

Zwischenbericht zum Chancengleichheitsplan 2022-2026

Gender-Monitoring-Bericht 2024: Entwicklungen und Highlights

Impressum

Herausgeber

Karlsruher Institut für Technologie (KIT)

Professor Dr. Jan S. Hesthaven

Kaiserstr. 12

76131 Karlsruhe

Verantwortlich für den Inhalt

Präsident

Prof. Dr. Jan S. Hesthaven

Kontakt

Serviceeinheit Stab, Strategie und Kommunikation

Strategische Weiterentwicklung

Abt. Chancengleichheits- und Diversitätsmanagement

Lucas Dembinsky

Telefon: 0721 608-45116

E-Mail: lucas.dembinsky@kit.edu

Inhalt

1. Highlights 2024	5
1.1 Projekte und Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Chancengleichheit:	5
1.2 Exzellente Wissenschaftlerinnen – Ausgewählte Preise und Auszeichnungen	7
1.3 Blick auf die quantitativen Chancengleichheitsziele und die Entwicklung der Frauenanteile	8
2. Überblick der Frauenanteile am KIT im Jahr 2024	10
2.1 Gesamtüberblick – Wissenschaftliche Qualifikationsstufen und Professuren	10
2.2 Gesamtüberblick – Wissenschaftsunterstützendes Personal	10
2.3 Leitungspositionen und ausgewählte Gremien	11
2.4 Professuren	11
2.4.1. Professuren nach Altersstruktur	12
2.4.2 W1-Professuren: Tenure-Track-Professuren und Juniorprofessuren	13
2.5 Berufungsverfahren und Ernennungen	14
2.6 Wissenschaftliches Personal (ab E13)	15
2.6.1 Befristetes wissenschaftliches Personal	16
2.7 Leitungspositionen	17
2.8 Studierende und abgeschlossene Promotionen	18
2.9 Wissenschaftsunterstützendes Personal	20
2.9.1 Leitungs- und Führungspositionen beim wissenschaftsunterstützenden Personal	22
2.9.2 Auszubildende	23
3. Zusammenfassung	24
4. Erreichung der Chancengleichheitsziele auf KIT-Gesamtebene sowie Bereichs- bzw. Fachebene	25

Vorbemerkung

Der vorliegende Zwischenbericht zum Chancengleichheitsplan 2022-2026 (Gender-Monitoring-Bericht 2024) 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 2024. Zudem wird die Entwicklung der Frauenanteile in Hinblick auf die gesetzten Ziele im Rahmen des aktuellen Chancengleichheitsplans (ChG-Plan) dargestellt. Für die Betrachtung des bisherigen Zwischenstands wird das Jahr 2019 als Referenzjahr herangezogen, da es zum Zeitpunkt der Veröffentlichung des aktuell laufenden ChG-Plans den Ausgangspunkt und Ist-Stand darstellte.

Dieser Zwischenbericht zum Stand der Erfüllung des Chancengleichheitsplans wurde dem KIT-Senat am 19.01.2026 und dem Aufsichtsrat am 11.03.2026 gemäß § 16 Absatz 5 KITG vorgelegt.

1. Highlights 2024

1.1 Projekte und Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Chancengleichheit:

Das Exzellenzuniversitätsvorhaben „Gender Equity 1“ (**GE 1**) stand 2024 im Zeichen der strategischen Weiterentwicklung auf Leitungsebene u.a. durch einen entsprechenden Strategieworkshop. Nach der Begleitung und dem Abschluss der Anschubförderung für 14 bottom-up Aktivitäten lag der Fokus auf der Verankerung der Themen in den Bereichen sowie Verwaltung und Technik durch den breiten Austausch im Rahmen von Zukunftswerkshops. Der Genderkompetenzausbau wurde durch entsprechende Maßnahmen fortgeführt.

Die Rekrutierung von Professorinnen wird im Exzellenzuniversitätsvorhaben **„Gender Equity 2“ (GE 2)** unterstützt, indem zusätzliches Berufungsbudget zur Gewinnung herausragender Professorinnen bereitgestellt wurde. Seit Projektbeginn in 2019 bis 2024 wurden 15 Wissenschaftlerinnen finanziell zusätzlich ausgestattet und konnten für das KIT als Professorinnen gewonnen werden. Ergänzend unterstützen eine Webseite sowie ein Leitfaden für Berufungskommissionen die Ansprache und Rekrutierung von hochkarätigen Wissenschaftlerinnen. Darüber hinaus wurde in einem Pilotprojekt Scouting im Bereich 3 die Suche nach passenden Kandidatinnen für Professuren unterstützt und wird im Rahmen des Professorinnenprogramms 2030 auf alle Bereiche ausgeweitet

Nach einer ersten, vom Center für Geschlechterverhältnisse in der Wissenschaft (CEWS) begleiteten Untersuchung im Jahr 2021 startete die zweite Erhebung i.R.d. **„Projekts zur Erhebung der aktuellen Situation von Professorinnen am KIT“** in 2024. Eine interne geschlechtsspezifische Analyse des Gehaltsgefüges, der Ausstattung und Sichtbarkeit sowie eine Befragung aller Professorinnen und Professoren am KIT liefern quantitative und qualita-

tive Informationen zu den Rahmenbedingungen, unter denen Professorinnen am KIT arbeiten, und gibt Aufschluss über einen möglichen Gender Pay Gap. Die Ergebnisse der Erhebung werden Anfang 2026 vorliegen. 2027 startet eine dritte Erhebung.

Nachdem Ende 2023 bzw. Anfang 2024 das Gleichstellungskonzept für Parität i.R.d. Professorinnenprogramms 2030 (1. Einreichungsrunde) vom Begutachtungsgremium als positiv bewertet wurde, folgten die Vorbereitungen für die Vollerträge. Weiterhin startete 2024 die Durchführung des im Jahr zuvor eingeworbenen Projekts **„Exzellenz durch Vielfalt – Steigerung der Arbeitgeberattraktivität durch diversitätssensibles Employer Branding und Personalmarketing“** aus dem Impuls- und Vernetzungsfonds der Helmholtz-Gemeinschaft. Das Projekt fokussiert insbesondere die Gewinnung von weiblichen und internationalen Spitzenkräften.

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 2024 bei 33%, bei den W1-Professuren bei 75%. Über den Zeitraum von 2019 bis 2024 hinweg betrachtet lag der Frauenanteil bei den W3-Professuren bei 37%, bei den W1-Professuren bei 40%.
- Bei den International Excellence Grants lag der Frauenanteil unter den geförderten Personen in 2024 bei 36%. Bei der Betrachtung von 2019 bis 2024 lag der Frauenanteil bei 40%.

- Beim Young Investigator Group Preparation Program lag der Anteil der teilnehmenden Wissenschaftlerinnen in 2024 bei 45%, im Zeitraum von 2019 bis 2024 insgesamt bei 47%.

Im Zuge des Diversity Mainstreaming-Projekts wurde ein systematisches Diversity Monitoring etabliert, das ein Dashboard sowie eine regelmäßig stattfindende Mitarbeitendenumfrage umfasst. Diese erhebt das Diversity-Klima am KIT anhand von Fragen zu Zugehörigkeit, Teilhabe und Diskriminierung. Die Ergebnisse werden differenziert nach Geschlecht ausgewertet, wobei alle Geschlechter – einschließlich nicht-binäre Personen – berücksichtigt werden, mit besonderem Fokus auf die Gruppe der Frauen. Durch die Kombination mit anderen Aspekten, wie Alter oder Herkunft, ermöglicht das Monitoring eine vertiefte Analyse intersektionaler Perspektiven und liefert damit datenbasierte Impulse für die Gleichstellungsarbeit.

Frauenvollversammlung zum **Thema „Gender Care Gap“**

Am 26.04.2024 luden die Chancengleichheitsbeauftragten am KIT alle Frauen zur 9. Frauenvollversammlung zum Thema „Gender Care Gap“ ein. Knapp 200 Teilnehmerinnen folgten der Veranstaltung, die von der Vizepräsidentin Prof. Kora Kristof eröffnet wurde. Sie betonte, dass Chancengleichheit von Frauen und Männern nicht nur Leitlinie am KIT sei, sondern auch gesellschaftliche Aufgabe. Prof. Almut Peukert (Universität Hamburg) präsentierte Zahlen und Fakten zur Verteilung von Care-Arbeit in deutschen Haushalten. Die Impulse aus dem Vortrag schufen Raum für Austausch im Plenum zur Frage, wie Sorgearbeit gerecht verteilt werden kann. Die Abteilung „Familienbetreuung“ (PEBA) informierte über Angebote zum Thema Pflege sowie über die Aufgaben der Pflege-Guides am KIT.

Frauenwirtschaftstage zum Thema **„#Nachfolge #nachhaltig #gestalten!“**

Die vom Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus Baden-Württemberg organisierten

Frauenwirtschaftstage sind als jährliche Aktionstage der gleichberechtigten Beteiligung von Frauen am Erwerbsleben und in der Wirtschaft gewidmet. In 2024 fanden diese vom 16. bis 19. Oktober unter dem Motto „#Nachfolge #nachhaltig #gestalten!“ statt. Das KIT beteiligt sich seit Jahren aktiv an der Initiative. So fand unter anderem ein IMPULSE Abend der KIT-Gründerschmiede mit Gründerin und Jungunternehmerin Kim Eisenmann statt. Diese gab Einblicke in ihre Unternehmensreise mit all ihren Herausforderungen. Des Weiteren schilderten Speakerinnen in ihren Vorträgen ihren Weg von der Idee, über die Gründung bis hin zur erfolgreichen Etablierung.

1.2 Exzellente Wissenschaftlerinnen – Ausgewählte Preise und Auszeichnungen¹

In 2024 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) wurde für herausragende Verdienste um das Land und seine Bevölkerung mit dem Verdienstorden des Landes Baden-Württemberg geehrt. Außerdem wurde sie in die diesjährige Liste der „Highly Cited Researchers“ aufgenommen.
- Prof. Dr. Stefanie Dehnen (Institut für Nanotechnologie) wurde als korrespondierendes Auslandsmitglied in die Mathematisch-naturwissenschaftliche Klasse der Österreichischen Akademie der Wissenschaften (ÖAW) aufgenommen. Der Zusammenschluss Chemistry Europe nahm sie zudem in die „Class of 2022/23 Fellows“ auf.
- Prof. Dr.-Ing. Gisela Lanza (Institut für Produktionstechnik) wurde für eine zweite Amtszeit in den Senat der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) gewählt.
- Univ.-Prof. Dr. Marion A. Weissenberger-Eibl (Institut für Entrepreneurship, Technologie-Management und Innovation) erhielt die Rudolf-Diesel-Medaille vom Deutschen Institut für Erfindungswesen e.V. in der Kategorie „Beste Innovationsförderung“.
- Dr. Sc. Noémie Jaquier (Institut für Anthropomatik und Robotik) erhielt den Hector-Stiftungspreis der Heidelberger Akademie der Wissenschaften.
- Dr. Michelle Rönspies (Joseph Gottlieb Kölreuter Institut für Pflanzenwissenschaften) gewann für ihre Dissertation den Bayer Pharmaceuticals Promotionspreis.
- Dr. Jingyuan Xu (Institut für Mikrostrukturtechnik) wurde mit dem Leopoldina-Preis für junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ausgezeichnet. Ihre Forschung zu nachhaltigen thermoakustischen Technologien wurde mit dem Ökologiepreis der Viktor & Sigrid Dulger Stiftung gewürdigt. Außerdem erhielt sie den Hector Research Career Development Award und wurde als Mitglied der Global Young Academy aufgenommen.
- Karina Trindade Ribeiro hat für ihre Masterarbeit am Institut für Mikrostrukturtechnik den Applied Photonics Award in der Kategorie "Special Jury Prize for Application in Sustainability" erhalten.

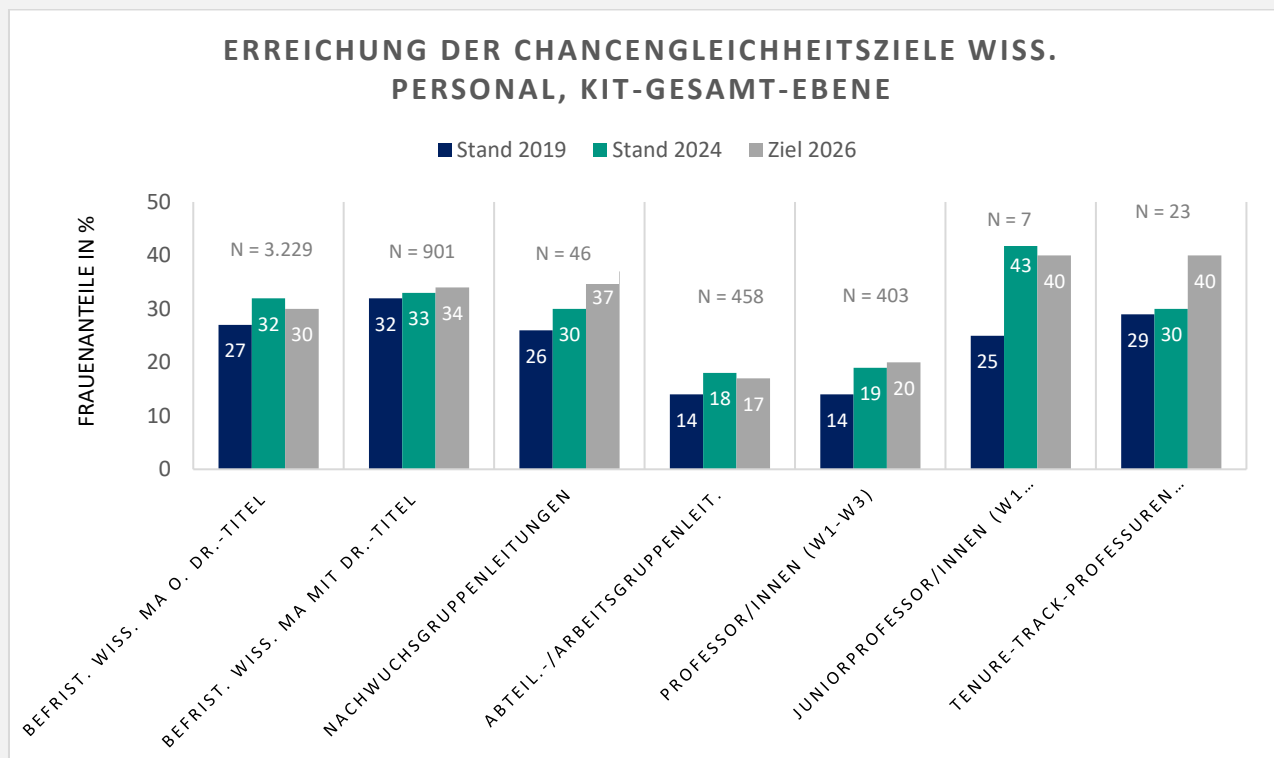
Neben diesen ausgewählten Wissenschaftlerinnen erhielten noch weitere Wissenschaftlerinnen sowie zahlreiche Doktorandinnen des KIT Auszeichnungen und Preise für ihre wissenschaftlichen Arbeiten, so dass dies nur eine Auswahl darstellt. Darüber hinaus wurde die Biolaborantin Julia Jäger als Auszubildende am KIT durch das IHK Karlsruhe als eine der landesbesten Absolvent/innen 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 2024.

1. Wissenschaftliches Personal



Die Darstellung der Chancengleichheitsziele auf Bereichs- und Fachebene erfolgt auf S. 25.

