Ranking 2023 war das KIT in Ranggruppe 6 vertreten, zwei Jahre davor in 2021 noch in Ranggruppe 8. Das Ranking bewertet die Hochschulen anhand von sechs Indikatoren. Bei der Betrachtung der Promotionen, Post-Docs, dem hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal

sowie bei der Steigerung des Frauenanteils bei den Professuren gegenüber 2018 ist das KIT in der Spitzengruppe vertreten. Beim Indikator Professuren liegt das KIT im Mittelfeld. Im Vergleich der TU9-Universitäten liegt das KIT gleichauf mit der TU Berlin auf Platz 2.

Neben dem jährlichen Gender-Monitoring-Bericht erfasste der 2025 erschienene Diversity-Monitoring-Bericht wichtige Aspekte rund um Diversität und Chancengleichheit am KIT. Der Bericht fasst die Ergebnisse aus der Umfrage „Vielfalt und Zusammenarbeit am KIT“ zusammen. Die geschlechterspezifische Auswertung der Fragen ermöglicht einen differenzierten Einblick in die Arbeits- und Erfahrungswelt am KIT beschäftigter Frauen.

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 2025 bei 75% (von 4), bei den W1-Professuren bei 43% (von 7).
- Bei den International Excellence Grants lag der Frauenanteil unter den geförderten Personen in 2025 bei 41% (22 Fellowships).
- Beim Young Investigator Group Preparation Program lag der Anteil der teilnehmenden Wissenschaftlerinnen in 2025 bei 42% (19 Fellowships).

Im Rahmen der Erstellung des Struktur- und Entwicklungsplanes für die kommende Planungsperiode 2027-2031 wurden im Austausch mit dem Präsidium und den Bereichen die bisher erreichten Zielwerte evaluiert, der Stand am KIT im bundesdeutschen Gesamtvergleich betrachtet und auf dieser Grundlage neue Zielwerte und Maßnahmen für den kommenden Chancengleichheitsplan 2027-2031 erarbeitet und beschlossen.

Am Diversity-Tag des KIT wurden 2025 acht unterschiedliche Veranstaltungen, zwei Infostände und eine Filmvorführung angeboten, um die Diversitykompetenz der Beschäftigten

zu stärken. Mit Formaten wie „LGBTQIA+, was? – Ein inklusives Arbeitsumfeld gestalten, aber wie?“, „Lösungsorientiertes Kurzzeitcoaching für pflegende Angehörige“ und „Sexismus am Arbeitsplatz – Meine Verantwortung als Führungskraft“ konnten die Beschäftigten in ganz unterschiedlichen Themenfeldern ihre Kompetenz ausbauen. Insgesamt wurden rund 160 Personen erreicht.



Der **Veranstaltungstag „KIT für ALLE!“** am 21. November 2025 bot Mitarbeitenden und Studierenden Impulsvorträge, Workshops und eine Paneldiskussion zu den Themen Gender, Intersektionalität und Chancengerechtigkeit. Vorträge zu Bias in AI, dem Konzept der Vertrauenspersonen sowie zum Kommunizieren über Geschlecht und Gender boten die Möglichkeit zum Austausch und Transfer in die Praxis. Im Rahmen der Paneldiskussion waren die Vortragenden und Teilnehmenden eingeladen, den Stand der Chancengerechtigkeit am KIT zu evaluieren und die Frage zu erörtern, wie Chancengerechtigkeit in Zukunft am KIT aussehen soll. Workshops zu Alltagsinterventionen gegen Diskriminierung & Allyship sowie Inclusive Leadership & Vorbild-Sein rundeten neben der Vernissage zur queeren Kunst- und Geschichtsausstellung „We are Part of Culture“ den Tag ab.



© Mike Auerbach/Gesellschaft für Informatik (GI)

Das Projekt „eezi – Eine Einführung zum Informatikstudium“ der Fakultät für Informatik wurde auf dem Fakultätentag Informatik 2025 für herausragende Gleichstellungs- und Diversitätsarbeit ausgezeichnet. Das Projekt wird seit dem Wintersemester 2016/17 angeboten und unterstützt Studierende bei einer Vielzahl an neuen Herausforderungen, mit denen sie zu Studienbeginn konfrontiert sind. Bei der gezielten Förderung und Anleitung zur Selbstkompetenz durch Vorlesungen, über Tutorien bis hin zu individuellen Beratungsgesprächen spielen Gender-Aspekte neben anderen Diversitätsmerkmalen eine zentrale Rolle.

Wissenschaftliches Kolloquium zum Thema sexualisierte Gewalt, Belästigung und Diskriminierung im Hochschulkontext am 30.06.2025 am KIT: **Die Chancengleichheitsbeauftragten, die Geschäftsstelle CHG und die Ansprechpersonen bei sexualisierter**

Gewalt und Belästigung luden am 30. Juni 2025 zum „wissenschaftlichen Kolloquium“ im NTI-Hörsaal des KIT. Hauptpunkt des Programms war eine Podiumsdiskussion mit Expert/nnen aus dem Beratungsumfeld oder politischen Bereich, bei der das Thema „Sexualisierte Gewalt und Belästigung im Hochschulkontext“ näher beleuchtet und in deren Zuge Fragen aus dem Plenum beantwortet wurden. Ferner wurde zum Ausklang der Film „Bombshell – Das Ende des Schweigens“ (2019) gezeigt. Die Veranstaltung war gut besucht, der Teilnehmendenkreis bunt gemischt (z.B. Beschäftigte/Studierende oder hinsichtlich des Alters und Geschlechts) und das Feedback ausnahmslos positiv. Die allgemeine Vernetzung konnte weiter vorangetrieben, die Sichtbarkeit des Themenfeldes „Sexualisierte Gewalt und Belästigung“ effektiv gestärkt werden.



© KIT

1.2 Exzellente Wissenschaftlerinnen – Ausgewählte Preise und Auszeichnungen¹

In 2025 wurden wieder zahlreiche Wissenschaftlerinnen des KIT aufgrund ihrer außerordentlichen Leistungen in hochkarätige Ämter berufen und mit Preisen ausgezeichnet.

- Prof. Dr. Almut Arneth (Institut für Meteorologie und Klimaforschung – Atmosphärische Umweltforschung) war in der Rangliste der „Highly Cited Researchers“ der *Web of Science Group* vertreten. Eine Publikation gilt als „highly cited“, wenn sie in ihrem Fachgebiet und ihrem Erscheinungsjahr zu den Top-1-Prozent der Gesamtzitationen zählt.
- Prof. Dr. Kim Berghaus (Institut für Theoretische Physik) wurde in die Emmy-Noether-Förderung der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) aufgenommen.
- Prof. Dr. Stefanie Dehnen (Institut für Nanotechnologie) wurde von der Hector Stiftung II mit dem Hector-Wissenschaftspreis 2024 für herausragende Forschungsleistung im Gebiet der Chemie von Clusterverbindungen ausgezeichnet. Die International Union of Pure and Applied Chemistry (IUPAC) verlieh ihr den IUPAC 2025 *Award for Distinguished Women In Chemistry or Chemical Engineering*. Zudem wurde sie auf der Mitgliederversammlung der DFG in den Senat der DFG gewählt.
- Dr. Julia Ehlermann (Fortbildungszentrum für Technik und Umwelt) wurde zum 1. Januar 2025 in das Kuratorium der Stiftung *Kinder forschen* berufen. Die Stiftung engagiert sich für gute frühe MINT-Bildung.
- Clara Hoffmann und Prof. Dr. Nadja Klein (Scientific Computing Center) wurden mit dem *Mitchell-Prize* der International Society for Bayesian Analysis (ISBA) für ihr Paper zur Unsicherheitsquantifizierung in neuronalen Netzwerken für das autonome Fahren ausgezeichnet.
- Prof. Dr. Nadja Klein (Scientific Computing Center) gewann zudem den *Emerging Leader Award* des Committee of Presidents of Statistical Societies (COPSS) für ihre Beiträge im Bereich Statistik.
- Prof. Dr. Maryna Meretska (Institut für Nanotechnologie) erlangte beim INNOspace Masters Wettbewerb 2025 den zweiten Platz im Wettbewerb der Deutschen Raumfahrt-Agentur im DLR mit ihrem Projekt EarthGaze.
- Prof. Dr.-Ing. Rania Rayyes (Institut für Fördertechnik und Logistiksysteme) wurde der *IEEE Women in Robotics and Automation Award* im Rahmen der 21. IEEE International Conference für ihre Arbeit zu KI-gestützter Architektur für roboterbasierte Automatisierung der Kabelbaumfertigung verliehen.
- Dr. Jingyuan Xu (Institut für Mikrostrukturtechnik) erhielt den „For Women in Science“-Förderpreis von L'Oréal, der deutschen UNESCO-Kommission und dem deutschen Humboldt-Netzwerk für ihre innovative Forschung zu umweltfreundlichen Kühltechnologien.



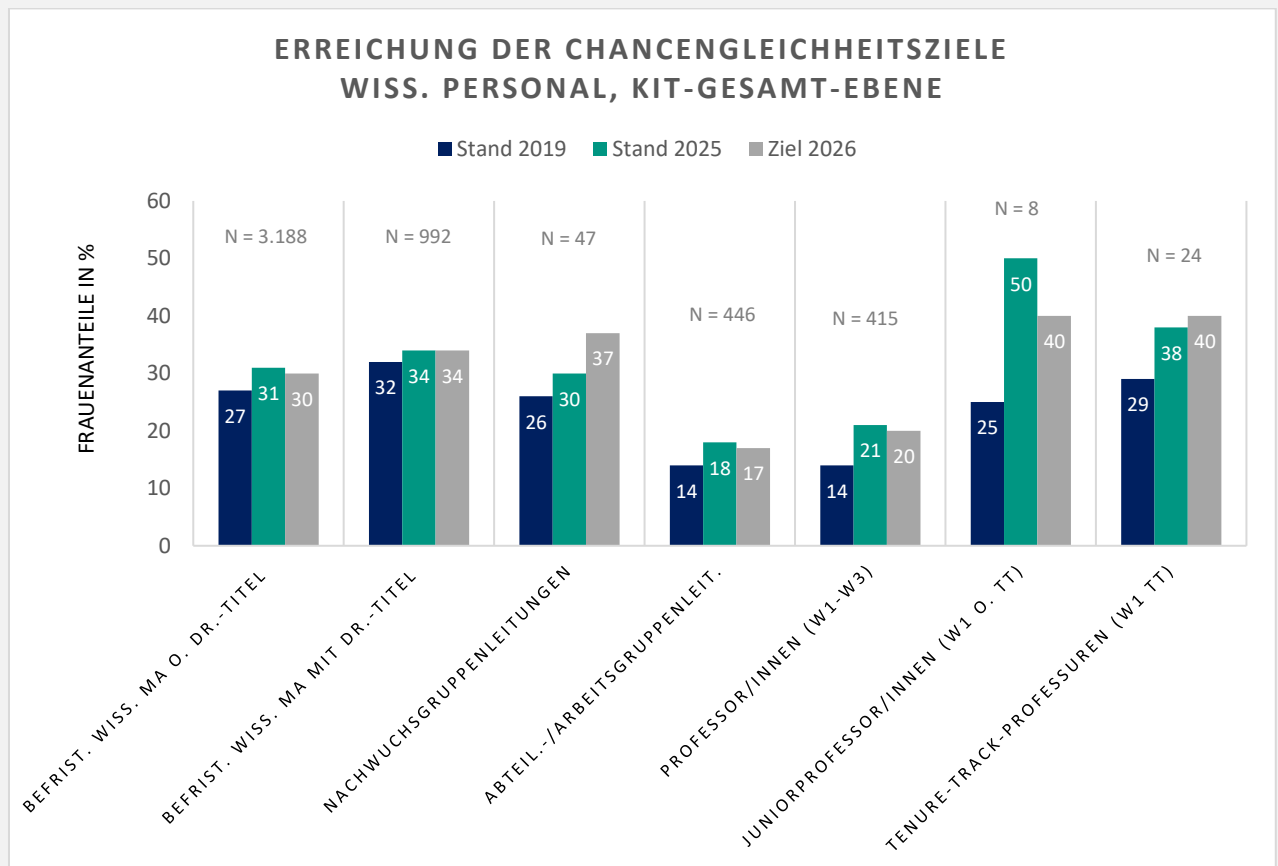
Neben diesen ausgewählten Wissenschaftlerinnen erhielten noch weitere Wissenschaftlerinnen sowie zahlreiche Doktorandinnen des KIT Auszeichnungen und Preise für ihre wissenschaftlichen Arbeiten. Außerdem wurden Louie Elio Rothenberger (Joseph Gottlieb Kölreuter Institut für Pflanzenwissenschaften) und Julia Kanzleiter am KIT für ihre hervorragenden Leistungen als Landesbeste bei der Abschlussprüfung der Auszubildenden durch die IHK Karlsruhe ausgezeichnet.

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 2025.

1. Wissenschaftliches Personal



Die Darstellung der Chancengleichheitsziele auf Bereichs- und Fachebene erfolgt auf S. 17.

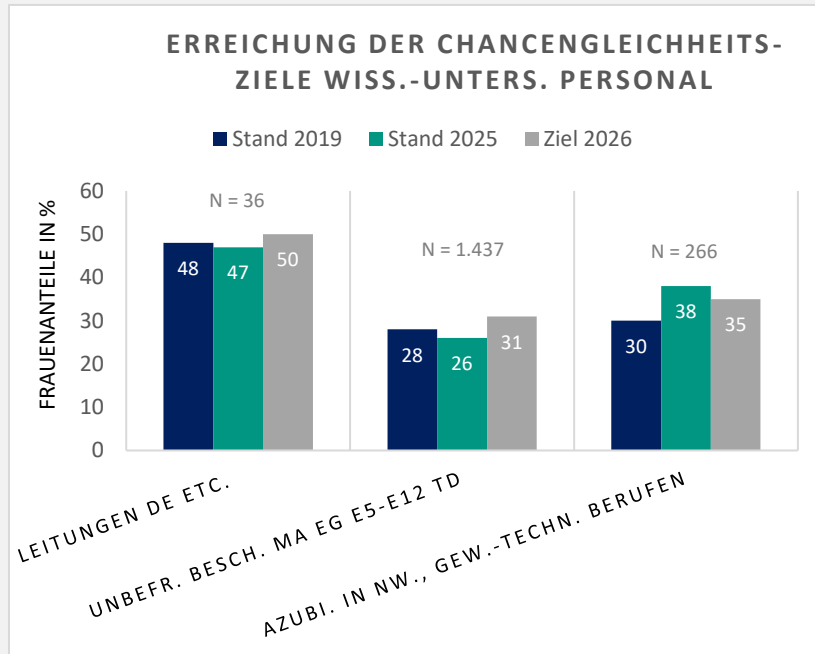
Highlights:

- Zielerreichung aufgrund positiver Entwicklung des Frauenanteils bei den Professuren (ohne Vertretungen) von 14% in 2019 auf 21% in 2025. Der Frauenanteil bei den Ruferteilungen lag in 2025 bei 44% und bei den Ernennungen bei 47%. Hier zeigt sich der Erfolg der aktiven Rekrutierung und der gendergerechten Berufungsverfahren. Der Frauenanteil bei den W1-Professuren ohne Tenure Track liegt mit 50% über dem Ziel von 40%, bei allerdings vergleichsweise geringer Gesamtzahl (8) an derartigen Professuren.
- Erreichung des Zielwerts bei den befr. wiss. Mitarbeitenden ohne Dr.-Titel mit einer Erhöhung um vier Prozentpunkte sowie den befr. wiss. Mitarbeitenden mit Dr.-Titel mit einer Erhöhung um zwei Prozentpunkte im Vergleich zu 2019.
- Abteilungs-/Arbeitsgruppenleitungen: Zielerreichung mit einer Verbesserung um 3 Prozentpunkte im Vergleich zum Jahr 2019.

Handlungsfelder:

- Der Frauenanteil bei den W1-Tenure-Track-Professuren konnte im Vergleich zum Vorjahr nochmals um acht Prozentpunkte auf 38% gesteigert werden, verblieb aber unter dem Ziel für 2026.
- Nachwuchsgruppenleitungen: Der Frauenanteil blieb im Vergleich zum Vorjahr konstant bei 30%. Zu beachten ist hierbei, dass diese extern finanziert werden und die Auswahl in der Regel nicht am KIT stattfindet.

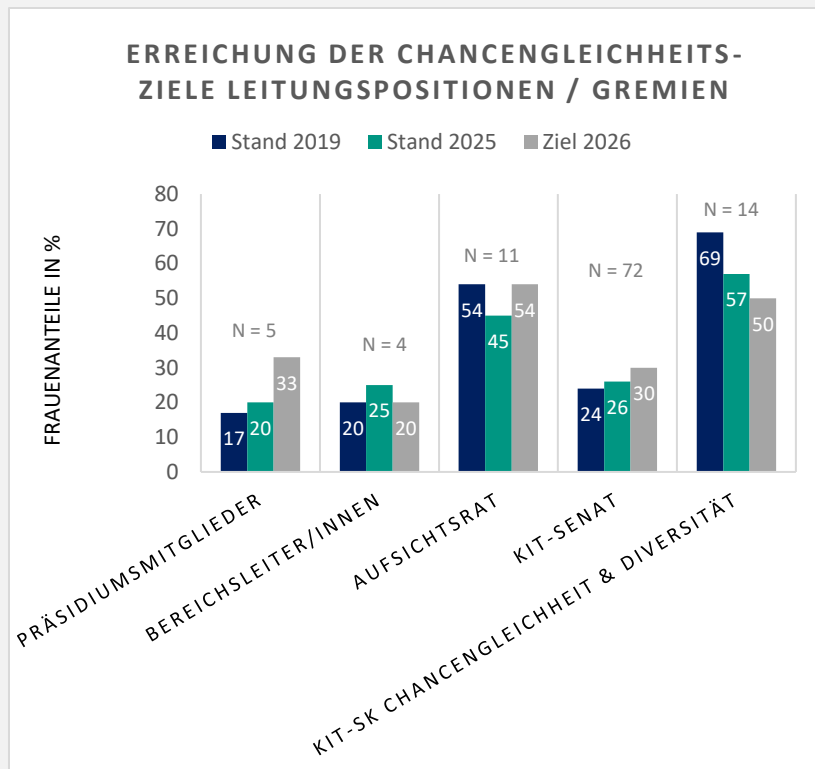
Wissenschaftsunterstützendes Personal



gruppen E5-E12 betrachtet. Hier ist der Frauenanteil seit 2019 um zwei Prozentpunkte abgefallen. Dies ist auf einen Rückgang der beschäftigten Frauen bei annähernd gleichbleibender Gesamtzahl der unbefristet Beschäftigten in E5-E12 zurückzuführen.

- Bei den Leitungen der Service- und Dienstleistungseinheiten, Stabsstellen und zentr. Wiss. Einrichtungen gab es zuletzt im Vergleich zu 2024 einen Rückgang bei den Frauenanteilen um drei Prozentpunkte.

2. Leitungspositionen und ausgewählte Gremien



Highlight:

- Positive Entwicklung des Frauenanteils bei den Auszubildenden in den naturwissenschaftlich und gewerblich-technischen Berufen: Seit 2022 konnten hier die Frauenanteile kontinuierlich angehoben werden, zuletzt um zwei Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr.

Handlungsfelder:

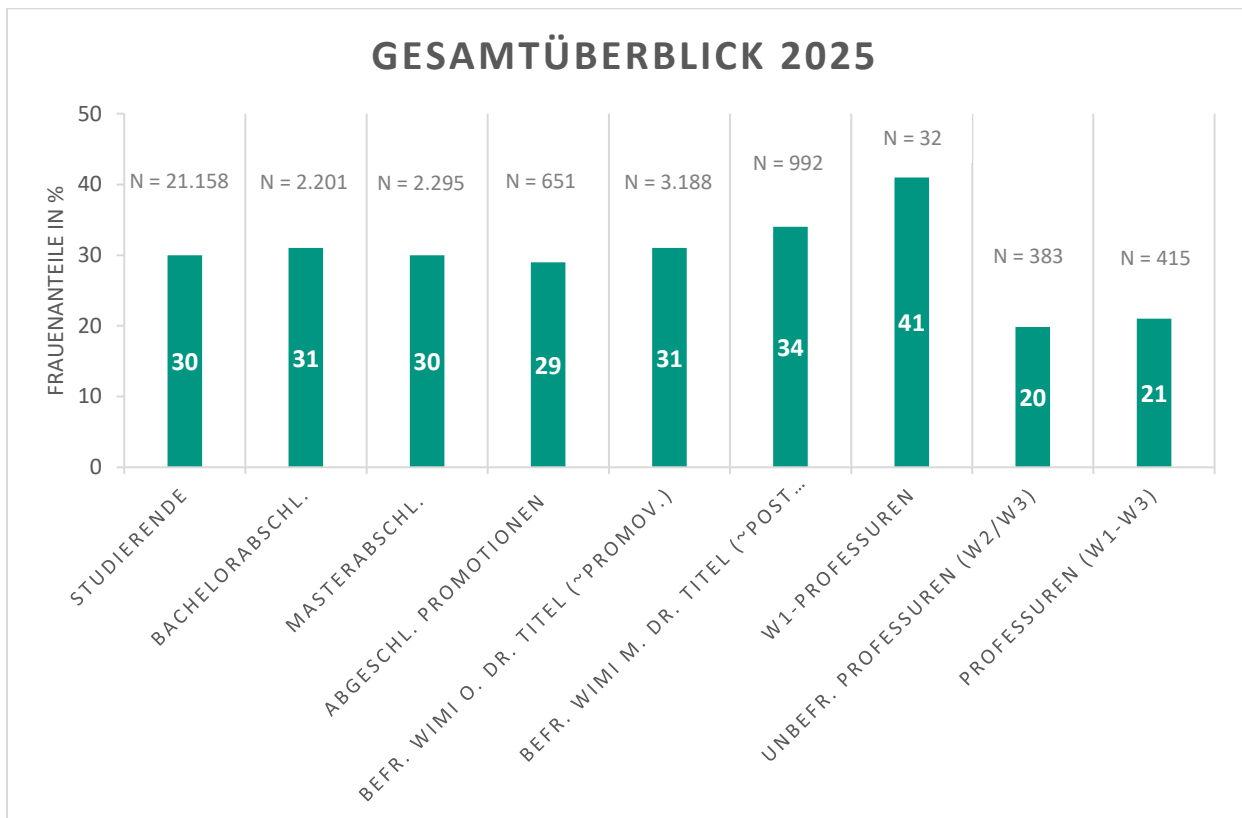
- Die Erhöhung der Frauenanteile im technischen Dienst steht nach wie vor im Fokus, im Besonderen werden im aktuellen Geltungszeitraum des Chancengleichheitsplans die unbefristet Beschäftigten in den Entgelt-

Handlungsfelder:

- Im KIT-Senat konnte das Ziel trotz zwischenzeitlicher Steigerungen seit 2019 nicht nachhaltig gesichert werden. Der Frauenanteil blieb seit 2024 konstant.
- Bei der KIT-Senatskommission für Chancengleichheit und Diversität soll eine ausgeglichene Verteilung von Frauen und Männern erzielt werden. In 2025 stieg der Anteil der männlichen Kommissionsmitglieder um 14 Prozentpunkte, so dass der Frauenanteil erstmalig unter 69% lag und sich damit der gewünschten Parität annäherte.