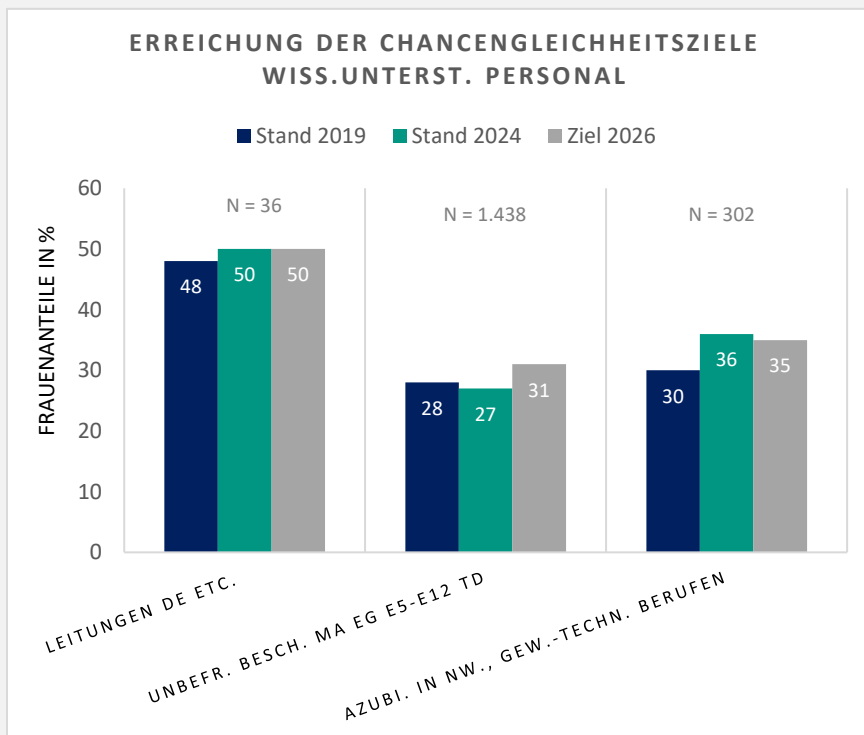
Highlights:

- Positive Entwicklung des Frauenanteils bei den Professuren von 14% in 2019 auf 19% in 2024. Der Frauenanteil bei den Ruferteilungen lag in 2024 bei 41% und bei den Ernennungen bei 26%. Der Erfolg der aktiven Rekrutierung und der gendergerechten Berufungsverfahren spiegelt sich im gewachsenen Anteil an den erteilten Rufen wieder.
- Erhöhung der Frauenanteile bei den befrist. wiss. Mitarbeitenden ohne Dr.-Titel um 5 Prozentpunkte auf 32% sowie bei den Abteilungs-/Arbeitsgruppenleitungen um 4 Prozentpunkte auf 18% im Vergleich zum Jahr 2019.

Handlungsfelder:

- Professuren: Auch bei kontinuierlich steigenden Frauenanteilen wird die Gewinnung von Professorinnen weiterhin gezielt durch verschiedene strategische Projekte und Vorhaben (z.B. durch das ExU-Vorhaben Gender Equity 2) unterstützt. Bei den Tenure-Track-Professuren zeigt sich im Jahr 2024 nur ein leichter Zuwachs um einen Prozentpunkt. Im Mittel liegt hier der Frauenanteil in den Jahren 2019-2024 bei 31% (104 Fälle, davon 32 Frauen). Der Frauenanteil unter den Ernennungen liegt mit 26% unter dem Anteil der Ruferteilungen mit 41%.
- Befristete wissenschaftliche Mitarbeitende mit Dr.-Titel (Post-Docs): Hier zeigt sich im Vergleich zum Vorjahr eine Steigerung um 2 Prozentpunkte, die den positiven Trend seit 2023 fortsetzt. Zur Erreichung des Zielwerts ist eine Steigerung von nunmehr einem Prozentpunkt nötig.

Wissenschaftsunterstützendes Personal



den im aktuellen Geltungszeitraum des Chancengleichheitsplans die unbefristet Beschäftigten in den Entgeltgruppen E5-E12 betrachtet.

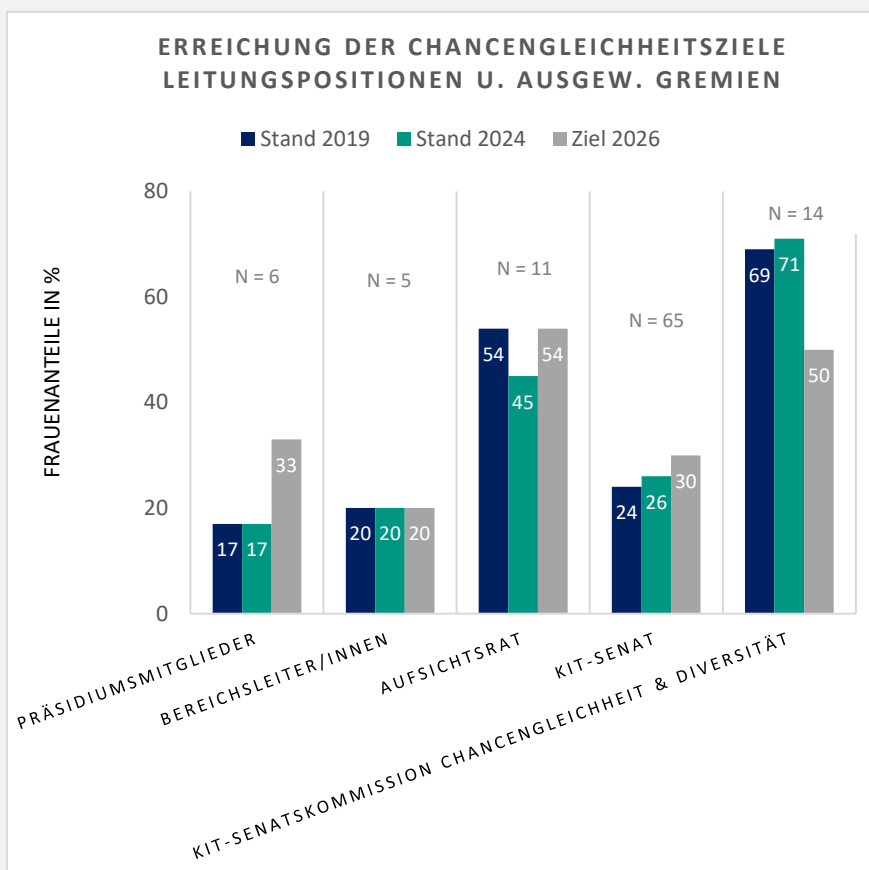
Highlight:

- Im Sinne einer zielgerichteten und bedarfsorientierten Ausbildung wird ein besonderer Blick auf die Erhöhung der Frauenanteile bei den Auszubildenden in naturwiss., gewerblich-techn. Berufen gelegt. Mit einem Anteil von 36% wurde der Zielwert leicht übertroffen.

- Bei den Leitungen der Dienstleistungseinheiten wurde Parität erreicht.

Handlungsfelder:

- Die Erhöhung der Frauenanteile im technischen Dienst steht nach wie vor im Fokus, im Besonderen werden



2. Leitungspositionen und ausgewählte Gremien

Handlungsfelder:

- Die Frauenanteile in den Leitungspositionen und ausgewählten Gremien konnten im Betrachtungszeitraum bisher nicht nachhaltig gesteigert werden.

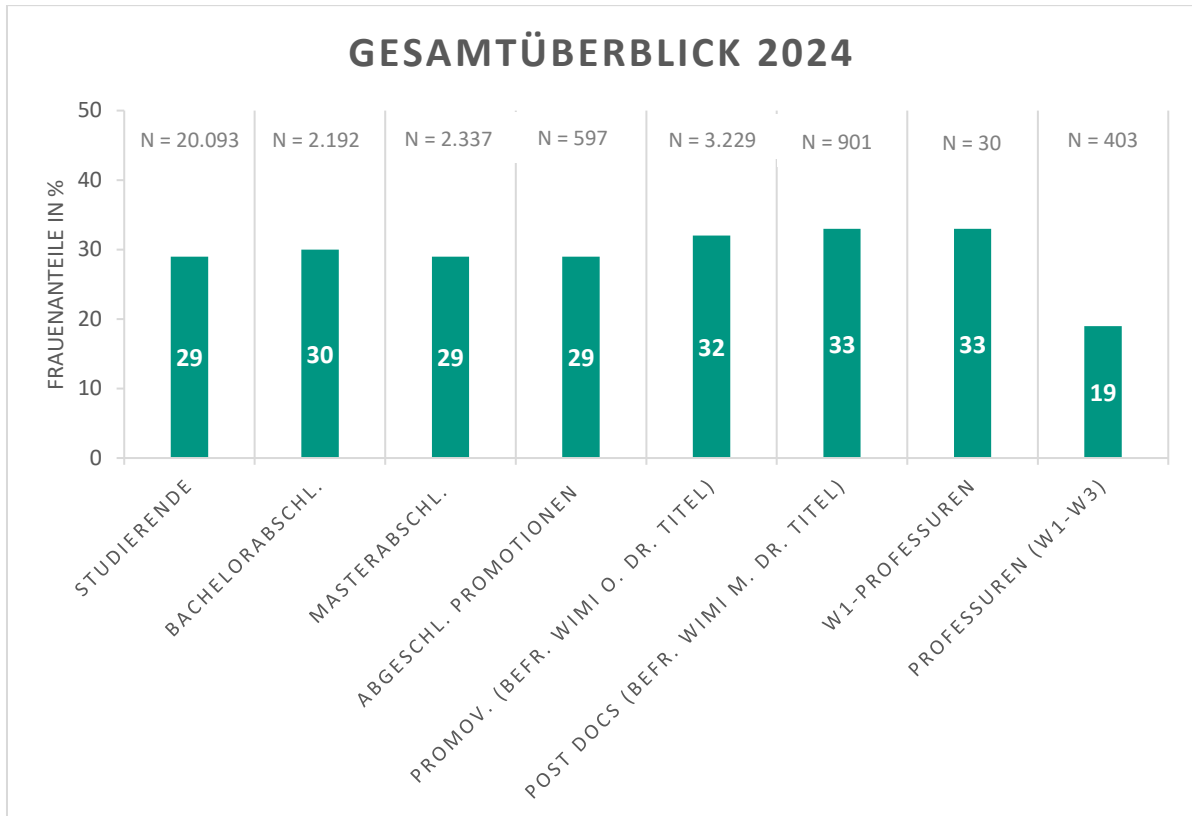
- Beim Präsidium verblieb die Kopfzahl an weiblichen Mitgliedern bei konstant einer Person bei wechselnder Gesamtgröße des Gremiums seit 2019.

- Der Anteil der Bereichsleitungen blieb im Berichtszeitraum konstant.

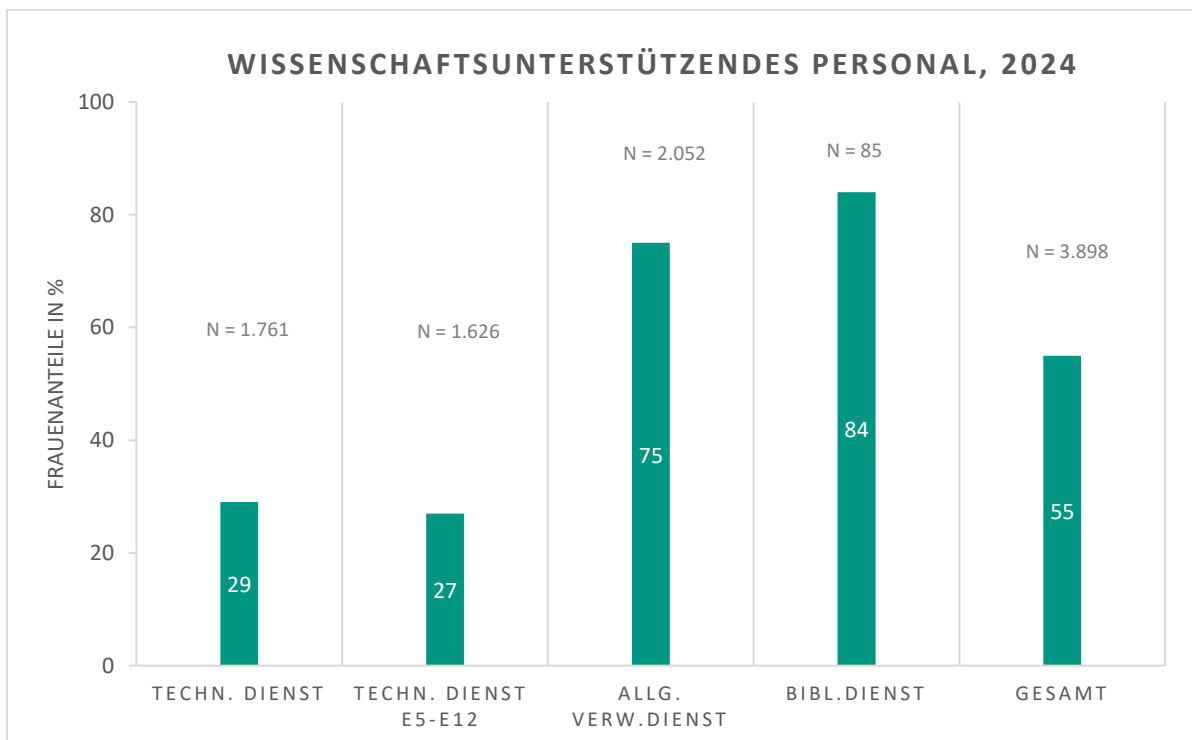
- Bei der KIT-Senatskommission für Chancengleichheit und Diversität soll eine ausgeglichene Verteilung von Frauen und Männern erzielt werden.

2. Überblick der Frauenanteile am KIT im Jahr 2024

2.1 Gesamtüberblick – Wissenschaftliche Qualifikationsstufen und Professuren

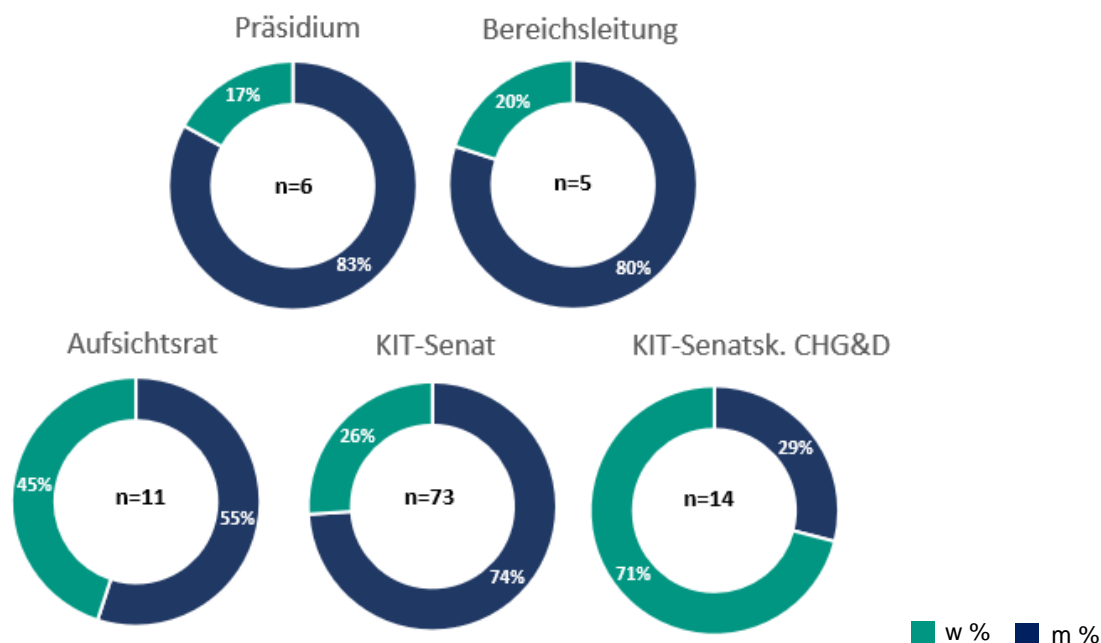


2.2 Gesamtüberblick – Wissenschaftsunterstützendes Personal



2.3 Leitungspositionen und ausgewählte Gremien²

IST-Stand 2024



Im Hinblick auf die Führungspositionen des KIT zeigt sich bisher wenig Bewegung: Hier blieb der Frauenanteil seit 2019 bis 2024 über die Amtswechsel hinaus konstant innerhalb des Präsidiums bei 17% respektive unter den Bereichsleitungen bei 20%. Der begrenzte Spielraum aufgrund der geringen Fluktuation und des von der KIT-Leitung unabhängigen Besetzungsverfahrens für Präsidiumsmitglieder wurde im Chancengleichheitsplan bei der Definition der Entwicklungsziele berücksichtigt.

Im Aufsichtsrat reduzierte sich der Frauenanteil von 54% (2019) auf 45% (2024). Angestrebt ist, den ursprünglichen IST-Stand aus 2019 zu halten. Bei der Zusammensetzung des Gremiums ist für das KIT im Rahmen der Findungskommissionen nur eingeschränkt Handlungsspielraum. Der Anteil an Frauen im KIT-Senat erhöhte sich von 24% (2019) auf 26% (2024). Zur Erreichung der Zielquote von 30% ist eine Erhöhung um insgesamt 3 Frauen bei 73 Mitgliedern im Vergleich zum aktuellen Stand notwendig.

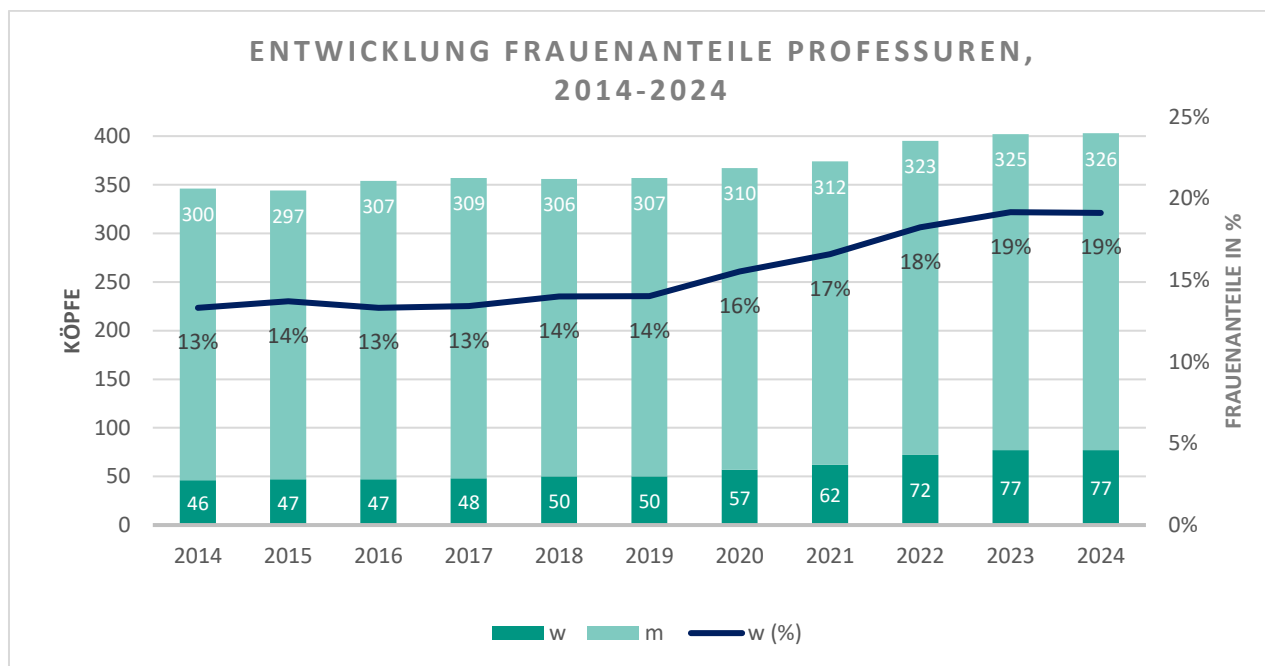
2.4 Professuren

Unter den Professuren (W1-W3)³ ist ausgehend vom erfassten IST-Zustand in 2019 ein messbarer Anstieg des Frauenanteils von 14 auf 19 Prozent in 2024 festzustellen, verbunden mit dem generellen Aufwuchs an Professuren ab 2019. Das 100-Professuren-Programm sieht - unterstützt durch die ent-

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.

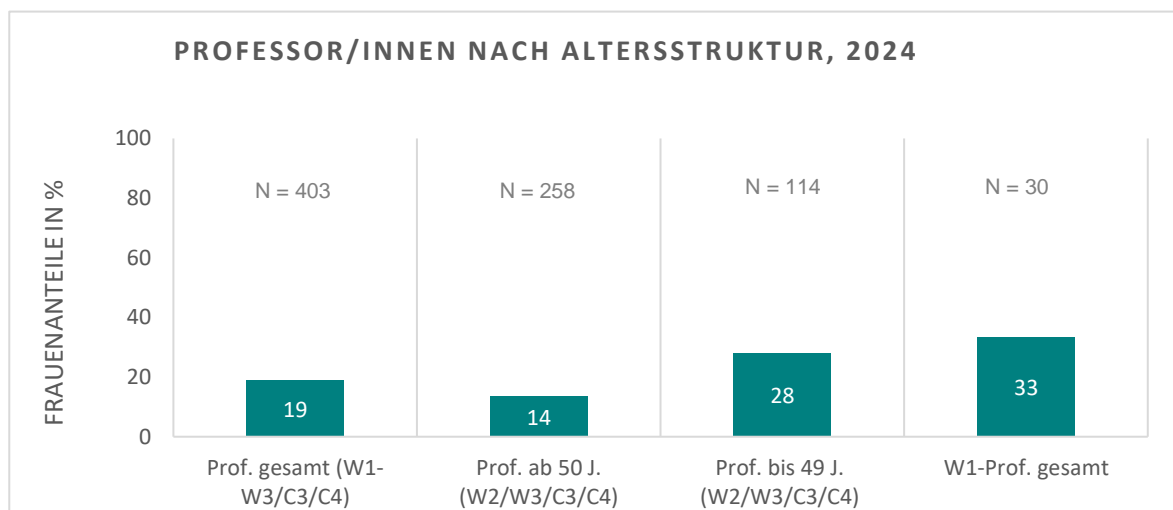
³ Erfasst werden die planmäßigen Professuren (ohne Professurvertretungen).

sprechenden ExU-Maßnahmen - vor, innerhalb von 10 Jahren (2019 bis 2029) 100 zusätzliche Professuren am KIT zu schaffen und dabei mindestens 40% der zusätzlichen Professuren mit Professorinnen zu besetzen sowie den Anteil an Tenure Track-Professuren weiterhin zu erhöhen. Ziel des Programms ist es, die wissenschaftliche Leistungsfähigkeit zu steigern sowie einen Kulturwandel am KIT hin zu einem höheren Anteil an Professorinnen zu befördern. Bis 2024 nahmen 55 Personen einen Ruf (W1/W3) aus den Kapazitäten der zusätzlich geschaffenen Professuren an, davon 20 Frauen (was einem Anteil von 36,4% an den 55 geschaffenen Professuren entspricht). Unterstützt werden diese Bemühungen durch die ExU-Maßnahme des „Gender Equity 2“-Projekts, das auf die Rekrutierung von Professorinnen abzielt.



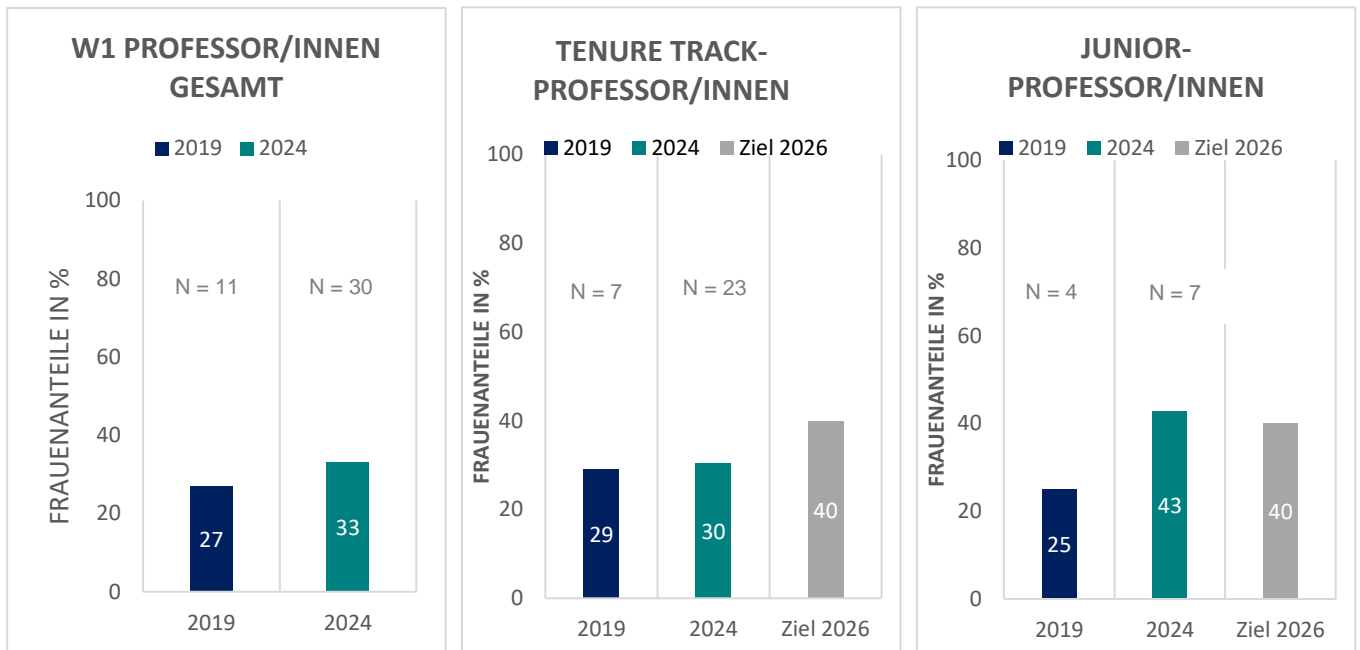
2.4.1. Professuren nach Altersstruktur

Der detailliertere Blick nach Altersstufen unterstreicht den Erfolg der aktiven Rekrutierung und der gendergerechten Berufungsverfahren am KIT. Lag der Frauenanteil 2019 in der Altersgruppe unter 50 Jahren bei den unbefristeten Professuren⁴ noch bei 21%, so ist dieser im Planungszeitraum bis zum Zwischenstand von 2024 auf 28% angestiegen.



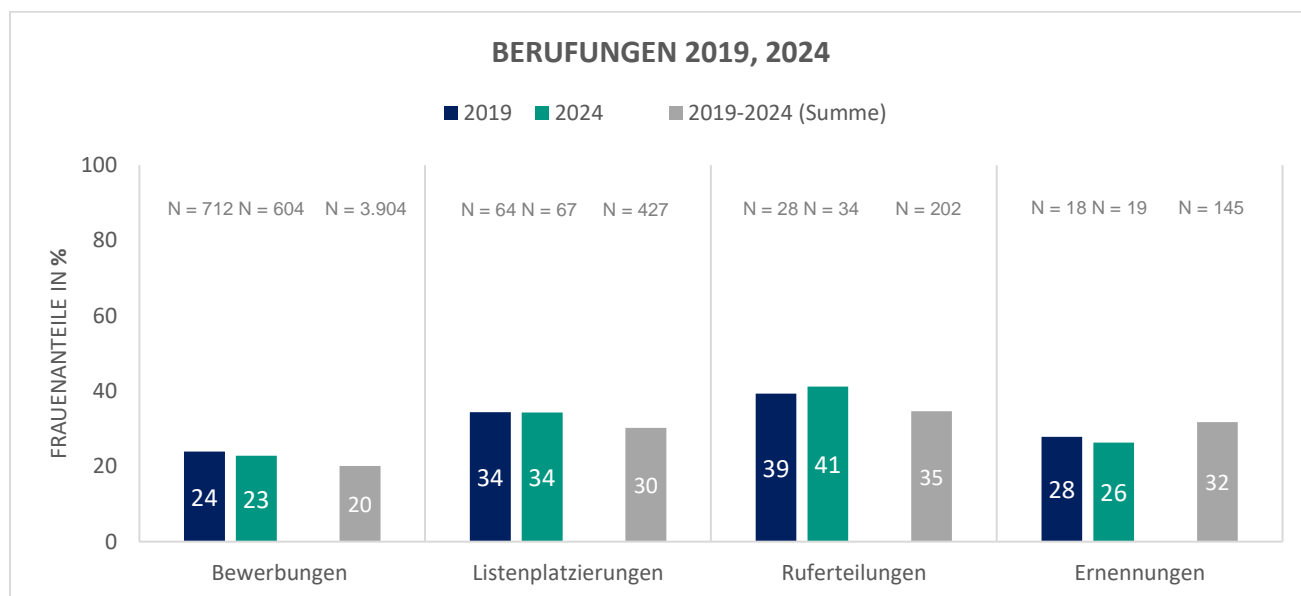
⁴ W2 / W3 / C3 / C4

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



Die Zielwerte des gültigen Chancengleichheitsplans in der Kategorie der W1-Professuren von jeweils 40% für Juniorprofessuren ohne Tenure Track sowie mit Tenure Track konnten bisher nicht erreicht werden, auch wenn eine Steigerung des Frauenanteils von 2019 bis 2024 von fünf Prozentpunkten festgestellt werden kann. In Folge des 100-Professuren-Programms wuchs der W1-Stellenanteil (insbesondere der Anteil der W1-Professuren mit Tenure Track) merklich an mit dadurch jährlich variierenden Frauenanteilen zwischen 25% und 41% zum Stichtag. Betrachtet man die Gesamtzahl der Professor/innen W1 mit Tenure Track im Zeitraum von 2019 bis 2024, so waren bzw. sind 31% der Stellen von Frauen besetzt (10 aus 32 Professuren). Der Frauenanteil der Professuren W1 ohne Tenure Track liegt gerechnet nach der Gesamtzahl der Stelleninhaber/innen im Zeitraum 2019 bis 2024 ebenso bei 31% (4 aus 13 Professuren).