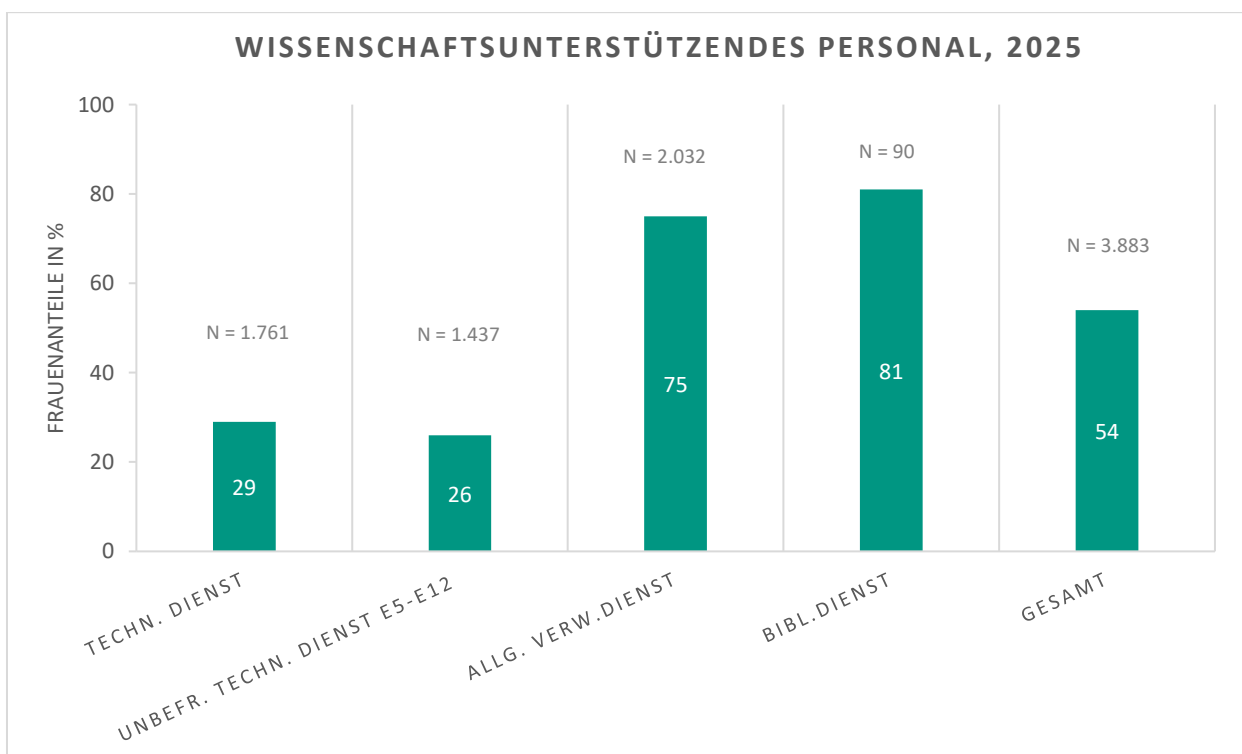
2. Überblick der Frauenanteile am KIT im Jahr 2025

2.1 Gesamtüberblick – Wissenschaftliche Qualifikationsstufen und Professuren

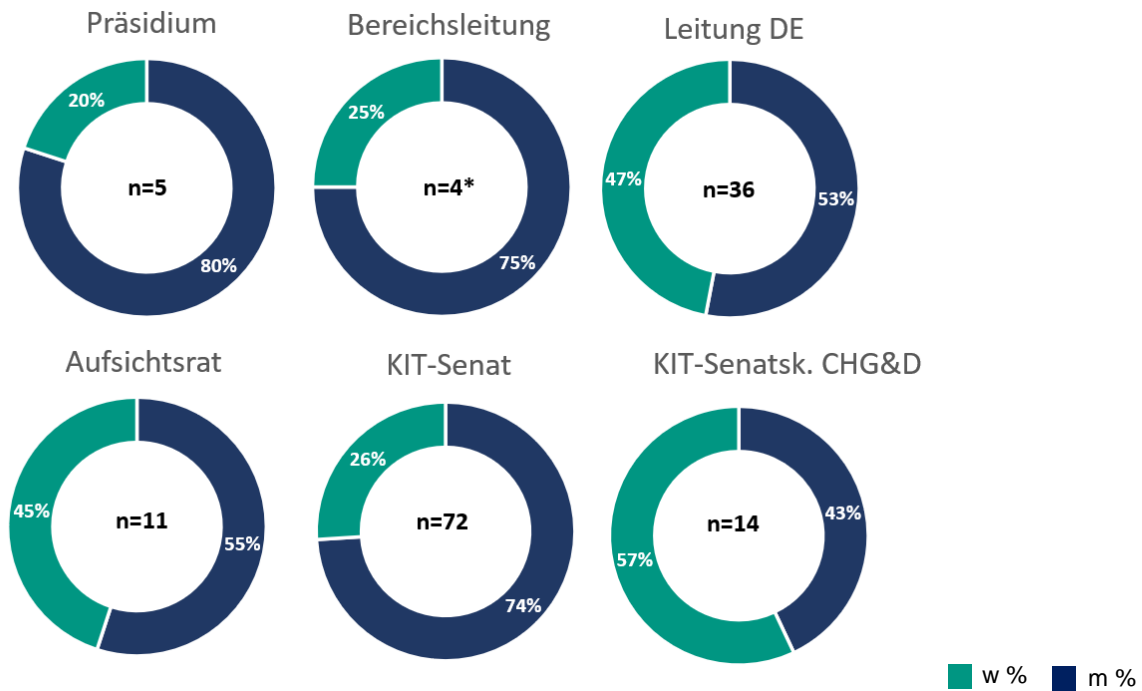


Professuren (W1-W3, C3, C4) ohne Vertretungsprofessuren, Apl.-Prof. und Honorarprofessuren

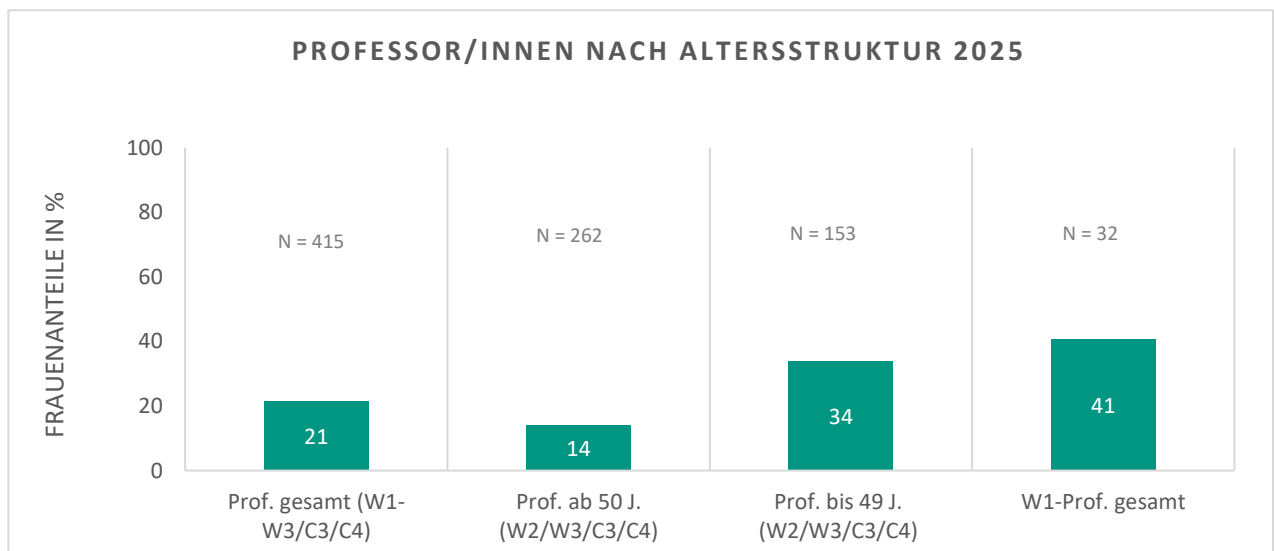
2.2 Gesamtüberblick – Wissenschaftsunterstützendes Personal



2.3 Leitungspositionen und ausgewählte Gremien²



2.4 Professuren nach Altersstruktur

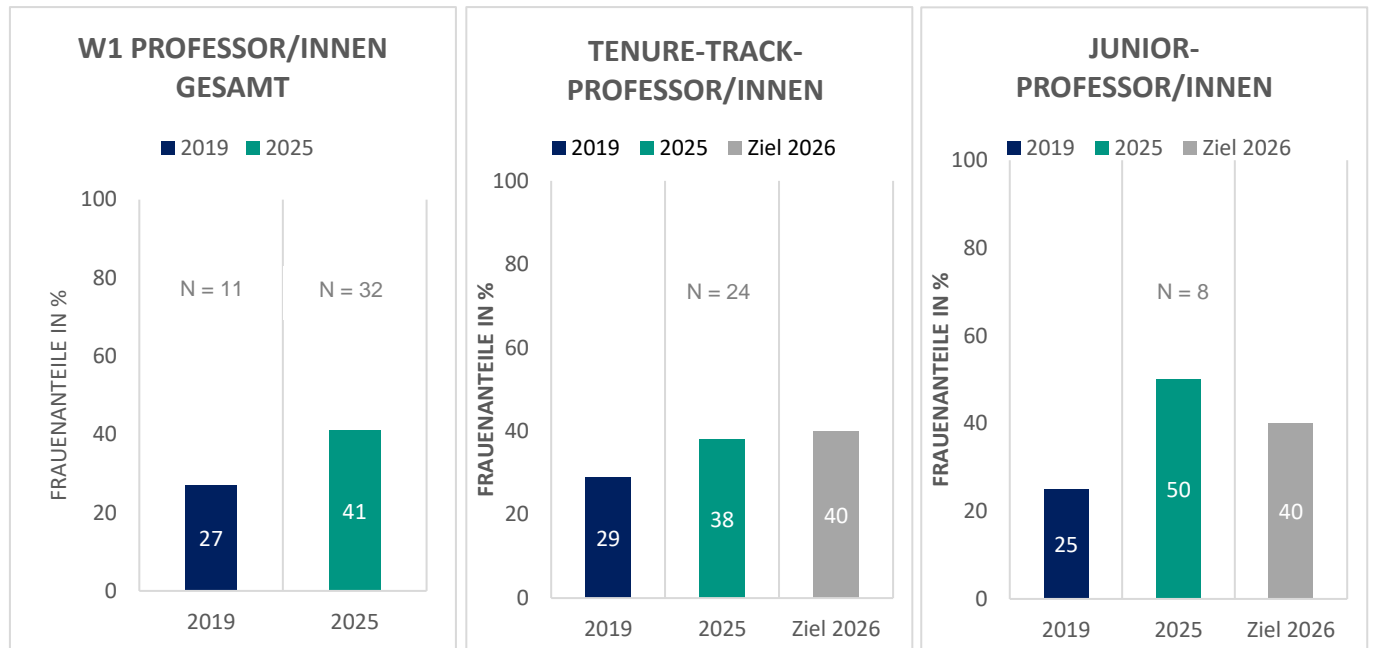


Der Blick auf die Altersstruktur unter den Professor/innen zeigt einen wesentlich höheren Frauenanteil von 34% unter den Professor/innen unter 50 Jahren. Bei der altersgemäß jüngsten Gruppe der W1-Professorinnen und Professoren liegt der Anteil mit 41% noch einmal höher. Hier zeigt sich ebenfalls der Erfolg der aktiven Rekrutierung und der gendergerechten Berufungsverfahren am KIT. Der höhere Frauenanteil bei jungen Professor/innen unterstreicht die Attraktivität des KIT als Wissenschaftseinrichtung und ist ein Hinweis darauf, dass sich viele Frauen gezielt für eine Professur am KIT entscheiden.³