2.5 Berufungsverfahren und Ernennungen



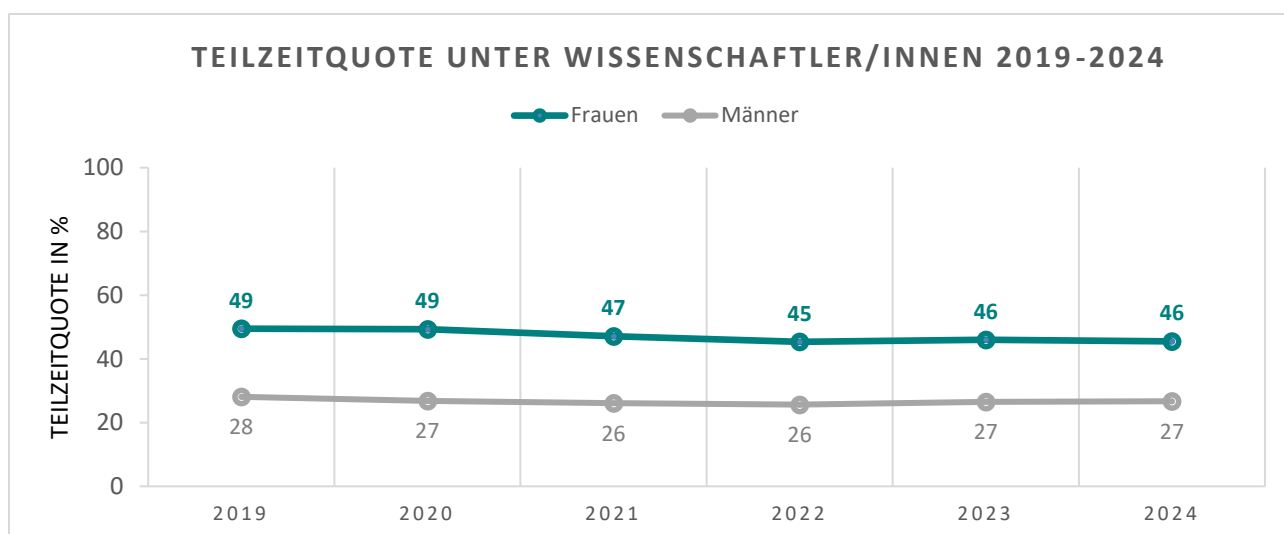
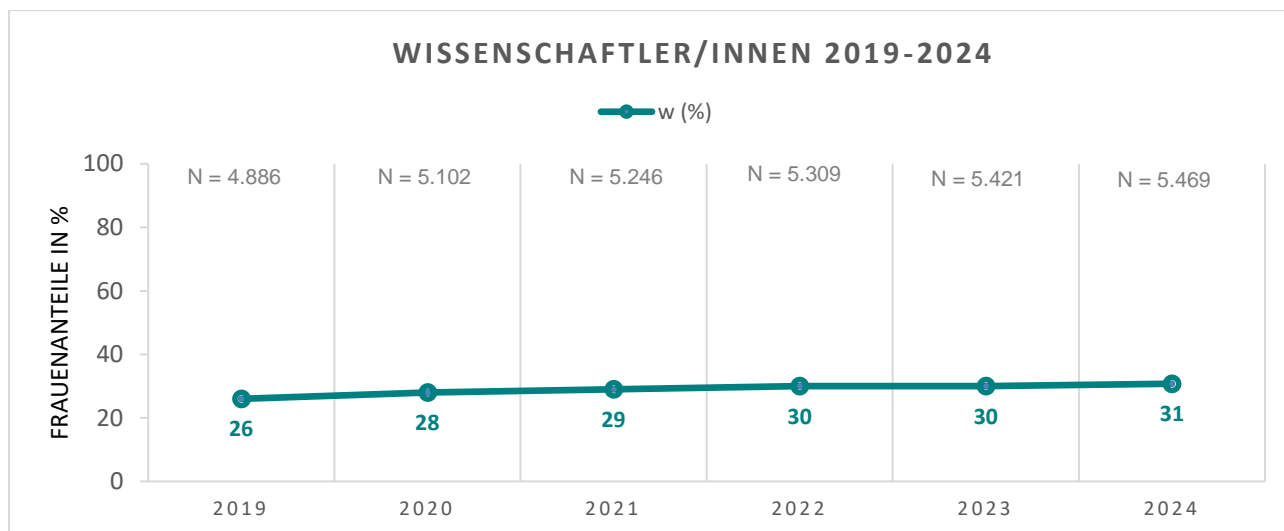
Die Darstellung zeigt die Frauenanteile in den einzelnen Stufen der Berufungsverfahren im Jahr 2024 im Vergleich zum Jahr 2019 sowie die Frauenanteile im gesamten Betrachtungszeitraum von 2019 bis 2024. Der Frauenanteil liegt in 2024 bei den Bewerbungen bei 23%, bei den Listenplatzierungen bei 34% und bei den Ruferteilungen bei 41%. Damit steigt der Frauenanteil im Laufe des Berufungsverfahrens bis zur Ruferteilung spürbar an. Die Tatsache, dass der Frauenanteil unter den Listenplatzierungen und Ruferteilungen auch in den Vorjahren immer über dem Anteil der Bewerbungen lag, belegt den Anspruch des KIT, Berufungsverfahren gendergerecht zu gestalten, und die Bemühungen, vermehrt Frauen als Professorinnen zu gewinnen.

Der Blick über die Zeitreihe von 2019 bis 2024 legt offen, dass der Anteil der Frauen an den Bewerbungen während der Corona-Pandemie in den Jahren 2020 (21%) und 2021 (14%) stark rückläufig war. Seit 2024 stagnieren die Frauenanteile unter den Bewerbungen auf dem Niveau von 2019. Es ist davon auszugehen, dass sich die geringere Anzahl an Bewerberinnen auf den Frauenanteil in den späteren Etappen der Berufungsverfahren niedergeschlagen hat: Der Frauenanteil lag bei den Listenplatzierungen sowie den Ruferteilungen von 2020 bis 2022 unter dem Ausgangsniveau von 2019. Diesem Befund ist umso mehr als Erfolg gegenüberzustellen, dass es dem KIT trotz abfallender Bewerberinnenzahlen gelungen ist, den Anteil unter den Professorinnen auch während der Jahre der Corona-Pandemie weiter zu steigern.

Der Frauenanteil unter den Ernennungen – und somit die Frauen, die tatsächlich eine angebotene Professorinnenstelle am KIT annehmen – liegt seit 2022 unter dem Anteil der erteilten Rufe. Bis zum Jahr 2022 war dieses Verhältnis noch umgekehrt: Im Vergleich zum Anteil der Ruferteilungen wurden überproportional viele weibliche Spitzenkräfte zur Professorin am KIT ernannt. Diese Entwicklung ist darauf zurückzuführen, dass es wie oben beschrieben gelungen ist, den Frauenanteilen unter den Ruferteilungen im Planungszeitraum merklich zu steigern. Der Frauenanteil bei den Ernennungen variiert zwar moderat von Jahr zu Jahr, bewegt sich jedoch stabil um einen gewichteten Durchschnitt von 32% über den Zeitraum von 2019 bis 2024 (bei insgesamt 145 Ernennungen), ohne einen klaren Auf- oder Abwärtstrend.) Für den übrigen Zeitraum des laufenden Chancengleichheitsplans ist zu beobachten, ob sich die Auseinanderentwicklung von Ruferteilungen und Ernennungen fortsetzt, um ggf. Gegenmaßnahmen ergreifen zu können.

2.6 Wissenschaftliches Personal (ab E13)

Nachfolgend werden die Frauenanteile beim wissenschaftlichen Personal gesamt ab der Entgeltgruppe E13 im Jahr 2024 dargestellt. Dies umfasst das wissenschaftliche Personal in den Bereichen sowie in zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen. Im Vergleich zum Ausgangswert des Jahres 2019 konnte der Frauenanteil unter den wissenschaftlichen Mitarbeitenden bis zum Jahr 2024 um fünf Prozentpunkte auf 31% gesteigert werden. Die vollständige Übersicht der Daten findet sich im Anhang.

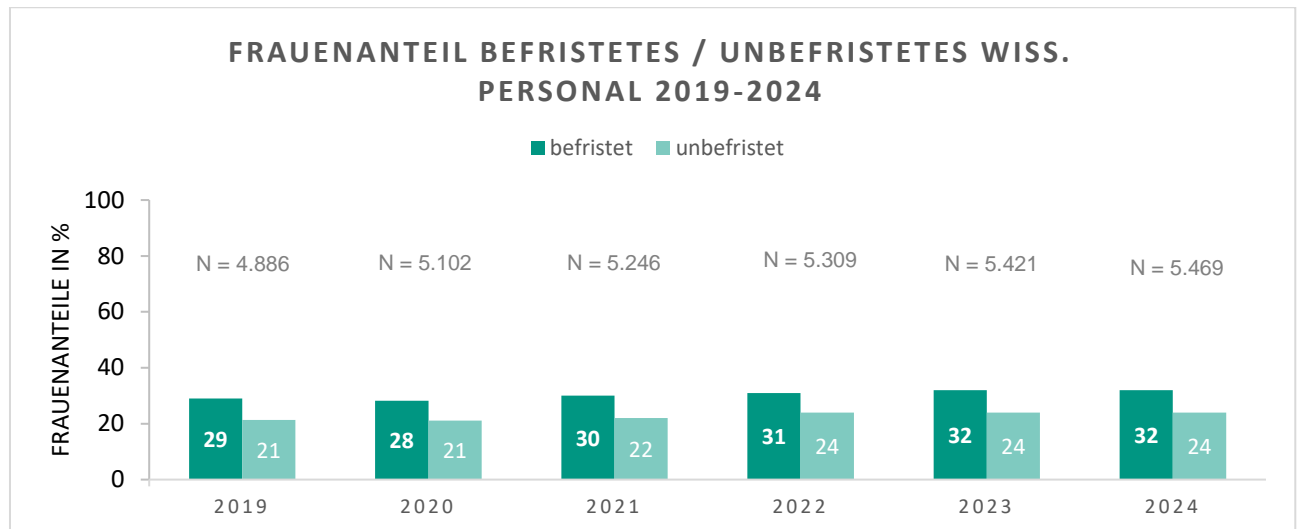


Von allen beschäftigten Wissenschaftlerinnen ist nahezu die Hälfte in Teilzeit beschäftigt (2024: 46%).⁵ Im Zeitverlauf seit 2019 zeigt sich ein leichter Trend hin zu einer geringeren Teilzeitquote in der Gruppe der Frauen. In der Gruppe der männlichen Wissenschaftler beträgt der Anteil der in Teilzeit arbeitenden Personen 27% im Jahr 2024, der Anteil der in Teilzeit arbeitenden männlichen Wissenschaftler ist seit 2019 weitestgehend konstant.

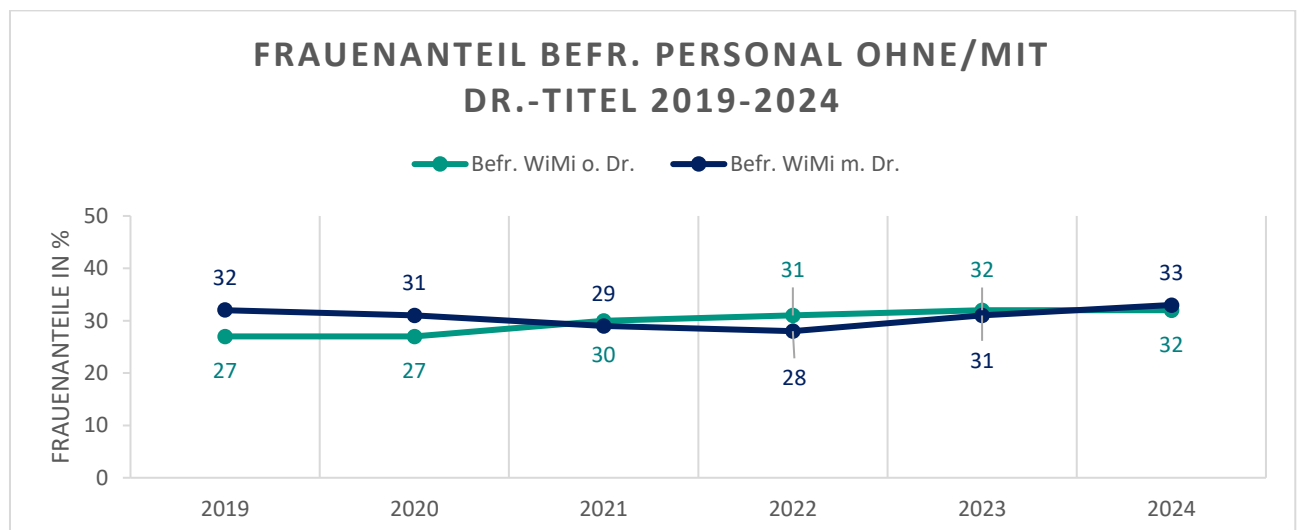
⁵ Es wird die geschlechterspezifische Teilzeitquote ausgewiesen (Teilzeitquote = weibliche Teilzeitbeschäftigte / alle weiblichen Beschäftigten).

2.6.1 Befristetes wissenschaftliches Personal

Bei der Bestimmung von Entwicklungszielen fokussiert der Chancengleichheitsplan 2022-2026 auf die Gruppe der befristeten wissenschaftlichen Mitarbeitenden mit und ohne Dr.-Titel. Mit diesen beiden Zielkategorien werden annäherungsweise die Promovierenden und die Post-Doktorand/innen erfasst, die einen Arbeitsvertrag mit dem KIT haben.⁶



Der Frauenanteil unter dem befristeten Personal lag im Zeitraum von 2019 bis 2024 durchgehend höher als der Anteil unter dem unbefristeten Personal. Der gleichzeitige Anstieg des Frauenanteils in der Gruppe des befristeten sowie des unbefristeten Personals ist durch die generelle Erhöhung des Frauenanteils unter den Wissenschaftler/innen zu erklären. Dabei stieg der Frauenanteil in beiden Gruppen um die gleichen Prozentpunkte, so dass hier die Befristungsquote im Vergleich von Frauen und Männern konstant geblieben ist. Frauen waren mit 83% (gewichteter Durchschnitt 2019-2024) öfter als Männer (77%, gewichteter Durchschnitt 2019-2024) befristet angestellt.



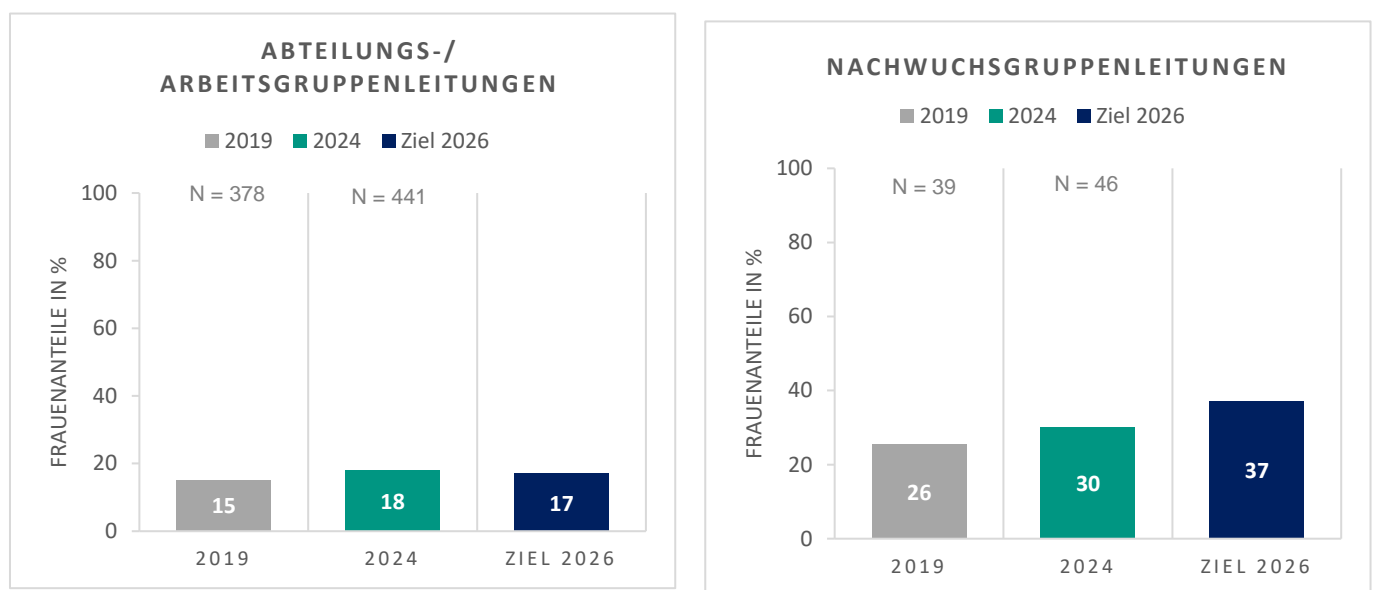
Beim Vergleich der befristeten wissenschaftlichen Mitarbeitenden ohne Dr.-Titel und mit Dr.-Titel ist herauszustellen, dass der Anteil der weiblichen Post-Docs im Jahr 2024 mit 33% unwesentlich höher liegt als der Frauenanteil unter den befristet beschäftigten Promovierenden mit 32%. Ein Dropout kann

⁶ Die Zahlen der befristeten wissenschaftlichen Mitarbeitenden ohne Promotion sind von den im Webportal Docata registrierten Promovierenden und der Promovierendenstatistik zu unterscheiden, die alle Doktorandinnen und Doktoranden mit Promotionsvorhaben an einer der KIT-Fakultäten erfassen, unabhängig von einem Beschäftigungsverhältnis am KIT

an dieser Übergangsstufe im Fall des KIT demnach nicht festgestellt werden. Während der Jahre 2020 bis 2022 und damit während der Zeit der Corona-Pandemie stieg der Frauenanteil unter den befristeten wissenschaftlichen Mitarbeitenden ohne messbaren Knick weiter an. Dagegen ist im gleichen Zeitraum bei den befristeten Post-Docs festzustellen, dass der Frauenanteil zunächst um vier Prozentpunkte abfällt, sich aber in den Folgejahren 2023 und 2024 wieder erholt und sich nun einen Prozentpunkt über dem Ausgangsniveau von 2019 befindet.