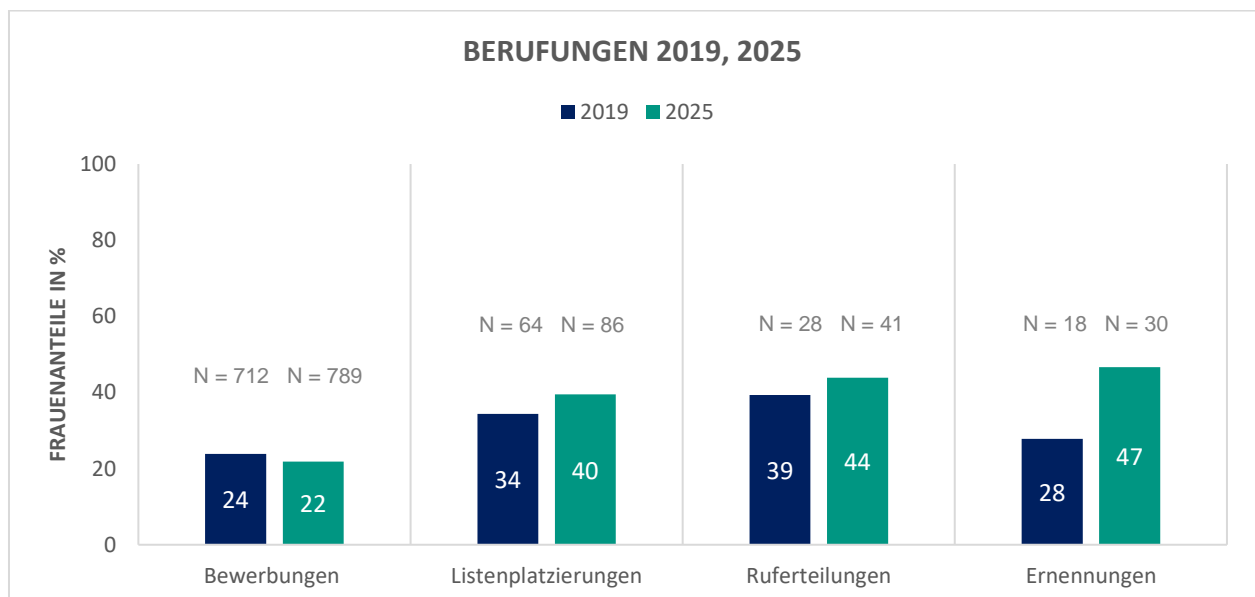
² Gemäß § 9 KITG i.V.m. § 3 der Gemeinsamen Satzung (GS) besteht seit 2023 die Zusammensetzung des KIT-Senats aus: Mitgliedern des KIT-Senats kraft Amtes, gewählten Mitgliedern des KIT-Senats, Mitgliedern des KIT-Senats kraft Amtes mit beratender Stimme, Mitgliedern des KIT-Senats mit beratender Stimme, Gästen ohne Stimmrecht sowie ständigen Gästen. Gäste werden in dieser Erhebung nicht mitbetrachtet. Erstmals hat die (gewählte) Gruppe der Hochschullehrenden nun auch gewählte individuelle Stellvertretungen.

³ Entspricht 85% Annahmequote unter listenerstplatzierten Frauen 2020-2024 (bei 52 erteilten Rufe an listenerstplatzierte Frauen).

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



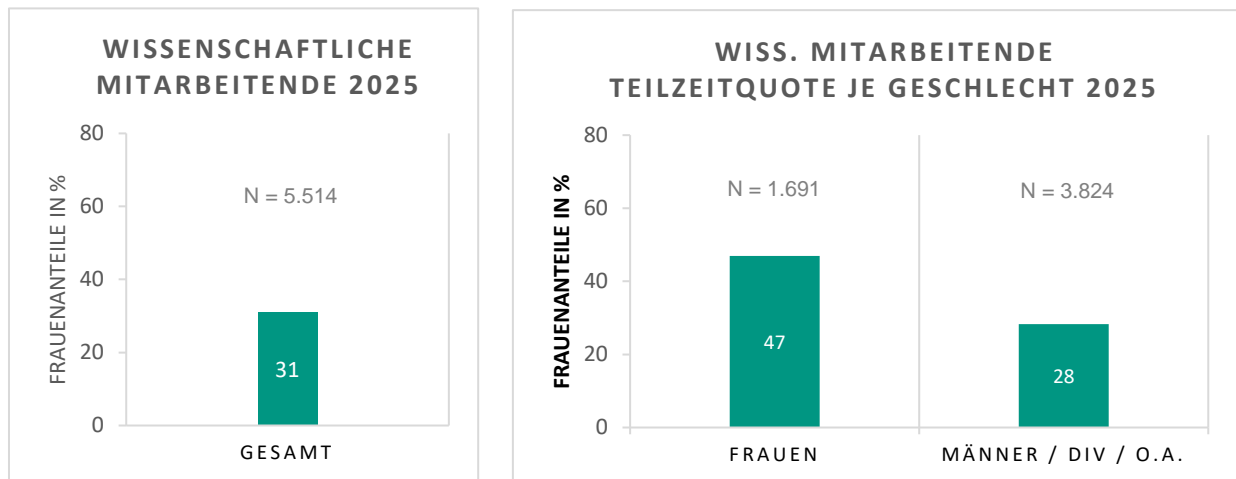
2.5 Berufungsverfahren und Ernennungen



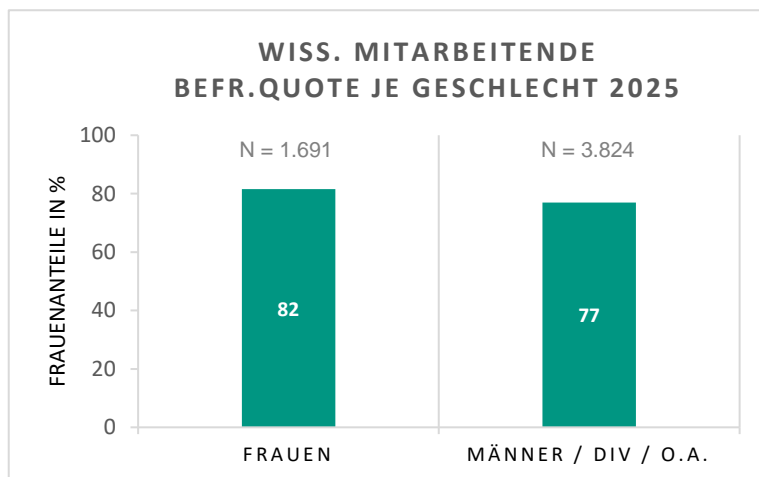
Die Darstellung zeigt die Frauenanteile in den einzelnen Stufen der Berufungsverfahren im Jahr 2025 im Vergleich zum Jahr 2019. Der Frauenanteil liegt bei den Bewerbungen in 2025 bei 22%, bei den Listenplatzierungen bei 40% und bei den Ernennungen bei 47%. Der Frauenanteil an den Bewerbungen auf eine Professur am KIT ist im Zeitraum zwischen 2019 und 2025 weitestgehend konstant geblieben, während der Frauenanteil in den weiteren Schritten des Berufungsverfahrens kontinuierlich angestiegen ist. Im Vergleich zum Jahr 2024 (Stand 34%) ist 2025 hinsichtlich des Frauenanteils bei den Listenplatzierungen ein Zuwachs um sechs Prozentpunkte, hinsichtlich der Ruferteilungen (2024: 41%) ein Zuwachs um weitere drei Prozentpunkte zu verzeichnen. Der Anteil unter den Ernennungen ist mit 47% im Vergleich zum Vorjahr um 21 Prozentpunkte höher und markiert auch über die längere Perspektive der Jahre 2019 bis 2025 einen neuen Höchststand (gewichteter Durchschnitt 2019-2025: 34% bei 175 Ernennungen).

2.6 Wissenschaftliche Mitarbeitende

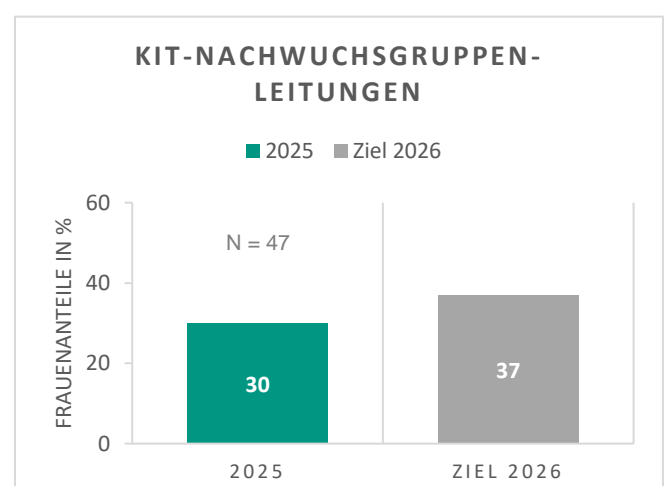
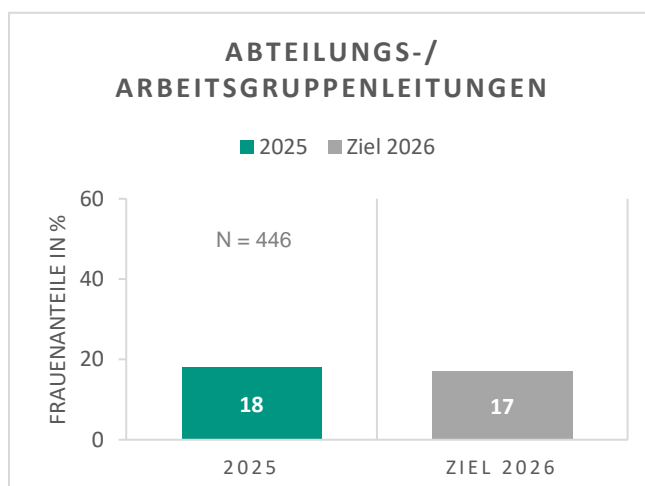
Nachfolgend werden die Frauenanteile bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden gesamt innerhalb und außerhalb der Bereiche ab der Entgeltgruppe E13 im Jahr 2025 dargestellt. Darüber hinaus wird die geschlechterspezifische Teilzeitquote, also der Anteil der Teilzeitbeschäftigten innerhalb einer Geschlechtergruppe, betrachtet.



Die nachstehende Abbildung stellt die Befristungsquote je Geschlechtergruppe dar.