2.7 Leitungspositionen

Der Chancengleichheitsplan 2022-2026 betrachtet zusätzlich die Abteilungs- und Arbeitsgruppenleitungen und die Nachwuchsgruppenleitungen als relevante Zielgruppen für den wissenschaftlichen Karriereweg. Entsprechend wurden auch für diese beiden Gruppen mit Führungsverantwortung eigene Zielwerte für 2026 bestimmt.



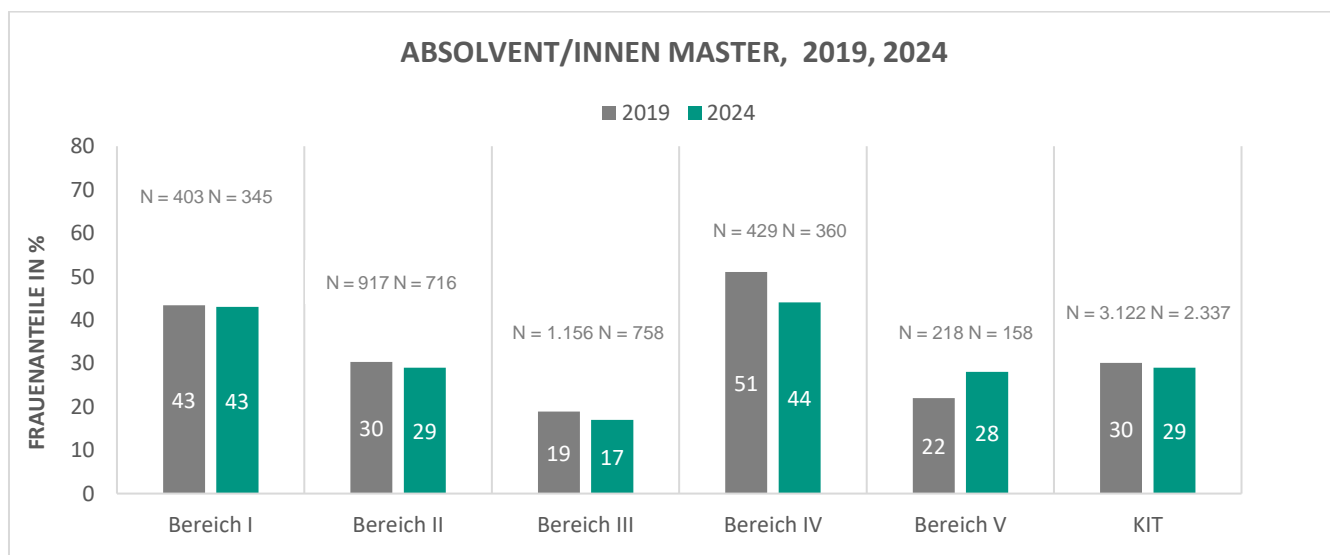
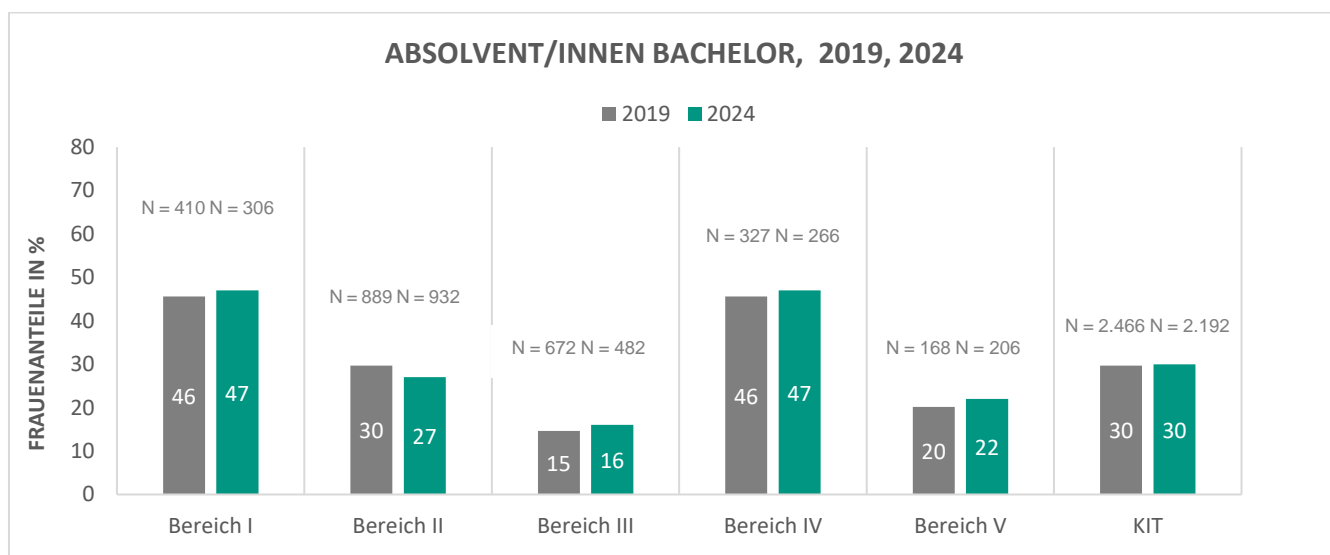
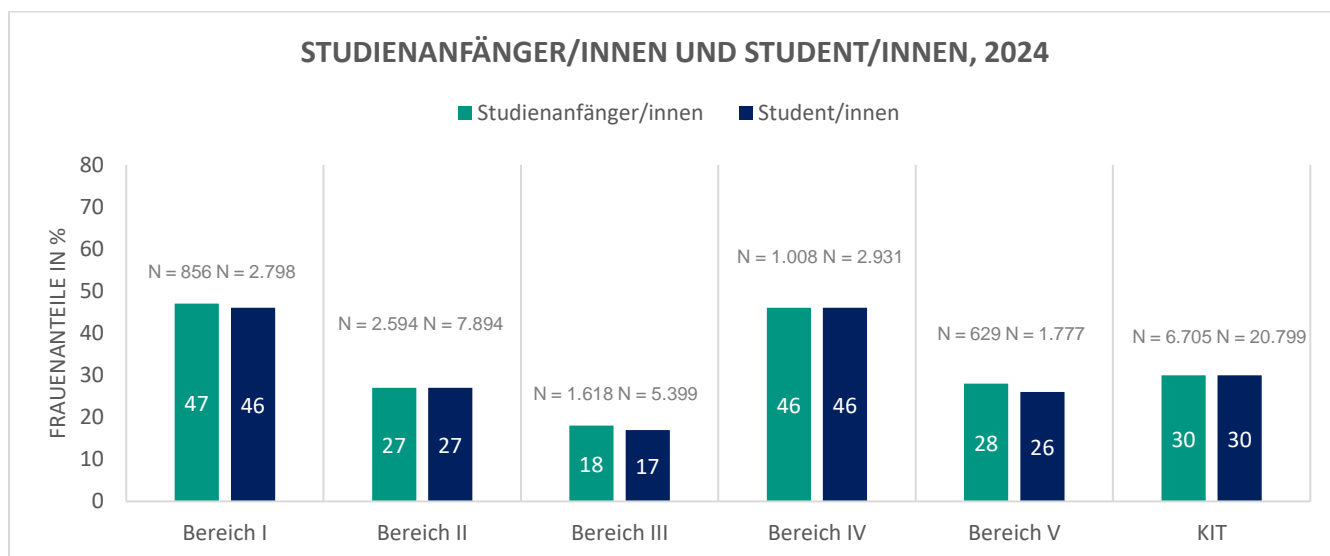
Unter den Abteilungs- und Arbeitsgruppenleitungen⁷ konnte der Frauenanteil seit 2019 um drei Prozentpunkte gesteigert werden, so dass der Zielwert im Jahr 2024 mit 18% bereits übertroffen wurde. Bei den Nachwuchsgruppenleitungen⁸ stieg der Frauenanteil bis 2024 auf 30% an, wobei dieser aufgrund der geringen Gesamtgröße dieser Betrachtungsgruppe zwischen den Jahren 2019 und 2024 zwischen 26% und 33% schwankt. Zur Erreichung des Zielwerts für 2026 in Höhe von 37% müssten rechnerisch fünf weitere Frauen eine Nachwuchsgruppe am KIT etablieren (bei gleichbleibender Anzahl männlich geleiteter Nachwuchsgruppen).

⁷ Hierbei handelt es sich in der Regel um unbefristete Positionen unterhalb der Institutsleitungen. Details zur Erfassung siehe Anhang

⁸ Anerkannte KIT-Nachwuchsgruppen. Details zur Erfassung siehe Anhang.

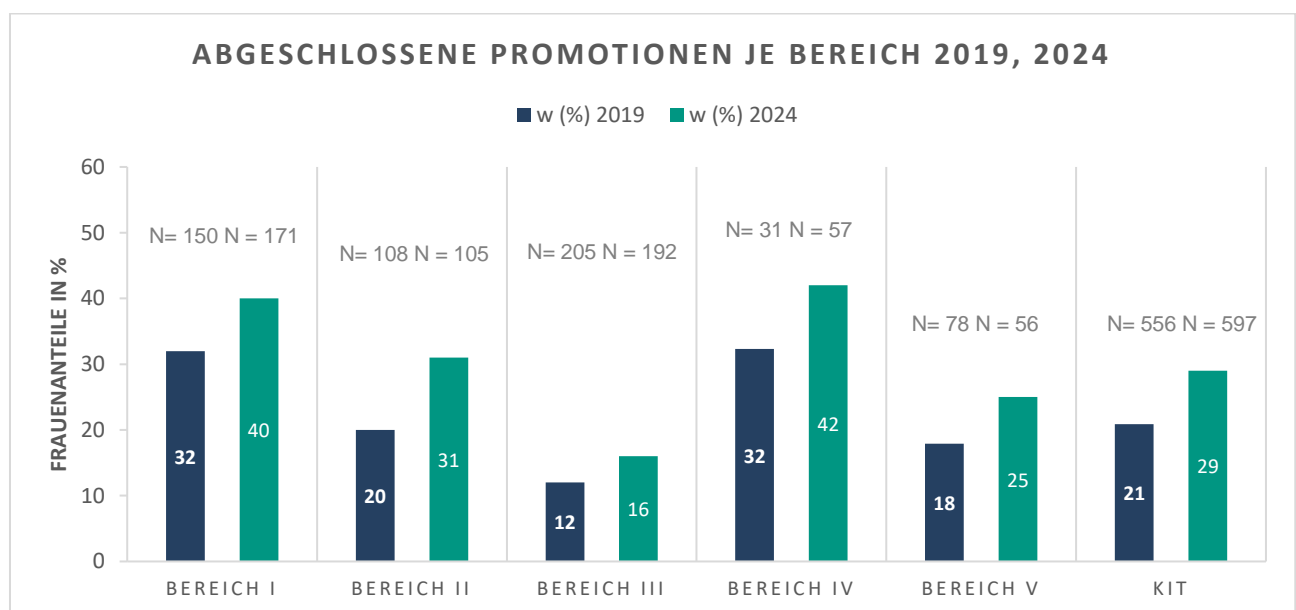
2.8 Studierende und abgeschlossene Promotionen

Im Folgenden werden die Frauenanteile bei den Studienanfängerinnen und -anfängern und Studierenden, den Bachelor- und Masterabschlüssen sowie den abgeschlossenen Promotionen für das Jahr 2024 auf Bereichs- und KIT-Gesamt-Ebene dargestellt.



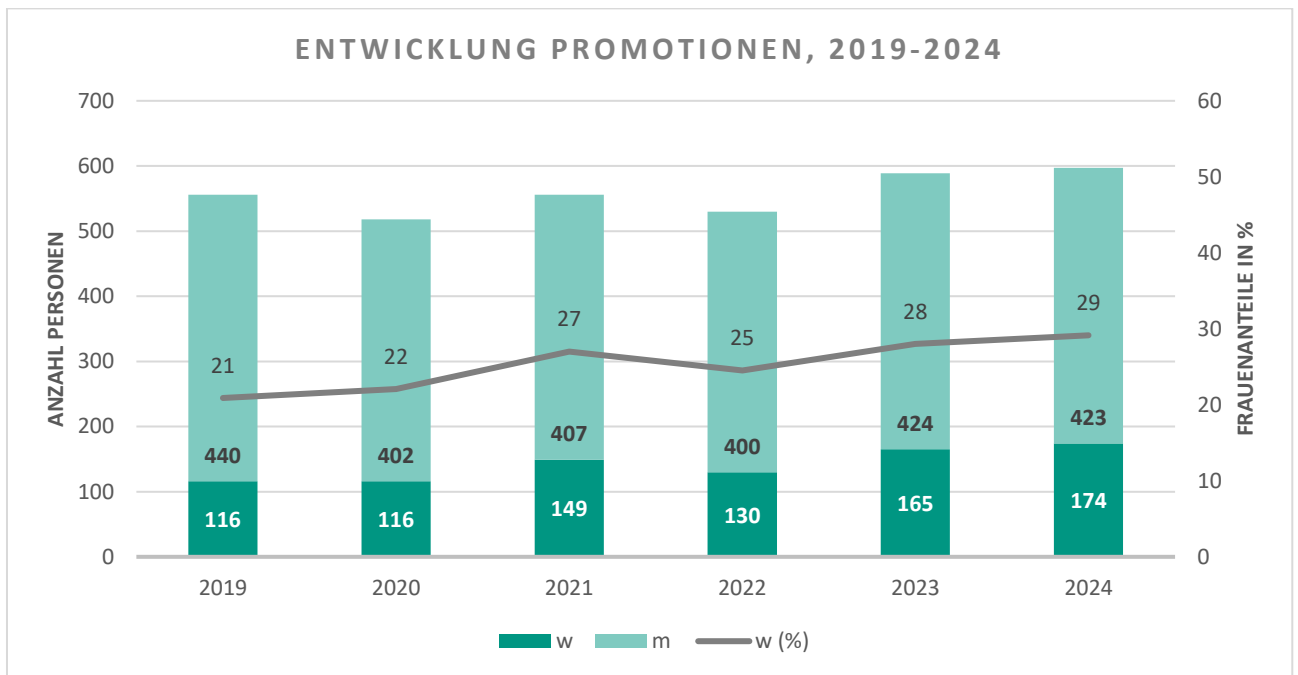
Die Erhöhung der Frauenanteile bei den Studienanfängerinnen und -anfängern, Studierenden sowie den Bachelor- und Masterabschlüssen hat einen großen Stellenwert. Die Zahlen des Zwischenberichts deuten darauf hin, dass es dem KIT bisher nicht gelungen ist, den Frauenanteil unter den Studierenden nennenswert zu steigern, von 2019 bis 2024 ist kaum Bewegung zu beobachten: Der Anteil der Studienanfängerinnen verbleibt während dieses Zeitraums konstant bei 30%, mit einer maximalen Abweichung von +/- 0,5 Prozentpunkten in der Nachkommastelle. Ähnlich konstant zeigt sich der Frauenanteil unter allen Studierenden, wobei der Frauenanteil der Studierenden durchgehend einen halben Prozentpunkt niedriger liegt als der Vergleichswert der Studienanfänger/innen. Diese Seitwärtsbewegung des Frauenanteils am KIT verläuft entgegen des Trends eines leicht zunehmenden Anteils von Studienanfängerinnen und Studentinnen in MINT-Fächern, während das Niveau im Vergleich der MINT-Fächergruppen bundesweit unterdurchschnittlich ausfällt.⁹ Der differenzierte Blick auf die einzelnen Fakultäten und mit ihren Studienfächer zeigt hier durchaus Auf- und Abbewegungen von bis zu sechs Prozentpunkten bei Studienanfänger/innen und Studierenden je nach Fach, die sich auf das gesamte KIT aufsummiert weitestgehend ausgleichen.