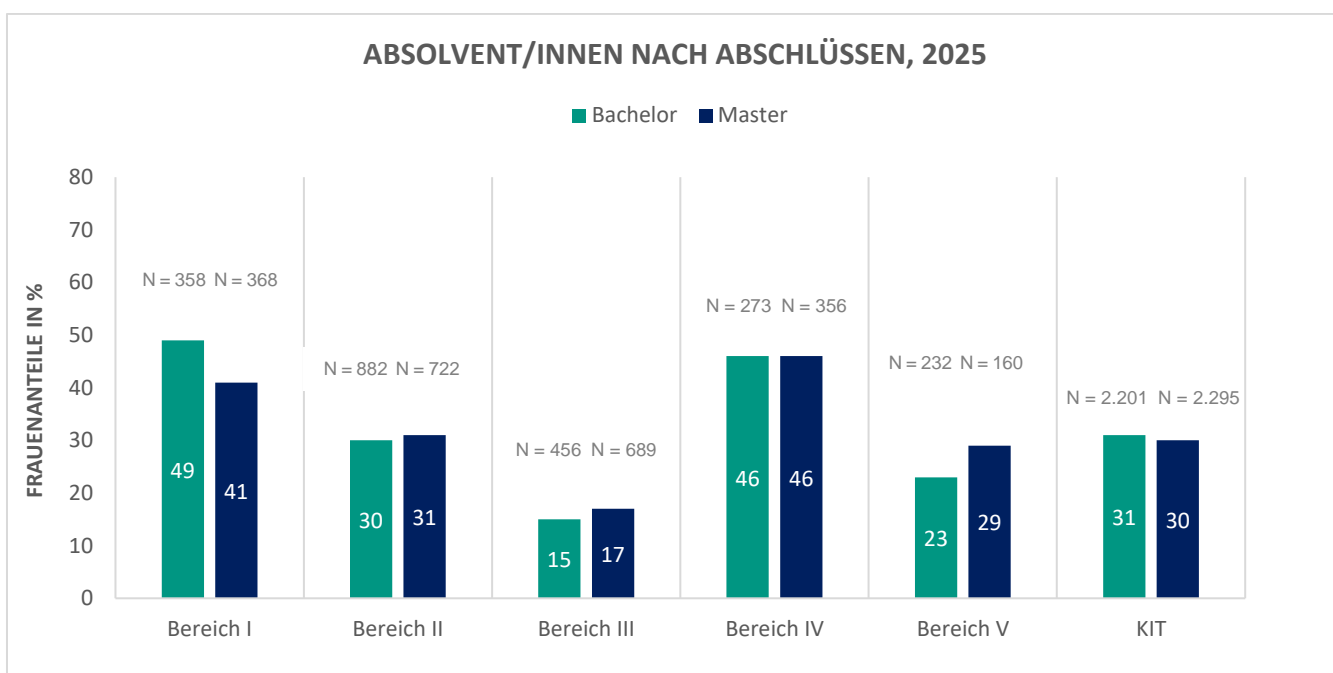
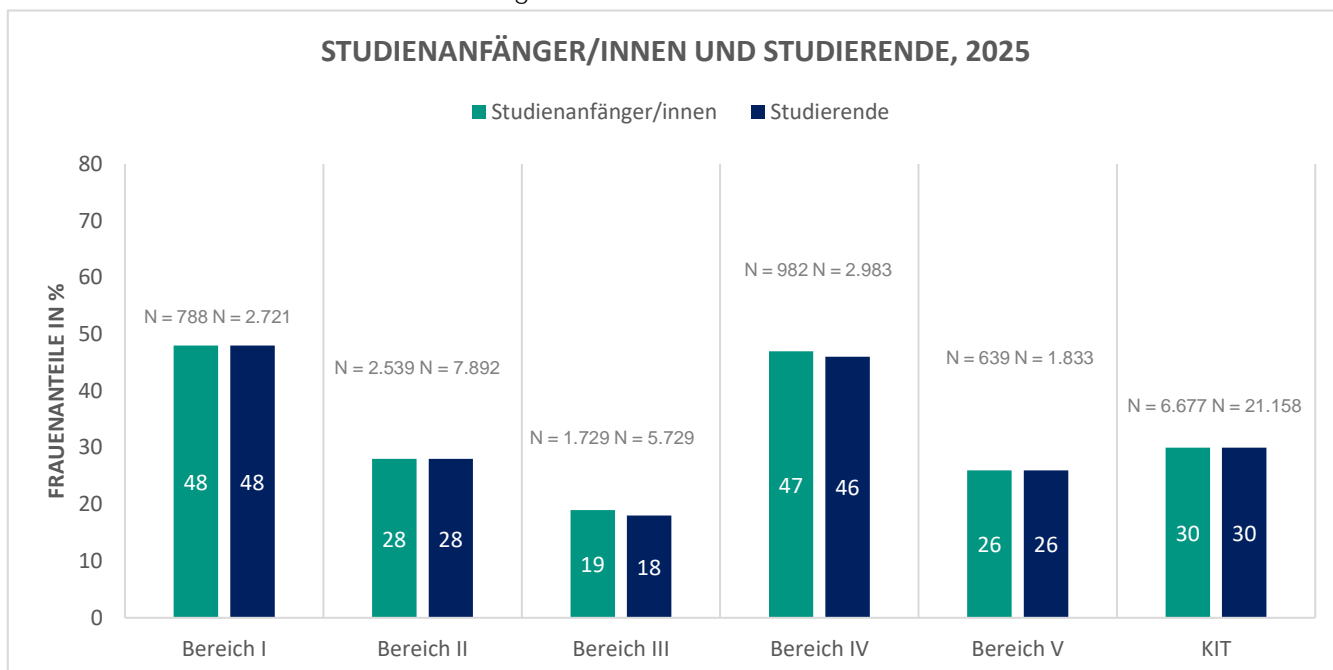


2.7 Leitungspositionen

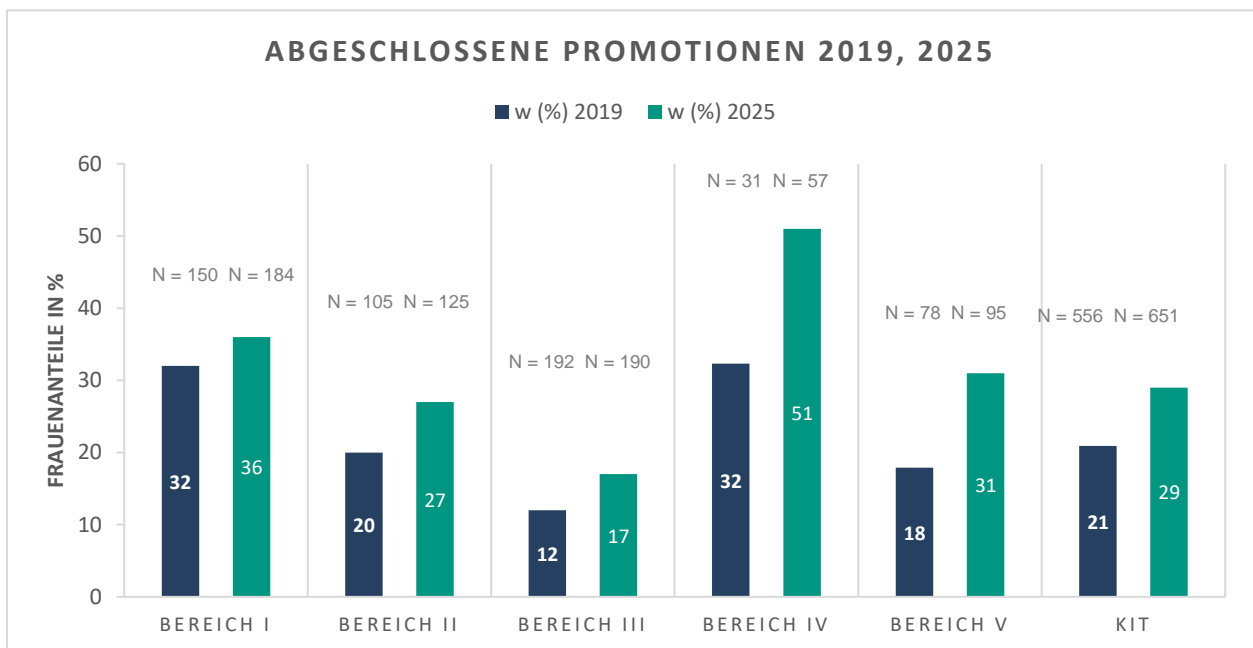


2.8 Studierende und abgeschlossene Promotionen

Im Folgenden werden die Frauenanteile bei den Studienanfängerinnen und -anfängern und Studierenden, den Bachelor- und Masterabschlüssen sowie den abgeschlossenen Promotionen für das Jahr 2025 auf Bereichs- und KIT-Gesamt-Ebene dargestellt.



Der Frauenanteil unter den Studienanfänger/innen liegt seit 2019 konstant bei 30%, bei den Studierenden hat sich der Frauenanteil um einen Prozentpunkt auf ebenfalls 30% in 2025 erhöht. Die weitere 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 Studierendenmarketings, Girls' Day, Studienbotschafterinnenprogramm), u.a. im Rahmen strategischer Projekte, wie *Female Career* Angebote. Auch neue, attraktive Studiengänge (wie z.B. Angewandte Umweltinformatik und Erdbeobachtung oder Medizintechnik) unterstützen das Ziel, mehr Frauen zu gewinnen.

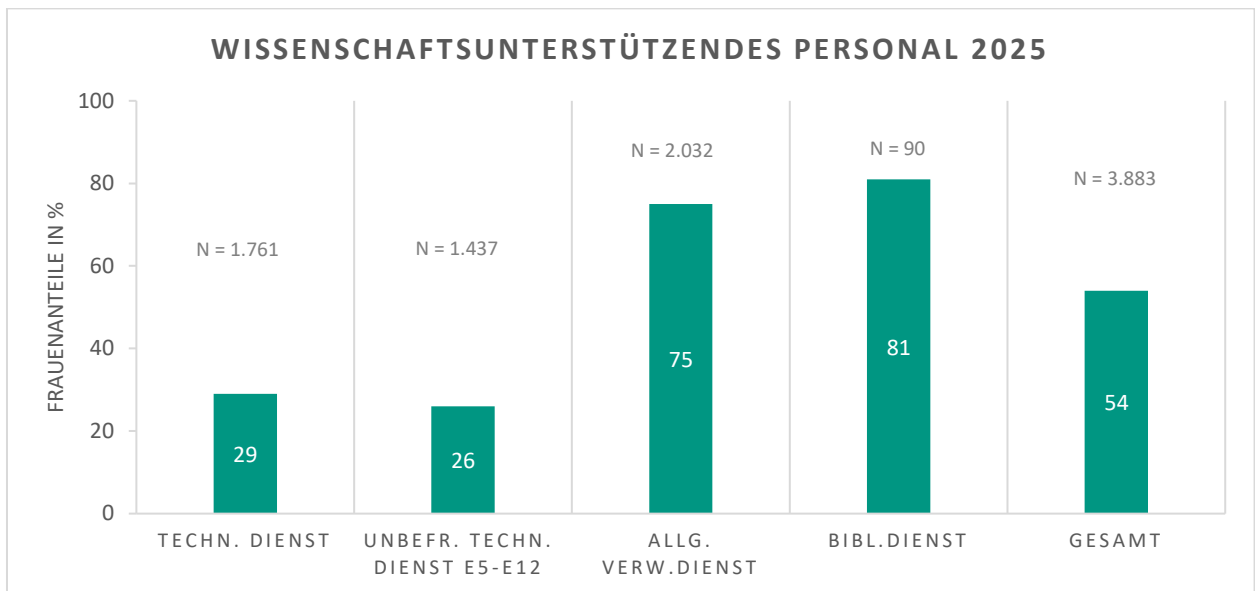


Die Frauenanteile bewegen sich bei den abgeschlossenen Promotionen auf KIT-Gesamt-Ebene in den Jahren 2019-2025 zwischen 21% und 29%, seit 2022 mit jährlich leichtem Anstieg. Wie die Abbildung für das Jahr 2025 zeigt, ergibt sich bereichsspezifisch ein differenziertes Bild, welches auch den unterschiedlichen Frauenanteilen unter den Promovierenden in den Bereichen entspricht. Neben der Gewinnung von Doktorandinnen sind weitere Handlungsfelder die kontinuierliche Analyse der Daten zu laufenden und abgeschlossenen Promotionen sowie die Fortführung und der Ausbau der Angebote für Promotionsbetreuerinnen und -betreuer (u.a. Workshops zu Unconscious Bias und Betreuung von Promovierenden, Entwicklung eines Gesprächsleitfadens etc.).

2.9 Wissenschaftsunterstützendes Personal

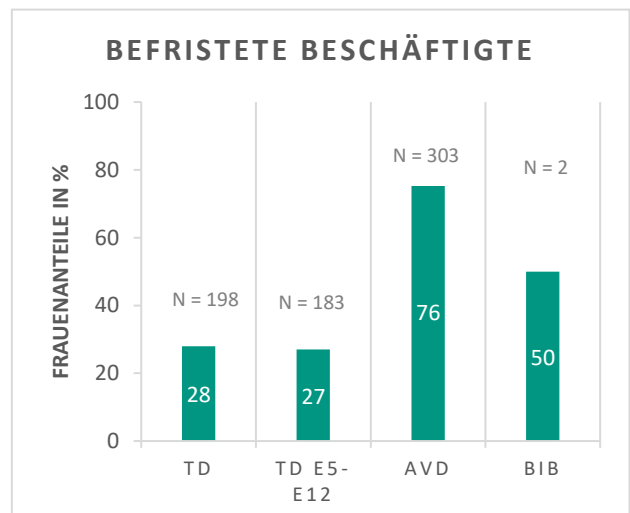
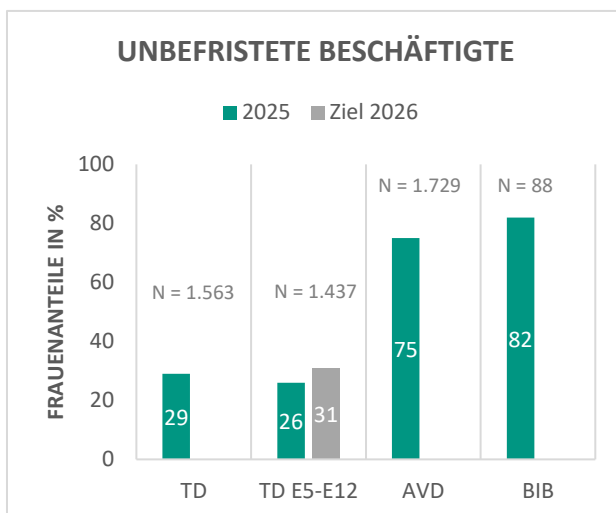
Betrachtet man den Frauenanteil für alle drei Dienstarten gesamt, so nähert sich dieser im Vergleich zum Vorjahr mit einem Abfall von einem Prozentpunkt auf 54% der Parität. Besonders im Fokus steht der technische Dienst (TD). Im Vergleich zum Vorjahr bleiben die Frauenanteile im technischen Dienst unverändert bei 29%. Für die unbefristet beschäftigten Mitarbeitenden im technischen Dienst der Entgeltgruppen E5 bis E12 wurde zudem im Chancengleichheitsplan 2022-2026 die Erhöhung des Frauenanteils auf 31% als Ziel bis 2026 festgelegt. Hier ist festzustellen, dass der Frauenanteil in dieser Gruppe entgegen des festgelegten Ziels im Jahr 2025 innerhalb eines Berichtsjahres erneut um einen Prozentpunkt auf 26% gefallen ist. Dies folgt einem längerfristigen Trend seit dem Jahr 2019, in welchem der Frauenanteil noch bei 28% lag.⁴ Zurückzuführen ist diese Entwicklung auf eine Erhöhung der Zahl männlicher Beschäftigter bei einer gleichzeitig jährlich kontinuierlich leicht schwindenden Zahl weiblicher Beschäftigter. Im allgemeinen Verwaltungsdienst liegt der Frauenanteil mit 75% auf gleichbleibend hohem Niveau, ebenso wie beim Bibliotheksdienst mit 84% Frauenanteil.

⁴ Vgl. zur genaueren Entwicklung ausführlicher den Zwischenbericht zum Chancengleichheitsplan 2022-2026 / Gender-Monitoring-Bericht 2024, S. 20f.

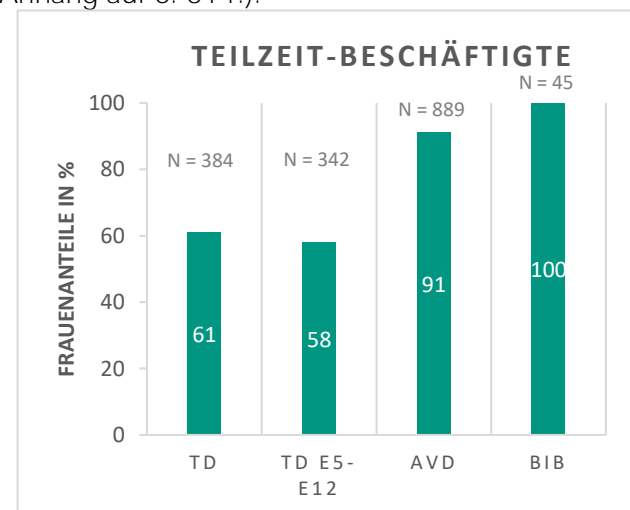
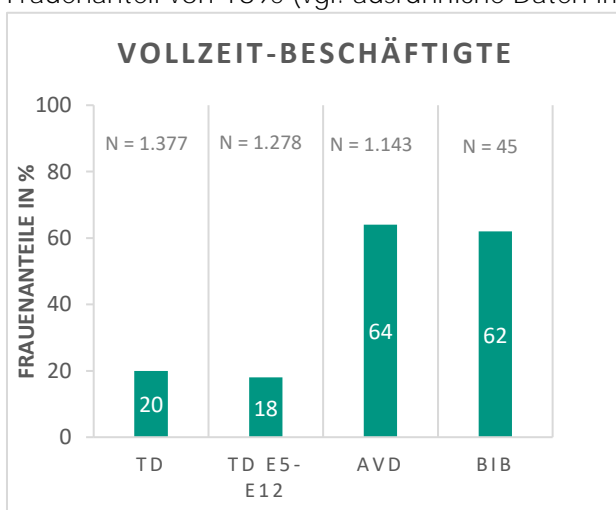


Hinweis: Zielvereinbarung für das wissenschaftsunterstützende Personal nur für unbefr. TD E5-E12 sowie Leitungen, s. u.

Im Folgenden werden die vier Kategorien der befristeten/unbefristeten Beschäftigten sowie Voll-/Teilzeit-Beschäftigten als jeweilige Teilmenge/Subkategorie des wissenschaftsunterstützenden Personals für das Jahr 2025 betrachtet. Die vollständige Übersicht der Daten findet sich im Anhang.

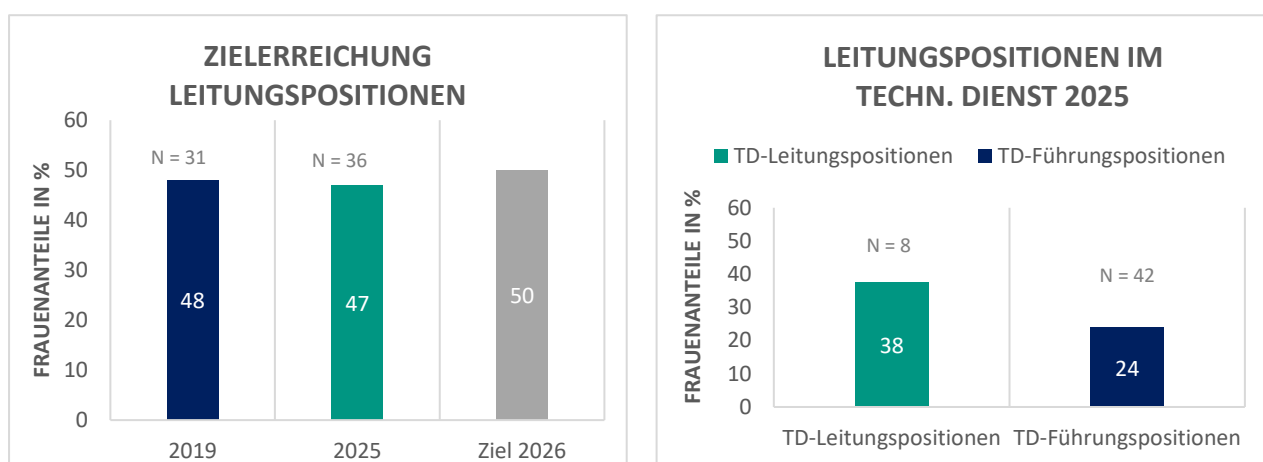


Betrachtet man innerhalb der Gruppe der Vollzeit-Beschäftigten die EG E5-E12, so zeigt sich hier ein Frauenanteil von 18% (vgl. ausführliche Daten im Anhang auf S. 31 f.).



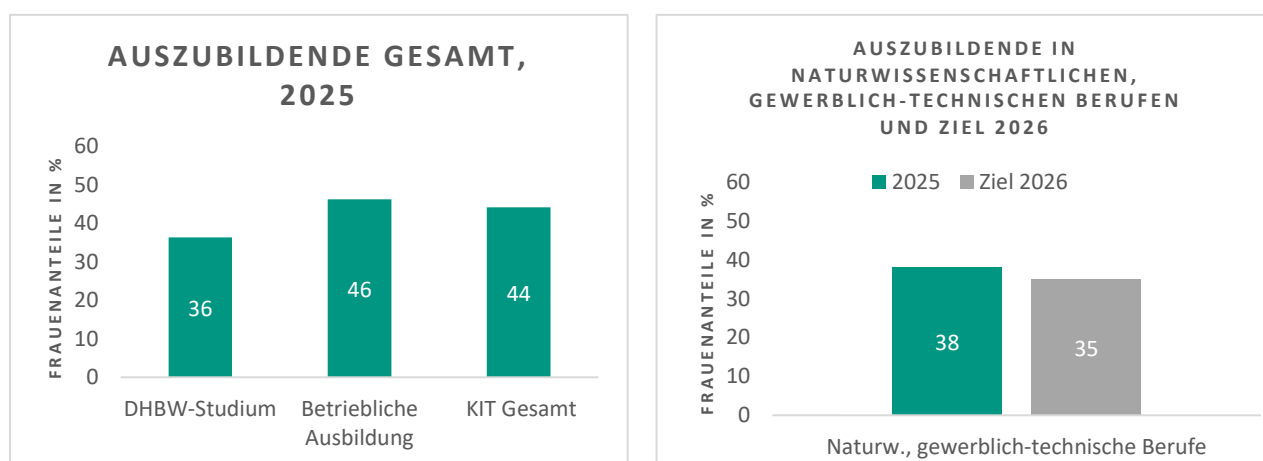
2.9.1 Leitungs- und Führungspositionen beim wissenschaftsunterstützenden Personal

Bei den Leitungspositionen der Serviceeinheiten, Dienstleistungseinheiten, (zentralen) wissenschaftlichen Einrichtungen, (zentralen) Betriebseinrichtungen und Stabsstellen zeigt sich im Vergleich zum Jahr 2019 trotz Erhöhung der absoluten Zahlen ein Rückgang des Frauenanteils von 50% auf 47%.⁵ Damit wurde das Ziel von 50% noch nicht erreicht (s. nachfolgende Grafik). Im Geltungszeitraum des Chancengleichheitsplans 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 2025 dar.



2.9.2 Auszubildende

Der Frauenanteil bei den Auszubildenden ist im Vergleich zum Vorjahr um weitere vier Prozentpunkte auf 44% in 2025 angestiegen. Dagegen ist der Anteil unter den dualen Studierenden zum zweiten Jahr in Folge rückläufig und liegt aktuell bei 36%. Ein Hauptaugenmerk liegt im Chancengleichheitsplan 2022-2026 auf der Steigerung der Frauenanteile in naturwissenschaftlichen sowie gewerblich-technischen Berufen. Bereits 2024 konnte hier der Zielwert von 35% übertroffen werden. Im Jahr 2025 konnte eine erneute Steigerung auf 38% Frauenanteil verzeichnet werden.



⁵ Die Leitungen der SEs sowie die Leitungen der DEs und Stabsstellen werden aus Gründen der Konsistenz zur früheren Berichterstattung hier trotz unterschiedlicher Abstufungen in der KIT-Governance gemeinsam als „Leitungspositionen“ gezählt.

3. Zusammenfassung und Ausblick

Im Hinblick auf die im Chancengleichheitsplan 2022–2026 festgelegten Ziele ist besonders positiv hervorzuheben, dass der angestrebte Zielwert in fünf der sieben Zielkategorien für das wissenschaftliche Personal bereits im Jahr 2025 erreicht wurde. Hinter den Zielen zurück bleiben bislang die beiden Kategorien der Nachwuchsgruppenleitungen sowie der W1-Professuren mit Tenure Track, die als wichtige Karriereschritte auf dem Weg zu wissenschaftlichen Spitzenpositionen gelten. Dennoch ist auch in diesen Bereichen seit 2019 ein klarer Aufwärtstrend erkennbar.