Zur Verbesserung der Frauenanteile existiert ein umfangreiches Maßnahmenportfolio, welches stetig weiterentwickelt wird (z.B. Ausbau des Marketings), u.a. im Forum zur Rekrutierung von Studentinnen oder auch im Rahmen strategischer Projekte, wie Gender Equity 1. Auch neue, attraktive Studiengänge (wie z.B. Medizintechnik oder Digital Economics) unterstützen das Ziel, mehr Frauen zu gewinnen.



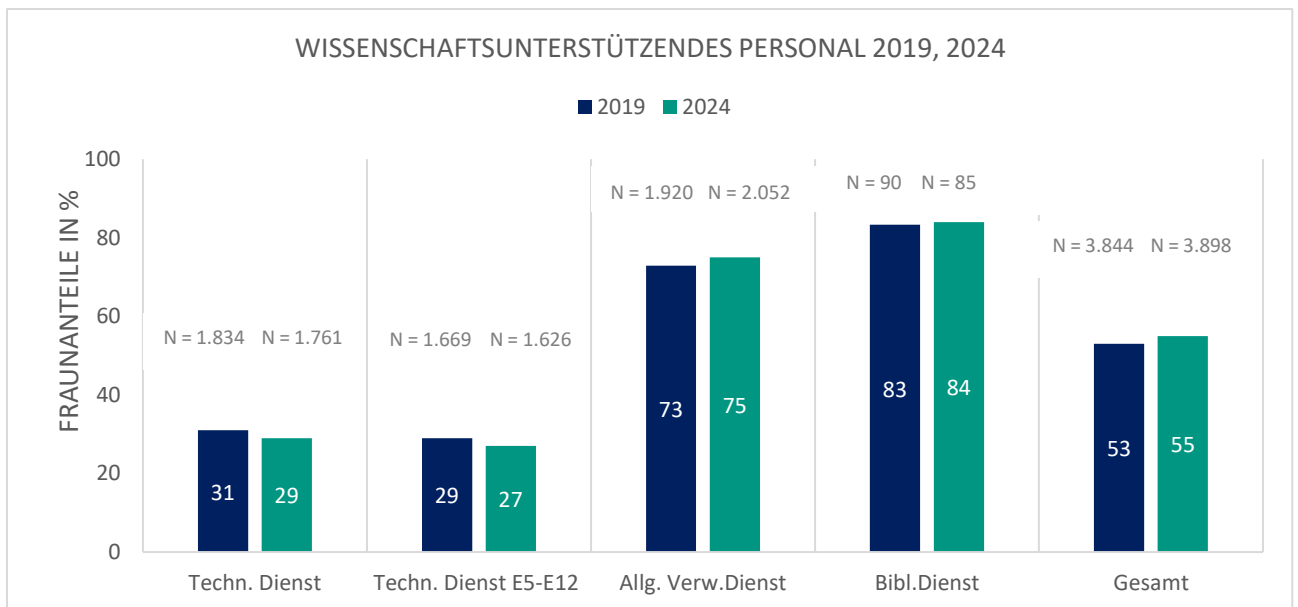
Bei den abgeschlossenen Promotionen steigt der Frauenanteil auf KIT-Gesamt-Ebene in den Jahren 2019-2024 von 21% auf 29%. Dieser Aufwärtstrend zeigt sich auch in allen fünf Bereichen bei durchaus unterschiedlichen Steigerungsraten. Neben der Gewinnung von Doktorandinnen sind weitere Handlungsfelder die kontinuierliche Analyse der Daten zu laufenden und abgeschlossenen Promotionen sowie die Weiterführung und der Ausbau der Angebote für Promotionsbetreuerinnen und -betreuer (u.a. Workshops zu Unconscious Bias und Betreuung von Promovierenden, Entwicklung eines Gesprächsleitfadens, Informationswebsite zu Frauenförderprogrammen etc.).

⁹ Frauenanteil Studienanfänger/innen Fächergruppen Bund Mathematik, Naturwissenschaften; Ingenieurwissenschaften 2019: 34,2%; 2023: 35,2% (Destatis: Hauptberichte 80601). Frauenanteil Studierende Bund Mathematik, Naturwissenschaften; Ingenieurwissenschaften 2019: 31,4%; 2023: 32,6%. (Destatis: Hauptberichte 80401).



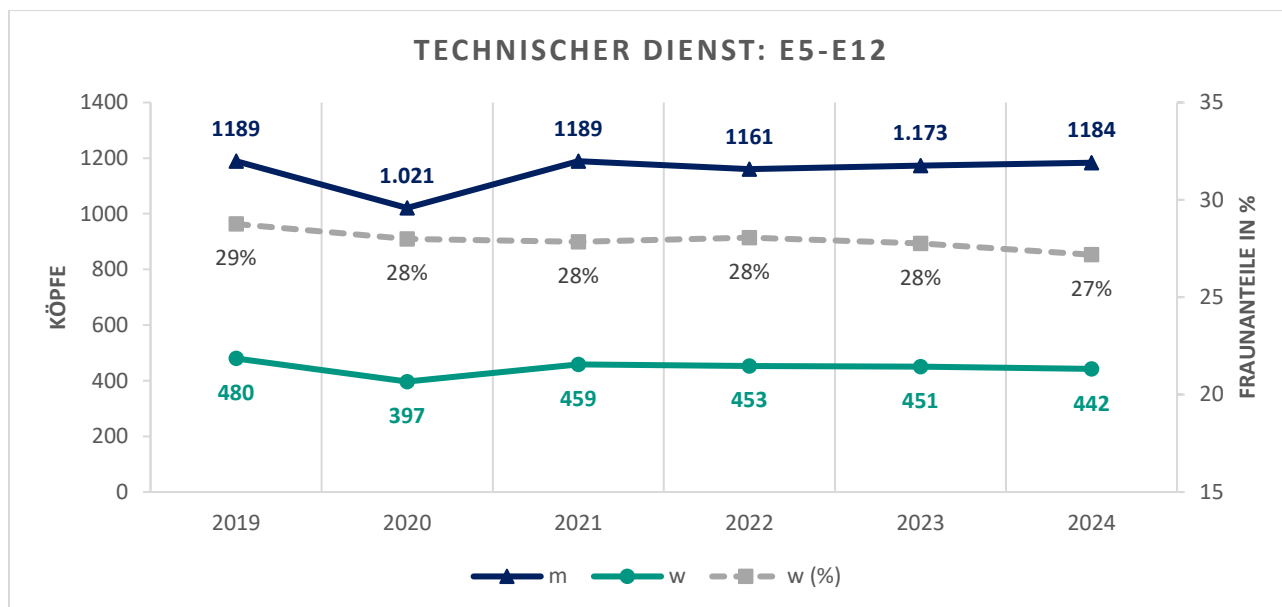
2.9 Wissenschaftsunterstützendes Personal

Im Vergleich zum Vorjahr sowie zum Vergleichsjahr ist der Frauenanteil im technischen Dienst (TD) gesunken: von 31% in 2019 auf 29% in 2024. Beim Bibliotheksdienst (Bib.) erhöht sich der Frauenanteil im gleichen Zeitraum um einen Prozentpunkt, im allgemeinen Verwaltungsdienst um zwei Prozentpunkte. Damit ging die Schere zwischen dem technischen Dienst mit einem traditionell niedrigen und dem Verwaltungs- sowie Bibliotheksdienst mit traditionell hohem Frauenanteil weiter auseinander.



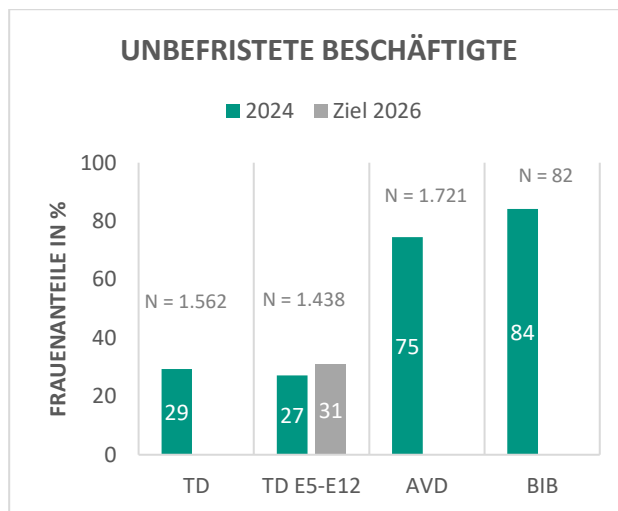
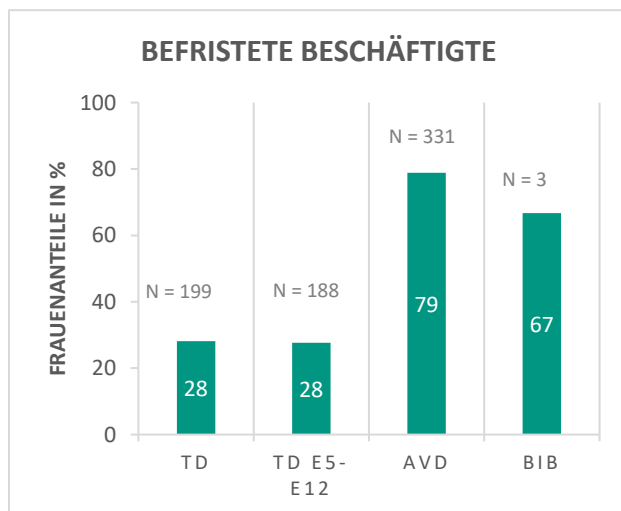
Besonders im Fokus steht der technische Dienst, da hier der Frauenanteil mit 29% am niedrigsten ist. Der Großteil der Beschäftigten ist in den Entgeltgruppen E5-E12 beschäftigt. Daher werden seit 2022 die Entgeltgruppen E5-E12 separat betrachtet. Für die unbefristet beschäftigten Mitarbeitenden im technischen Dienst wurde zudem im Chancengleichheitsplan 2022-2026 die Erhöhung des Frauenanteils auf 31% als Ziel bis 2026 festgelegt. Der Entwicklung im gesamten technischen Dienst folgend ist auch hier der Frauenanteil von 29% in 2019 auf 27% in 2024 gesunken. Bemerkenswert ist hier das Jahr 2020, in dem die Zahl der weiblichen *und* männlichen Beschäftigten schlagartig abgefallen

ist. Während aber die Personalzahl unter den männlichen Beschäftigten in den Entgeltgruppen E5 bis E12 bereits im Folgejahr wieder das ursprüngliche Niveau erreichte, blieb die Anzahl der beschäftigten Frauen unterhalb des Ausgangspunktes und fiel zudem seit 2021 kontinuierlich ab.



Betrachtet man den Frauenanteil für alle drei Dienstarten gesamt, so steigt dieser im Vergleich zu 2019 um zwei Prozentpunkt auf 55%, begründet durch die oben beschriebene gegenläufige Entwicklung der Frauenanteile sowie die Verringerung der Personaldecke im technischen Dienst und eine Erhöhung im allgemeinen Verwaltungsdienst.

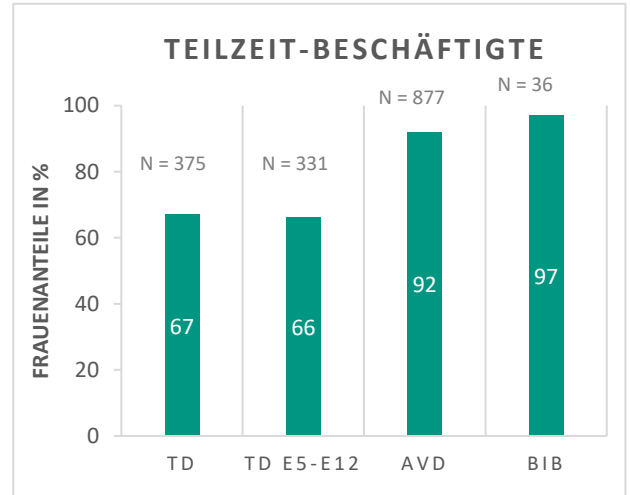
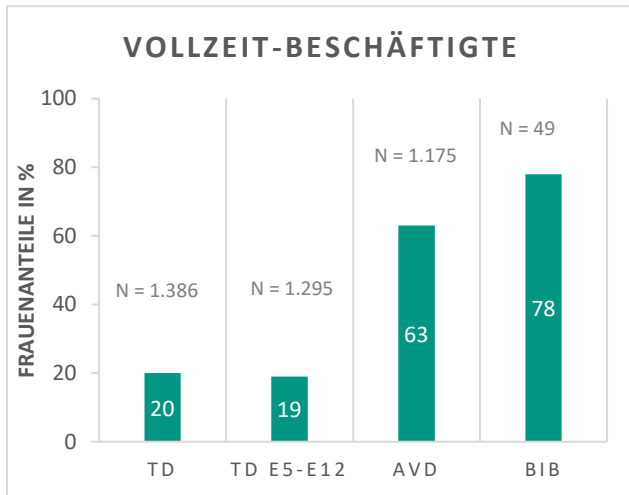
Im Folgenden werden die vier Kategorien der befristeten/unbefristeten Beschäftigten sowie Voll-/ Teilzeit-Beschäftigten als jeweilige Teilmenge/Subkategorie des wissenschaftsunterstützenden Personals für das Jahr 2024 betrachtet. Die vollständige Übersicht der Daten findet sich im Anhang.



Für den technischen Dienst wurden für die Beschäftigten der Entgeltgruppen 5 bis 12 ein Zielwert von 31% Frauenanteil bis 2031 avisiert. Dieser wurde mit 27% im Jahr 2024 nicht erreicht.