Ein weiterer wichtiger Erfolg liegt darin, dass keine deutlichen Verluste von Wissenschaftlerinnen zwischen den einzelnen Qualifikations- und Karrierestufen zu beobachten sind. Der Anteil von Frauen steigt nach dem Masterabschluss zunächst leicht bei den befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeitenden ohne Promotion und nimmt anschließend in der Gruppe der Postdocs weiter zu. Eine sogenannte *leaky pipeline* zeigt sich erst spät im Karriereverlauf, beim Übergang auf eine Lebenszeitprofessur. Mit Blick auf die Altersstruktur der Professorinnen und Professoren lässt sich zudem feststellen, dass es gelungen ist, viele junge Professorinnen für das KIT zu gewinnen. Dies wird durch die hohen Frauenanteile in den Auswahlphasen der Berufungsverfahren und unter den Ruferteilungen und Ernennungen bestätigt.

Im wissenschaftsunterstützenden Bereich zeigt sich zunächst ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis, der Frauenanteil liegt hier leicht über der Parität. Bei genauerer Betrachtung wird jedoch deutlich, dass sich die Verteilung innerhalb der einzelnen Berufsgruppen ungleich gestaltet: Während in Verwaltung und Bibliotheksdienst deutlich mehr Frauen tätig sind, ist der technische Dienst weiterhin stark männlich geprägt. Besonders im technischen Dienst zeigt sich bei den unbefristet beschäftigten Mitarbeitenden der Entgeltgruppen 5 bis 12 ein seit längerem rückläufiger Frauenanteil, der sich zunehmend von der angestrebten Zielmarke entfernt. Diese Entwicklung verweist auf strukturelle Herausforderungen und unterstreicht den Handlungsbedarf, Frauen dauerhaft für technische Tätigkeiten zu gewinnen und zu halten. Gleichzeitig besteht ein vielversprechendes Potenzial im Ausbildungsbereich: Der vergleichsweise hohe Anteil junger Frauen in naturwissenschaftlichen und gewerblich-technischen Ausbildungsberufen zeigt, dass das KIT für weibliche Nachwuchskräfte ein attraktiver Ausbildungsort ist. Dieses Potenzial kann künftig gezielt genutzt werden, um den Frauenanteil im technischen Dienst wieder zu steigern und die Vielfalt in allen Bereichen des wissenschaftsunterstützenden Personals nachhaltig zu fördern.

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.

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	2023	2024	2025	Zielwert 31.12.2026
Wissenschaftliches Personal								
1. Professuren (W1-W3)	14%	16%	17%	18%	19%	19%	21%	20%
2. davon Tenure Track Professuren (W1)	29%	36%	41%	27%	25%	30%	38%	40%
3. davon Juniorprofessuren (W1)	25%	17%	14%	33%	29%	43%	50%	40%
4. Abteilungs-/ Arbeitsgruppenleitungen	14%	16%	16%	18%	17%	18%	18%	17%
5. Nachwuchsgruppenleitungen	26%	26%	33%	26%	26%	30%	30%	37%
6. befristete wiss. Mitarbeitende mit Dr.-Titel	32%	31%	29%	28%	31%	33%	34%	34%
7. befristete wiss. Mitarbeitende ohne Dr.-Titel	27%	27%	30%	31%	32%	32%	31%	30%
Wissenschaftsunterstützendes Personal								
8. Leitungspositionen der wissenschaftsunterstützenden Einheiten ⁶	48%	42%	49%	51%	45%	50%	47%	50%
9. Unbefristet beschäftigte Mitarbeitende der EG E5-E12 im technischen Dienst	28%	27%	28%	28%	28%	27%	26%	31%
10. Auszubildende in naturwissenschaftlichen, gewerblich-technischen Berufen	30%	31%	30%	31%	32%	36%	38%	35%
Leitungspositionen und Gremien								
11. Präsidiumsmitglieder	17%	17%	17%	17%	20%	17%	20%	33%
12. Bereichsleitungen	20%	20%	20%	20%	20%	20%	25%*	20%
13. Aufsichtsrat	54%	54%	54%	45%	36%	45%	45%	54%
14. KIT-Senat	24%	24%	22%	22%	28%	26%	26%	30%
15. KIT-Senatskommission Chancengleichheit & Diversität	69%	71%	75%	75%	70%	71%	57%	Max. 50%

* Aufgrund Vakanz im Bereich II zum Stichtag

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.

⁶ SE-Leitungen, DE-Leitungen, (zentrale) wissenschaftliche Einrichtungen, (zentrale) 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	31.12.2025	Zielwert für 31.12.2026
Befristete wiss. Mitarbeitende ohne Dr.-Titel (~Promovierende)	38%	40%	41%
Befristete wiss. Mitarbeitende mit Dr.-Titel (~Post-Docs)	48%	37%	50%
Nachwuchsgruppenleitungen	17%	44%	40%
Abteilungsleitungen/ Arbeitsgruppenleitungen	20%	24%	28%
Professor/innen	17%	15%	25%
davon Juniorprofessuren (W1)	-	-	40%
davon Tenure Track Professuren (W1)	50%	25%	57%

Fachspezifische Ziele: Biologie

Qualifizierungsstufe	31.12.2019	31.12.2025	Zielwert für 31.12.2026
Befristete wiss. Mitarbeitende ohne Dr.-Titel (~Promovierende)	61%	55%	Stand halten ⁷
Befristete wiss. Mitarbeitende mit Dr.-Titel (~Post-Docs)	66%	50%	
Nachwuchsgruppenleitungen	-	-	Keine Zielsetzung ⁸
Abteilungsleitungen/ Arbeitsgruppenleitungen	14%	15%	29%
Professor/innen	15%	25%	27%
davon Juniorprofessuren (W1)	-	-	Keine Position geplant ⁹
davon Tenure Track Professuren (W1)	50%	0%	Stand halten ¹⁰

Fachspezifische Ziele: Chemie

Qualifizierungsstufe	31.12.2019	31.12.2025	Zielwert für 31.12.2026
Befristete wiss. Mitarbeitende ohne Dr.-Titel (~Promovierende)	36%	42%	40%
Befristete wiss. Mitarbeitende mit Dr.-Titel (~Post-Docs)	43%	36%	45%
Nachwuchsgruppenleitungen	20%	44%	40%
Abteilungsleitungen/ Arbeitsgruppenleitungen	19%	26%	25%
Professor/innen	18%	17%	24%
davon Juniorprofessuren (W1)	-	-	50%
davon Tenure Track Professuren (W1)	-	100%	50%

⁷ Stand 2019 über 50%, daher wurden keine Zielzahlen vereinbart.

⁸ Im Geltungszeitraum sind zum Zeitpunkt der Erstellung des ChG-Plans keine konkreten Positionen absehbar.

⁹ 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.

¹⁰ 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	31.12.2025	Zielwert für 31.12.2026
Befristete wiss. Mitarbeitende ohne Dr.-Titel (~Promovierende)	33%	35%	35%
Befristete wiss. Mitarbeitende mit Dr.-Titel (~Post-Docs)	49%	32%	50%
Nachwuchsgruppenleitungen	0%	44%	Keine Zielsetzung ¹¹
Abteilungsleitungen/ Arbeitsgruppenleitungen	23%	26%	29%
Professor/innen	14%	4%	25%
davon Juniorprofessuren (W1)	-	-	Keine Zielsetzung ¹²
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	31.12.2025	Zielwert für 31.12.2026
Befristete wiss. Mitarbeitende ohne Dr.-Titel (~Promovierende)	28%	34%	30%
Befristete wiss. Mitarbeitende mit Dr.-Titel (~Post-Docs)	36%	38%	37%
Nachwuchsgruppenleitungen	0%	33%	38%
Abteilungsleitungen/ Arbeitsgruppenleitungen	26%	30%	26%
Professor/innen	16%	25%	19%
davon Juniorprofessuren (W1)	50%	67%	40%
davon Tenure Track Professuren (W1)	0%	40%	38%

Fachspezifische Ziele: Sport

Qualifizierungsstufe	31.12.2019	31.12.2025	Zielwert für 31.12.2026
Befristete wiss. Mitarbeitende ohne Dr.-Titel (~Promovierende)	53%	53%	Stand halten ¹³
Befristete wiss. Mitarbeitende mit Dr.-Titel (~Post-Docs)	71%	59%	
Nachwuchsgruppenleitungen	-	100%	100%
Abteilungsleitungen/ Arbeitsgruppenleitungen	50%	33%	Stand halten
Professor/innen	0%	0%	Keine Zielsetzung ¹⁴
davon Juniorprofessuren (W1)	0%	-	50%
davon Tenure Track Professuren (W1)	-	-	Keine Position geplant ¹⁵

¹¹ Im Geltungszeitraum sind zum Zeitpunkt der Erstellung des ChG-Plans keine konkreten Positionen absehbar.

¹² 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.

¹³ Stand 2019 über 50%, daher wurden keine Zielzahlen vereinbart.

¹⁴ 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.

¹⁵ 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	31.12.2025	Zielwert für 31.12.2026
Befristete wiss. Mitarbeitende ohne Dr.-Titel (~Promovierende)	16%	23%	15% ¹⁶
Befristete wiss. Mitarbeitende mit Dr.-Titel (~Post-Docs)	17%	27%	16% ¹⁷
Nachwuchsgruppenleitungen	0%	33%	Keine Position geplant ¹⁸
Abteilungsleitungen/ Arbeitsgruppenleitungen	20%	14%	16%
Professor/innen	15%	26%	15%
davon Juniorprofessuren (W1)	100%	67%	Keine Position geplant ¹⁹
davon Tenure Track Professuren (W1)	0%	40%	20%

Fachspezifische Ziele: Wirtschaftswissenschaften

Qualifizierungsstufe	31.12.2019	31.12.2025	Zielwert für 31.12.2026
Befristete wiss. Mitarbeitende ohne Dr.-Titel (~Promovierende)	27%	35%	33%
Befristete wiss. Mitarbeitende mit Dr.-Titel (~Post-Docs)	34%	26%	38%
Nachwuchsgruppenleitungen	0%	0%	33%
Abteilungsleitungen/ Arbeitsgruppenleitungen	0%	33%	20%
Professor/innen	20%	23%	26%
davon Juniorprofessuren (W1)	-	-	100% ²⁰
davon Tenure Track Professuren (W1)	0%	-	50%

Fachspezifische Ziele: Geistes- und Sozialwissenschaften, Pädagogik

Qualifizierungsstufe	31.12.2019	31.12.2025	Zielwert für 31.12.2026
Befristete wiss. Mitarbeitende ohne Dr.-Titel (~Promovierende)	57%	67%	Stand halten ²¹
Befristete wiss. Mitarbeitende mit Dr.-Titel (~Post-Docs)	43%	60%	47%
Nachwuchsgruppenleitungen	0%	-	25%
Abteilungsleitungen/ Arbeitsgruppenleitungen	30%	35%	30%
Professor/innen	20%	33%	20%
davon Juniorprofessuren (W1)	0%	-	Keine Position geplant ²²
davon Tenure Track Professuren (W1)	0%	-	100%

¹⁶ Orientiert an 14% Masterabsolventinnen in 2019.

¹⁷ Orientiert an Zielzahl für beschäftigte Promovierende.

¹⁸ Im Geltungszeitraum werden keine Positionen geplant.

¹⁹ Bis 2022 sind nur zwei Positionen geplant, die voraussichtlich männlich besetzt werden. Im Geltungszeitraum werden nach derzeitigem Stand (2020) keine weiteren Positionen geplant. Sollten doch Positionen besetzt werden, werden große Anstrengungen unternommen, mindestens die Hälfte der Positionen mit Frauen zu besetzen.

²⁰ Prognosen sind bei den Juniorprofessuren mit und ohne Tenure Track aufgrund der erschwerten Kalkulierbarkeit bei sehr kleinen absoluten Zahlen nur eingeschränkt möglich.

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

²² Innerhalb des Geltungszeitraums ist keine Position geplant. Sollten doch Positionen besetzt werden, werden große 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	31.12.2025	Zielwert für 31.12.2026
Befristete wiss. Mitarbeitende ohne Dr.-Titel (~Promovierende)	17%	21%	20%
Befristete wiss. Mitarbeitende mit Dr.-Titel (~Post-Docs)	25%	27%	24%
Nachwuchsgruppenleitungen	36%	20%	32%
Abteilungsleitungen/ Arbeitsgruppenleitungen	10%	12%	13%
Professor/innen	11%	21%	16%
davon Juniorprofessuren (W1)	-	33%	33%
davon Tenure Track Professuren (W1)	-	50%	17%

Fachspezifische Ziele: Elektrotechnik

Qualifizierungsstufe	31.12.2019	31.12.2025	Zielwert für 31.12.2026
Befristete wiss. Mitarbeitende ohne Dr.-Titel (~Promovierende)	12%	21%	20%
Befristete wiss. Mitarbeitende mit Dr.-Titel (~Post-Docs)	24%	18%	20%
Nachwuchsgruppenleitungen	0%	0%	20%
Abteilungsleitungen/ Arbeitsgruppenleitungen	11%	12%	11%
Professor/innen	4%	6%	10%
davon Juniorprofessuren (W1)	-	-	33%
davon Tenure Track Professuren (W1)	-	0%	17%

Fachspezifische Ziele: Maschinenbau

Qualifizierungsstufe	31.12.2019	31.12.2025	Zielwert für 31.12.2026
Befristete wiss. Mitarbeitende ohne Dr.-Titel (~Promovierende)	20%	20%	20%
Befristete wiss. Mitarbeitende mit Dr.-Titel (~Post-Docs)	25%	30%	25%
Nachwuchsgruppenleitungen	42%	25%	35%
Abteilungsleitungen/ Arbeitsgruppenleitungen	10%	12%	14%
Professor/innen	16%	30%	22%
davon Juniorprofessuren (W1)	-	67%	Keine Position geplant ²³
davon Tenure Track Professuren (W1)	-	0%	17%

²³ Im Geltungszeitraum werden keine Positionen geplant. Sollten doch Positionen besetzt werden, werden große Anstrengungen unternommen, mindestens die Hälfte der Positionen mit Frauen zu besetzen.

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

Bestandsaufnahme Berichtszeitraum 01.01.2022 – 31.12.2026²⁴ (Ausgangsjahr 2019)

Ziele für Bereich IV, gesamt

Qualifizierungsstufe	31.12.2019	31.12.2025	Zielwert für 31.12.2026
Befristete wiss. Mitarbeitende ohne Dr.-Titel (~Promovierende)	36%	45%	38%
Befristete wiss. Mitarbeitende mit Dr.-Titel (~Post-Docs)	35%	40%	35%
Nachwuchsgruppenleitungen	33%	57%	50%
Abteilungsleitungen/ Arbeitsgruppenleitungen	10%	23%	19%
Professor/innen	12%	22%	24%
davon Juniorprofessuren (W1)	0%	0%	38%
davon Tenure Track Professuren (W1)	-	60%	50%

Fachspezifische Ziele: Architektur und Kunstgeschichte

Qualifizierungsstufe	31.12.2019	31.12.2025	Zielwert für 31.12.2026
Befristete wiss. Mitarbeitende ohne Dr.-Titel (~Promovierende)	41%	46%	50%
Befristete wiss. Mitarbeitende mit Dr.-Titel (~Post-Docs)	50%	54%	Stand halten ²⁵
Nachwuchsgruppenleitungen	-	-	Keine Zielsetzung ²⁶
Abteilungsleitungen/ Arbeitsgruppenleitungen	0%	50%	
Professor/innen	21%	27%	30%
davon Juniorprofessuren (W1)	-	0%	40%
davon Tenure Track Professuren (W1)	-	-	33%

Fachspezifische Ziele: Bauingenieurwesen

Qualifizierungsstufe	31.12.2019	31.12.2025	Zielwert für 31.12.2026
Befristete wiss. Mitarbeitende ohne Dr.-Titel (~Promovierende)	33%	38%	33%
Befristete wiss. Mitarbeitende mit Dr.-Titel (~Post-Docs)	21%	37%	25%
Nachwuchsgruppenleitungen	-	33%	50%
Abteilungsleitungen/ Arbeitsgruppenleitungen	0%	0%	Keine Zielsetzung ²⁷
Professor/innen	0%	5%	13%
davon Juniorprofessuren (W1)	-	0%	25%
davon Tenure Track Professuren (W1)	-	-	100%

²⁴ 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.

²⁵ Stand 2019 über 50%, daher wurden keine Zielzahlen vereinbart.

²⁶ Im Geltungszeitraum sind zum Zeitpunkt der Erstellung des ChG-Plans keine konkreten Positionen absehbar.

²⁷ Im Geltungszeitraum werden keine Stellen frei und auch keine weiteren Positionen geplant.

Fachspezifische Ziele: Geowissenschaften und Meteorologie

Qualifizierungsstufe	31.12.2019	31.12.2025	Zielwert für 31.12.2026
Befristete wiss. Mitarbeitende ohne Dr.-Titel (~Promovierende)	35%	51%	35%
Befristete wiss. Mitarbeitende mit Dr.-Titel (~Post-Docs)	36%	40%	36%
Nachwuchsgruppenleitungen	33%	75%	50%
Abteilungsleitungen/ Arbeitsgruppenleitungen	13%	26%	24%
Professor/innen	14%	30%	27%
davon Juniorprofessuren (W1)	0%	-	50%
davon Tenure Track Professuren (W1)	-	100%	50%

Bereich V – Mathematik und Physik

Bestandsaufnahme Berichtszeitraum 01.01.2022 – 31.12.2026²⁸ (Ausgangsjahr 2019)

Ziele für Bereich V, gesamt

Qualifizierungsstufe	31.12.2019	31.12.2025	Zielwert für 31.12.2026
Befristete wiss. Mitarbeitende ohne Dr.-Titel (~Promovierende)	19%	22%	21%
Befristete wiss. Mitarbeitende mit Dr.-Titel (~Post-Docs)	20%	28%	21%
Nachwuchsgruppenleitungen	27%	13%	27%
Abteilungsleitungen/ Arbeitsgruppenleitungen	19%	18%	20%
Professor/innen	14%	23%	19%
davon Juniorprofessuren (W1)	-	50%	50%
davon Tenure Track Professuren (W1)	100%	33%	50%

Fachspezifische Ziele: Mathematik

Qualifizierungsstufe	31.12.2019	31.12.2025	Zielwert für 31.12.2026
Befristete wiss. Mitarbeitende ohne Dr.-Titel (~Promovierende)	22%	13%	25%
Befristete wiss. Mitarbeitende mit Dr.-Titel (~Post-Docs)	37%	27%	32%
Nachwuchsgruppenleitungen	33%	0%	33%
Abteilungsleitungen/ Arbeitsgruppenleitungen	15%	14%	19%
Professor/innen	24%	19%	27%
davon Juniorprofessuren (W1)	-	0%	50%
davon Tenure Track Professuren (W1)	100%	0%	Stand halten ²⁹

²⁸ 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.

²⁹ Hier 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	31.12.2025	Zielwert für 31.12.2026
Befristete wiss. Mitarbeitende ohne Dr.-Titel (-Promovierende)	18%	24%	20%
Befristete wiss. Mitarbeitende mit Dr.-Titel (-Post-Docs)	17%	28%	20%
Nachwuchsgruppenleitungen	25%	22%	30%
Abteilungsleitungen/ Arbeitsgruppenleitungen	20%	18%	20%
Professor/innen	8%	25%	15%
davon Juniorprofessuren (W1)	-	100%	Keine Positionen geplant ³⁰
davon Tenure Track Professuren (W1)	-	67%	40%

³⁰ Im Geltungszeitraum werden in dieser Kategorie keine Positionen geplant. Sollten wider Erwarten doch Positionen besetzt werden, werden große Anstrengungen unternommen, mindestens die Hälfte der Positionen mit Frauen zu besetzen.

5. Anhang

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: HISinOne • Kopfzahlen nach Ablauf der Immatrikulationsfrist am 30.11. • Erhebungszeitraum: akademisches Jahr³¹ (AJ) 2025 (WS 24/25+SS25) • Erhebungsstichtag: 16.02.2026 • 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. Hochschulsemester). In Einzelfällen kann es vorkommen, dass Studierende im ersten Hochschulsemester, 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: HISinOne • Kopfzahlen nach Ablauf der Immatrikulationsfrist am 30.11. • Erhebungszeitraum: WS 2025/2026, Erhebungsstichtag: 17.02.2026 • 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: HISinOne • Fall-Zahlen • Erhebungszeitraum: WS 2024/25 + SS 2025, Erhebungsstichtag: 20.02.2026

³¹ Akademisches Jahr = Sommersemester des Kalenderjahres plus vorausgegangenes Wintersemester

Qualifizierungsstufe	Definition	Datenerhebung
Abgeschlossene Promotionen	Personen, die in einem akademischen Jahr Abschlussprüfung zur Erreichung des Doktorgrades erfolgreich bestanden haben. Ab 2021 werden die Daten aus dem zentralen Erfassungssystem Docata genutzt.	Die Daten wurden von der DE KHYS zur Verfügung gestellt. <ul style="list-style-type: none"> • Datenquelle: Docata • Erhebungszeitraum: 02.12.2024 - 01.12.2025
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. Nur Wissenschaftler/innen innerhalb der Bereiche.	Die Daten wurden von der DE PSE zur Verfügung gestellt. <ul style="list-style-type: none"> • Datenquelle: SAP HCM • 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 innerhalb und außerhalb der Bereiche.	
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 wird in dieser Datenerfassung die Kategorie befristete wiss. Mitarbeitende mit Dokortitel erfasst. Nur Wissenschaftler/innen innerhalb der Bereiche.	
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.	Die Daten wurden von der DE FOR zur Verfügung gestellt. <ul style="list-style-type: none"> • Stichtag: 31.12. des jeweiligen Jahres
Professor/innen	Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer am KIT (Universitätspro-	Die Daten wurden von der DE PSE zur Verfügung gestellt. <ul style="list-style-type: none"> • Datenquelle: SAP HCM

Qualifizierungsstufe	Definition	Datenerhebung
	fessorinnen und Universitätsprofessoren am KIT, Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren am KIT; W1/W2/W3/C3/C4); ohne Vertretungs- und apl. Professorinnen und Professoren.	<ul style="list-style-type: none"> • Stichtag: 31.12. des jeweiligen Jahres
Instituts-/ Programmleitung	Angegeben sind aktuell die erfassten Funktionen der GFA (bei gleichzeitiger Instituts-/Programmleitung; keine Mehrfachzählung), die Daten für die UA werden mit dem Ausbau der Datenerfassung sukzessive hinzukommen.	<p>Die Daten wurden von der DE PSE zur Verfügung gestellt.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Datenquelle: SAP HCM • Stichtag: 31.12. des jeweiligen Jahres
Abteilungs-/ Arbeitsgruppenleitung	Angegeben sind aktuell die erfassten Funktionen der GFA (Führungsebenen 4 und 5) sowie die akad. Rätinnen/Räte/Oberrätinnen/Ober-räte(A14/A15) der UA. Weitere Daten für den UB werden mit dem Ausbau der Datenerfassung sukzessive hinzukommen.	<p>Die Daten wurden von der DE PSE zur Verfügung gestellt.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Datenquelle: SAP HCM • Stichtag: 31.12. des jeweiligen Jahres
Berufungen	Berufungsverfahren in den Bereichen 1 – 5. Aufgrund der Dauer einiger Berufungsverfahren sind nur die Berufungsverfahren enthalten, bei denen die Ruferteilung in 2025 erfolgt ist.	<p>Die Daten wurden von SW-SCR zur Verfügung gestellt.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stichtag: 31.12. des jeweiligen Jahres
Ernennungen	Ernennungen in den Bereichen und außerhalb der Bereiche. Die Daten zu den Ernennungen sind aus dem Jahr 2022 angegeben. Die Ruferteilungen zu diesen Ernennungen können sich dabei ggf. auch auf das Jahr 2025 beziehen.	<p>Die Daten wurden von PSE und SW-SCR zur Verfügung gestellt.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stichtag: 31.12. des jeweiligen Jahres