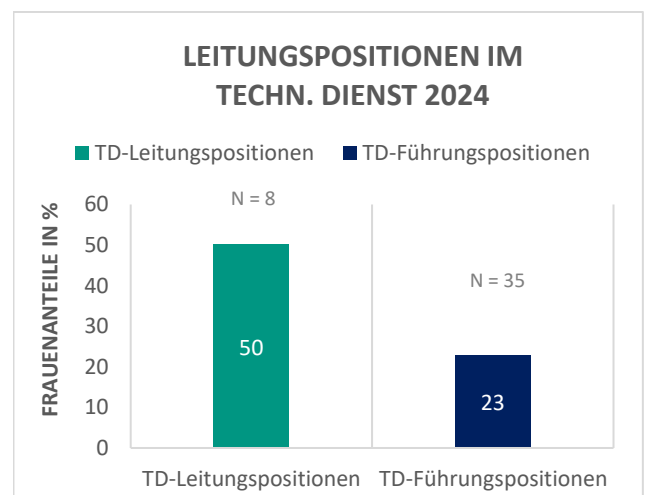
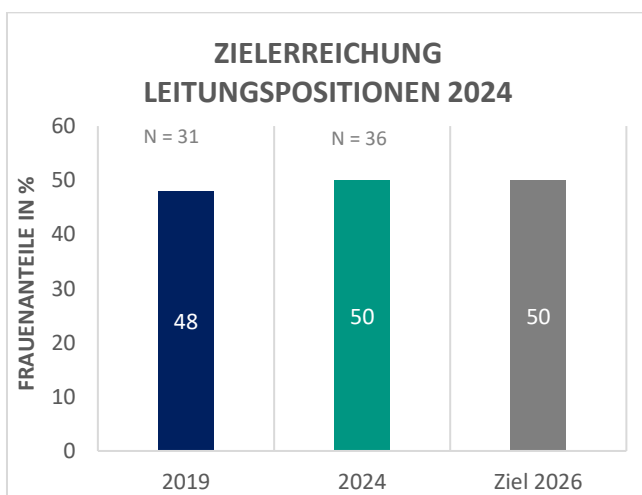
Im Vergleich zu 2019 hat sich der Anteil der befristeten Anstellungen leicht von 12% auf 14% im Jahr 2024 erhöht, wobei der Anteil der befristeten Verträge unter den männlichen Beschäftigten ebenfalls eine Erhöhung bis 2024 um zwei Prozentpunkte auf 12% verzeichnet und der Anteil der Befristungen unter den weiblichen Beschäftigten um einen halben Prozentpunkt auf 15% gestiegen ist.

Der Vergleich des Frauenanteils unter den Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten zeigt, dass der Frauenanteil unter den Teilzeitbeschäftigten in allen Dienstgruppen über dem gesamten Frauenanteil (VZ und TZ) liegt. Frauen sind somit häufiger in TZ beschäftigt. Betrachtet man innerhalb der Gruppe der Vollzeit-Beschäftigten die EG E5-E12 im technischen Dienst (befr. und unbefr.), so zeigt sich hier ein Frauenanteil von 19% und damit ebenfalls ein Anteil, der unter dem gesamten Frauenanteil innerhalb dieser Vergleichsgruppe liegt.



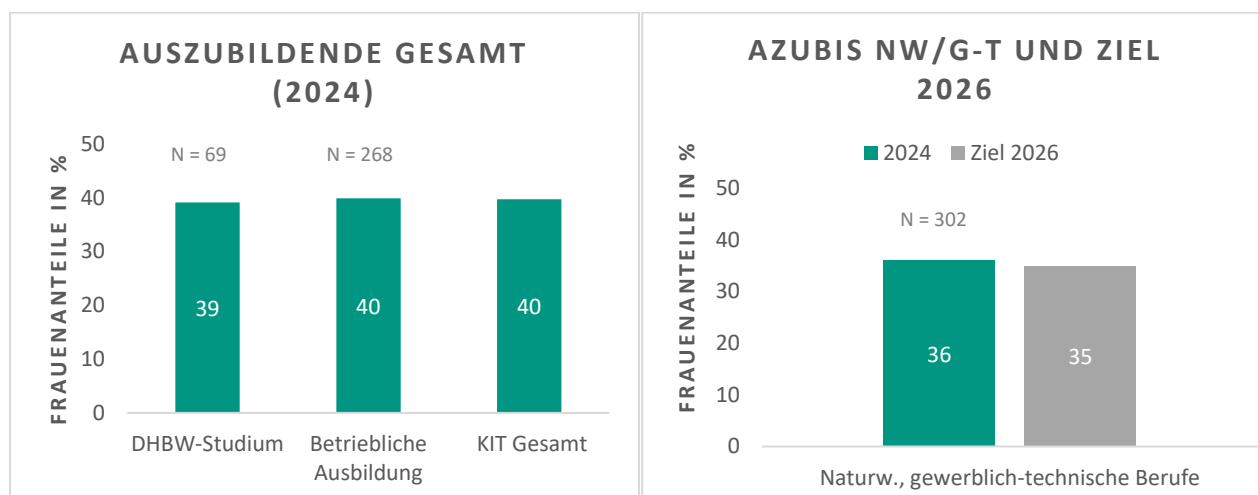
2.9.1 Leitungs- und Führungspositionen beim wissenschaftsunterstützenden Personal

Bei den Leitungspositionen der Dienstleistungseinheiten, Serviceeinheiten, (zentralen) wissenschaftlichen Einrichtungen, (zentralen) Betriebseinrichtungen und Stabsstellen zeigt sich im Vergleich zum Jahr 2019 eine Erhöhung des Frauenanteils um zwei Prozentpunkte auf 50%, womit das Ziel für 2026 erreicht ist (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 für die Entwicklung geeigneter Frauen von 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 2024 dar.

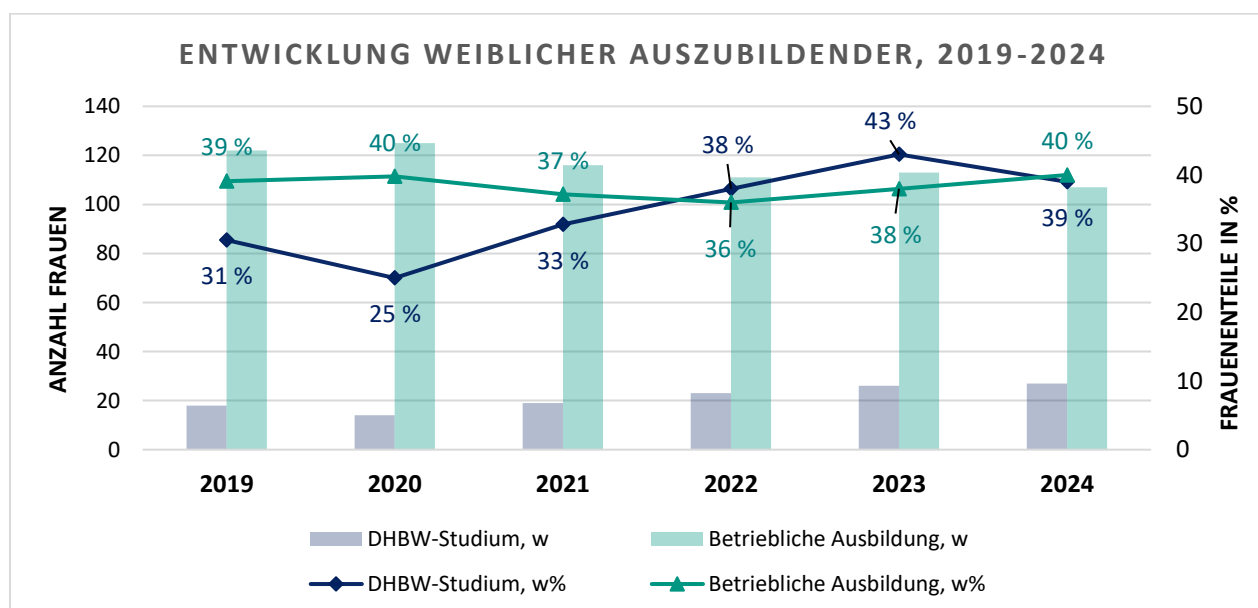


2.9.2 Auszubildende

Der Frauenanteil bei den Auszubildenden stieg im Jahr 2024 insgesamt um einen Prozentpunkt im Vergleich zum Vorjahr und liegt damit bei 40%. Dieser Anstieg ist im Vergleich zu 2023 auf eine Steigerung bei der betrieblichen Ausbildung um zwei Prozentpunkte zurückzuführen, während der Frauenanteil unter den DHBW-Studierenden nach seinem bisherigen Höchststand in 2023 wieder auf 39% abfällt. Ein Hauptaugenmerk liegt im Chancengleichheitsplan 2022-2026 auf der Steigerung der Frauenanteile in naturwissenschaftlichen sowie gewerblich-technischen Berufen. Im Jahr 2024 steigt der Frauenanteil in den naturwissenschaftlich, gewerblich-technischen Berufen im Vergleich zu 2023 um vier Prozentpunkte. Damit wurde das für 2026 vorgegebene Ziel bereits übertroffen.



Bei der Betrachtung über den Zeitraum von 2019 bis 2024 hinweg ist festzustellen, dass die Frauenanteile nach 2019 in der betrieblichen Ausbildung sowie im dualen Studium abgefallen sind. Für die DHBW-Studierenden findet sich ein deutlicher Rückgang im Jahr 2020, bei den Auszubildenden nahm der Anteil in 2021 und 2022 ab. Die Gesamtzahl an Auszubildenden respektive an Studierenden blieb dabei während der Pandemiejahre stabil, so dass der Abfall nur junge Frauen betraf. In beiden Betrachtungsgruppen hat sich der Trend inzwischen wieder umgekehrt, so dass das Ausgangsniveau des Frauenanteils von 2019 in den beiden Ausbildungswegen im Jahr 2024 übertroffen wurde.



3. Zusammenfassung

Es ist dem KIT ein großes Anliegen, die Chancengleichheit aller Geschlechter zu fördern und insbesondere die Frauenanteile auf Leitungsebene zu erhöhen. Weiterhin haben auch die Erhöhung der Frauenanteile in MINT-Studiengängen sowie die Erhöhung der Frauenanteile in naturwissenschaftlich, gewerblich-technischen Berufen einen großen Stellenwert. Durch die kontinuierliche Weiterentwicklung der Chancengleichheitsarbeit, z.B. durch strategische Projekte und Maßnahmen ist es in den letzten Jahren gelungen, die Frauenanteile auf vielen Qualifikations- bzw. Karrierestufen zu erhöhen. Ein Schwerpunkt des aktuellen Chancengleichheitsplans liegt auf der gezielten Gewinnung von Professorinnen, um einen Beitrag zum Kulturwandel am KIT zu leisten und die wissenschaftliche Leistungsfähigkeit zu steigern. Zu den zentralen Instrumenten zur Zielerreichung zählen neben oben genannten Projekten und Maßnahmen auch die Stimmrechtsregelung der Chancengleichheitsbeauftragten in Berufungskommissionen. Mit den Zielen und Maßnahmen im Chancengleichheitsplan 2022-2026 wird diese Entwicklung fortgesetzt und auch im folgenden Chancengleichheitsplan für den Planungszeitraum von 2027-2031 intensiviert. Dank der bisherigen nachhaltigen Bemühungen am KIT konnten bei insgesamt sechs der fünfzehn Betrachtungskategorien die für 2026 gesetzten Ziele bereits zum Zeitpunkt dieses Zwischenberichts erreicht beziehungsweise übertroffen werden: Der Frauenanteil unter den befristeten wissenschaftlichen Mitarbeitenden ohne Dr.-Titel, den Abteilungs- und Arbeitsgruppenleitungen, den Juniorprofessuren ohne Tenure-Track, den Bereichsleitungen, den Leitungspositionen im wissenschaftsunterstützenden Bereich sowie den Auszubildenden in naturwissenschaftlichen, gewerblich-technischen Berufen und den Bereichsleitungen. Darüber hinaus werden die gesetzten Ziele für die befristeten wissenschaftlichen Mitarbeitenden mit Dr.-Titel sowie für Professuren (W1-W3) bei fortlaufendem Trend bis 2026 erreicht werden. Die Erreichung der angestrebten Ziele für die Leitungspositionen und Gremien ist unter anderem aufgrund der geringen Gesamtgröße wie beim Präsidium sowie aufgrund der besonderen Auswahlverfahren wie beim Aufsichtsrat unsicher. 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 innerhalb des KIT. 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	Zielwert 31.12.2026
Wissenschaftliches Personal							
1. Professuren (W1-W3)	14%	16%	17%	18%	19%	19%	20%
2. davon Tenure Track Professuren (W1)	29%	36%	41%	27%	25%	30%	40%
3. davon Juniorprofessuren (W1)	25%	17%	14%	33%	29%	43%	40%
4. Abteilungs-/ Arbeitsgruppenleitungen	14%	16%	16%	18%	17%	18%	17%
5. Nachwuchsgruppenleitungen	26%	26%	33%	26%	26%	30%	37%
6. befristete wiss. Mitarbeitende mit Dr.-Titel	32%	31%	29%	28%	31%	33%	34%
7. befristete wiss. Mitarbeitende ohne Dr.-Titel	27%	27%	30%	31%	32%	32%	30%
Wissenschaftsunterstützendes Personal							
8. Leitungspositionen der wissenschaftsunterstützenden Einheiten ¹⁰	48%	42%	49%	51%	45%	50%	50%
9. Unbefristet beschäftigte Mitarbeitende der EG E5-E12 im technischen Dienst	28%	27%	28%	28%	28%	27%	31%
10. Auszubildende in naturwissenschaftlichen, gewerblich-technischen Berufen	30%	31%	30%	31%	32%	36%	35%
Leitungspositionen und Gremien							
11. Präsidiumsmitglieder	17%	17%	17%	17%	20%	17%	33%
12. Bereichsleitungen	20%	20%	20%	20%	20%	20%	20%
13. Aufsichtsrat	54%	54%	54%	45%	36%	45%	54%
14. KIT-Senat	24%	24%	22%	22%	28%	26%	30%
15. KIT-Senatskommission Chancengleichheit & Diversität	69%	71%	75%	75%	70%	71%	50%

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

¹⁰ 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	31.12.2024	Zielwert für 31.12.2026
Befristete wiss. Mitarbeitende ohne Dr.-Titel (~Promovierende)	38%	40%	41%
Befristete wiss. Mitarbeitende mit Dr.-Titel (~Post-Docs)	48%	43%	50%
Nachwuchsgruppenleitungen	17%	38%	40%
Abteilungsleitungen/ Arbeitsgruppenleitungen	20%	25%	28%
Professor/innen	16%	15%	25%
davon Juniorprofessuren (W1)	-	-	40%
davon Tenure Track Professuren (W1)	50%	33%	57%

Fachspezifische Ziele: Biologie

Qualifizierungsstufe	31.12.2019	31.12.2024	Zielwert für 31.12.2026
Befristete wiss. Mitarbeitende ohne Dr.-Titel (~Promovierende)	61%	51%	Stand halten ¹¹
Befristete wiss. Mitarbeitende mit Dr.-Titel (~Post-Docs)	66%	53%	
Nachwuchsgruppenleitungen	-	-	Keine Zielsetzung ¹²
Abteilungsleitungen/ Arbeitsgruppenleitungen	14%	23%	29%
Professor/innen	15%	27%	27%
davon Juniorprofessuren (W1)	-	-	Keine Position geplant ¹³
davon Tenure Track Professuren (W1)	50%	-	Stand halten ¹⁴

Fachspezifische Ziele: Chemie

Qualifizierungsstufe	31.12.2019	31.12.2024	Zielwert für 31.12.2026
Befristete wiss. Mitarbeitende ohne Dr.-Titel (~Promovierende)	36%	42%	40%
Befristete wiss. Mitarbeitende mit Dr.-Titel (~Post-Docs)	43%	41%	45%
Nachwuchsgruppenleitungen	20%	20%	40%
Abteilungsleitungen/ Arbeitsgruppenleitungen	19%	25%	25%
Professor/innen	18%	15%	24%
davon Juniorprofessuren (W1)	-	-	50%
davon Tenure Track Professuren (W1)	-	100%	50%

¹¹ Stand 2019 über 50%, daher wurden keine Zielzahlen vereinbart.

¹² Im Geltungszeitraum sind zum Zeitpunkt der Erstellung des ChG-Plans keine konkreten Positionen absehbar.

¹³ 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.

¹⁴ 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	31.12.2024	Zielwert für 31.12.2026
Befristete wiss. Mitarbeitende ohne Dr.-Titel (~Promovierende)	33%	33%	35%
Befristete wiss. Mitarbeitende mit Dr.-Titel (~Post-Docs)	47%	36%	50%
Nachwuchsgruppenleitungen	0%	67%	Keine Zielsetzung ¹⁵
Abteilungsleitungen/ Arbeitsgruppenleitungen	23%	26%	29%
Professor/innen	14%	4%	25%
davon Juniorprofessuren (W1)	-	-	Keine Zielsetzung ¹⁶
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	31.12.2024	Zielwert für 31.12.2026
Befristete wiss. Mitarbeitende ohne Dr.-Titel (~Promovierende)	28%	37%	30%
Befristete wiss. Mitarbeitende mit Dr.-Titel (~Post-Docs)	36%	35%	37%
Nachwuchsgruppenleitungen	0%	36%	38%
Abteilungsleitungen/ Arbeitsgruppenleitungen	26%	11%	26%
Professor/innen	16%	23%	19%
davon Juniorprofessuren (W1)	50%	67%	40%
davon Tenure Track Professuren (W1)	0%	25%	38%

Fachspezifische Ziele: Sport

Qualifizierungsstufe	31.12.2019	31.12.2024	Zielwert für 31.12.2026
Befristete wiss. Mitarbeitende ohne Dr.-Titel (~Promovierende)	53%	59%	Stand halten ¹⁷
Befristete wiss. Mitarbeitende mit Dr.-Titel (~Post-Docs)	71%	47%	
Nachwuchsgruppenleitungen	-	100%	100%
Abteilungsleitungen/ Arbeitsgruppenleitungen	50%	33%	Stand halten
Professor/innen	0%	0%	Keine Zielsetzung ¹⁸
davon Juniorprofessuren (W1)	0%	-	50%
davon Tenure Track Professuren (W1)	-	-	Keine Position geplant ¹⁹

¹⁵ Im Geltungszeitraum sind zum Zeitpunkt der Erstellung des ChG-Plans keine konkreten Positionen absehbar.

¹⁶ 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.

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

¹⁸ 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.

¹⁹ 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	31.12.2024	Zielwert für 31.12.2026
Befristete wiss. Mitarbeitende ohne Dr.-Titel (~Promovierende)	16%	25%	15% ²⁰
Befristete wiss. Mitarbeitende mit Dr.-Titel (~Post-Docs)	17%	16%	16% ²¹
Nachwuchsgruppenleitungen	0%	50%	Keine Position geplant ²²
Abteilungsleitungen/ Arbeitsgruppenleitungen	20%	25%	16%
Professor/innen	15%	26%	15%
davon Juniorprofessuren (W1)	100%	67%	Keine Position geplant ²³
davon Tenure Track Professuren (W1)	0%	29%	20%

Fachspezifische Ziele: Wirtschaftswissenschaften

Qualifizierungsstufe	31.12.2019	31.12.2024	Zielwert für 31.12.2026
Befristete wiss. Mitarbeitende ohne Dr.-Titel (~Promovierende)	27%	38%	33%
Befristete wiss. Mitarbeitende mit Dr.-Titel (~Post-Docs)	34%	16%	38%
Nachwuchsgruppenleitungen	0%	25%	33%
Abteilungsleitungen/ Arbeitsgruppenleitungen	0%	0%	20%
Professor/innen	20%	22%	26%
davon Juniorprofessuren (W1)	-	-	100% ²⁴
davon Tenure Track Professuren (W1)	0%	0%	50%

Fachspezifische Ziele: Geistes- und Sozialwissenschaften, Pädagogik

Qualifizierungsstufe	31.12.2019	31.12.2024	Zielwert für 31.12.2026
Befristete wiss. Mitarbeitende ohne Dr.-Titel (~Promovierende)	57%	66%	Stand halten ²⁵
Befristete wiss. Mitarbeitende mit Dr.-Titel (~Post-Docs)	43%	64%	47%
Nachwuchsgruppenleitungen	0%	0%	25%
Abteilungsleitungen/ Arbeitsgruppenleitungen	30%	38%	30%
Professor/innen	20%	26%	20%
davon Juniorprofessuren (W1)	0%	-	Keine Position geplant ²⁶
davon Tenure Track Professuren (W1)	0%	-	100%

²⁰ Orientiert an 14% Masterabsolventinnen in 2019.

²¹ Orientiert an Zielzahl für beschäftigte Promovierende.

²² Im Geltungszeitraum werden keine Positionen geplant.

²³ 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.

²⁴ Prognosen sind bei den Juniorprofessuren mit und ohne Tenure Track aufgrund der erschwerten Kalkulierbarkeit bei sehr kleinen absoluten Zahlen nur eingeschränkt möglich.

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

²⁶ 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	31.12.2024	Zielwert für 31.12.2026
Befristete wiss. Mitarbeitende ohne Dr.-Titel (~Promovierende)	17%	20%	20%
Befristete wiss. Mitarbeitende mit Dr.-Titel (~Post-Docs)	25%	26%	24%
Nachwuchsgruppenleitungen	36%	18%	32%
Abteilungsleitungen/ Arbeitsgruppenleitungen	10%	10%	13%
Professor/innen	11%	16%	16%
davon Juniorprofessuren (W1)	-	50%	33%
davon Tenure Track Professuren (W1)	-	0%	17%

Fachspezifische Ziele: Elektrotechnik

Qualifizierungsstufe	31.12.2019	31.12.2024	Zielwert für 31.12.2026
Befristete wiss. Mitarbeitende ohne Dr.-Titel (~Promovierende)	12%	19%	20%
Befristete wiss. Mitarbeitende mit Dr.-Titel (~Post-Docs)	24%	18%	20%
Nachwuchsgruppenleitungen	0%	0%	20%
Abteilungsleitungen/ Arbeitsgruppenleitungen	11%	12%	11%
Professor/innen	4%	10%	10%
davon Juniorprofessuren (W1)	0%	-	33%
davon Tenure Track Professuren (W1)	0%	-	17%

Fachspezifische Ziele: Maschinenbau

Qualifizierungsstufe	31.12.2019	31.12.2024	Zielwert für 31.12.2026
Befristete wiss. Mitarbeitende ohne Dr.-Titel (~Promovierende)	20%	21%	20%
Befristete wiss. Mitarbeitende mit Dr.-Titel (~Post-Docs)	25%	28%	25%
Nachwuchsgruppenleitungen	42%	25%	35%
Abteilungsleitungen/ Arbeitsgruppenleitungen	10%	10%	14%
Professor/innen	16%	20%	22%
davon Juniorprofessuren (W1)	-	50%	Keine Position geplant ²⁷
davon Tenure Track Professuren (W1)	-	0%	17%

²⁷ 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 – 31.12.2026²⁸ (Ausgangsjahr 2019)

Ziele für Bereich IV, gesamt

Qualifizierungsstufe	31.12.2019	31.12.2024	Zielwert für 31.12.2026
Befristete wiss. Mitarbeitende ohne Dr.-Titel (~Promovierende)	36%	45%	38%
Befristete wiss. Mitarbeitende mit Dr.-Titel (~Post-Docs)	35%	35%	35%
Nachwuchsgruppenleitungen	33%	56%	50%
Abteilungsleitungen/ Arbeitsgruppenleitungen	10%	22%	19%
Professor/innen	13%	20%	24%
davon Juniorprofessuren (W1)	0%	0%	38%
davon Tenure Track Professuren (W1)	-	50%	50%

Fachspezifische Ziele: Architektur und Kunstgeschichte

Qualifizierungsstufe	31.12.2019	31.12.2024	Zielwert für 31.12.2026
Befristete wiss. Mitarbeitende ohne Dr.-Titel (~Promovierende)	41%	51%	50%
Befristete wiss. Mitarbeitende mit Dr.-Titel (~Post-Docs)	50%	38%	Stand halten ²⁹
Nachwuchsgruppenleitungen	-	-	Keine Zielsetzung ³⁰
Abteilungsleitungen/ Arbeitsgruppenleitungen	0%	0%	
Professor/innen	21%	30%	30%
davon Juniorprofessuren (W1)	-	-	40%
davon Tenure Track Professuren (W1)	-	0%	33%

Fachspezifische Ziele: Bauingenieurwesen

Qualifizierungsstufe	31.12.2019	31.12.2024	Zielwert für 31.12.2026
Befristete wiss. Mitarbeitende ohne Dr.-Titel (~Promovierende)	33%	40%	33%
Befristete wiss. Mitarbeitende mit Dr.-Titel (~Post-Docs)	21%	22%	25%
Nachwuchsgruppenleitungen	-	33%	50%
Abteilungsleitungen/ Arbeitsgruppenleitungen	0%	0%	Keine Zielsetzung ³¹
Professor/innen	0%	0%	13%
davon Juniorprofessuren (W1)	-	0%	25%
davon Tenure Track Professuren (W1)	-	-	100%

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

³⁰ Im Geltungszeitraum sind zum Zeitpunkt der Erstellung des ChG-Plans keine konkreten Positionen absehbar.

³¹ Im Geltungszeitraum werden keine Stellen frei und auch keine weiteren Positionen geplant.

Fachspezifische Ziele: Geowissenschaften und Meteorologie

Qualifizierungsstufe	31.12.2019	31.12.2024	Zielwert für 31.12.2026
Befristete wiss. Mitarbeitende ohne Dr.-Titel (~Promovierende)	35%	48%	35%
Befristete wiss. Mitarbeitende mit Dr.-Titel (~Post-Docs)	36%	36%	36%
Nachwuchsgruppenleitungen	33%	67%	50%
Abteilungsleitungen/ Arbeitsgruppenleitungen	13%	26%	24%
Professor/innen	14%	27%	27%
davon Juniorprofessuren (W1)	0%	-	50%
davon Tenure Track Professuren (W1)	-	100%	50%

Bereich V – Mathematik und Physik

Bestandsaufnahme Berichtszeitraum 01.01.2022 – 31.12.2026³² (Ausgangsjahr 2019)

Ziele für Bereich V, gesamt

Qualifizierungsstufe	31.12.2019	31.12.2024	Zielwert für 31.12.2026
Befristete wiss. Mitarbeitende ohne Dr.-Titel (~Promovierende)	19%	24%	21%
Befristete wiss. Mitarbeitende mit Dr.-Titel (~Post-Docs)	20%	26%	21%
Nachwuchsgruppenleitungen	27%	10%	27%
Abteilungsleitungen/ Arbeitsgruppenleitungen	19%	17%	20%
Professor/innen	14%	20%	19%
davon Juniorprofessuren (W1)	-	0%	50%
davon Tenure Track Professuren (W1)	100%	40%	50%

Fachspezifische Ziele: Mathematik

Qualifizierungsstufe	31.12.2019	31.12.2024	Zielwert für 31.12.2026
Befristete wiss. Mitarbeitende ohne Dr.-Titel (~Promovierende)	22%	18%	25%
Befristete wiss. Mitarbeitende mit Dr.-Titel (~Post-Docs)	37%	29%	32%
Nachwuchsgruppenleitungen	33%	0%	33%
Abteilungsleitungen/ Arbeitsgruppenleitungen	15%	14%	19%
Professor/innen	24%	22%	27%
davon Juniorprofessuren (W1)	-	0%	50%
davon Tenure Track Professuren (W1)	100%	33%	Stand halten ³³

³² 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.

³³ 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	31.12.2024	Zielwert für 31.12.2026
Befristete wiss. Mitarbeitende ohne Dr.-Titel (-Promovierende)	18%	25%	20%
Befristete wiss. Mitarbeitende mit Dr.-Titel (-Post-Docs)	17%	26%	20%
Nachwuchsgruppenleitungen	25%	14%	30%
Abteilungsleitungen/ Arbeitsgruppenleitungen	20%	17%	20%
Professor/innen	8%	19%	15%
davon Juniorprofessuren (W1)	-	-	Keine Positionen geplant ³⁴
davon Tenure Track Professuren (W1)	-	50%	40%

³⁴ 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.

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 Jahr³⁵ (AJ) 2024 (WS 23/24+SS24) • Erhebungsstichtag: 05.03.2025 • ohne Beurlaubte • ohne immatrikulierte Doktorandinnen und Doktoranden • ohne Studienanfängerinnen und -anfänger im Aufbaustudium • ohne Studienanfängerinnen und -anfänger, die keinen Abschluss am KIT anstreben (i.d.R. Austauschstudierende)
Erst-Immatrikulierte	Studierende, die sich erstmalig an einer Hochschule in Deutschland eingeschrieben haben (1. Hochschulsesemester). In Einzelfällen kann es vorkommen, dass Studierende im ersten Hochschulsesemester, aber im höheren Fachsemester eingeschrieben sind.	
Neu-Immatrikulierte	Studierende, die sich neu in einen Studiengang eingeschrieben haben und vorher bereits an einer Hochschule in Deutschland (auch am KIT) eingeschrieben waren.	
Studierende	Alle zum Stichtag in einem Fachstudium am KIT immatrikulierten Personen.	<ul style="list-style-type: none"> • Datenquelle: HISinOne • Kopfzahlen nach Ablauf der Immatrikulationsfrist am 30.11. • Erhebungszeitraum: WS 2024/2025, Erhebungsstichtag: 05.03.2025 • 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 2023/24 + SS 2024, Erhebungsstichtag: 05.03.2025
Abgeschlossene Promotionen	Personen, die in einem akademischen Jahr Abschlussprüfung zur Erreichung	<p>Die Daten wurden von der DE KHYS zur Verfügung gestellt.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Datenquelle: Docata

³⁵ Akademisches Jahr = Sommersemester des Kalenderjahres plus vorausgegangenes Wintersemester

Qualifizierungsstufe	Definition	Datenerhebung
	des Doktorgrades erfolgreich bestanden haben. Ab 2021 werden die Daten aus dem zentralen Erfassungssystem Docata genutzt.	<ul style="list-style-type: none"> Erhebungszeitraum: 02.12.2023 - 01.12.2024
Promovierende	Seit 2019 werden in dieser Datenerfassung Promovierende mit einem Arbeitsvertrag am KIT (also keine Stipendiatinnen und Stipendiaten o.ä.) als befristete wiss. Mitarbeitende ohne Dokortitel erfasst.	<p>Die Daten wurden von der DE PSE zur Verfügung gestellt.</p> <ul style="list-style-type: none"> Datenquelle: SAP HR Stichtag: 31.12. des jeweiligen Jahres
Wissenschaftler/innen	Personen, die im wissenschaftlichen Dienst tätig sind, inklusive der Doktorandinnen und Doktoranden mit Arbeitsvertrag, ggf. Stipendiatinnen und Stipendiaten, Gastwissenschaftlerinnen und -wissenschaftler, ab der Entgeltgruppe E13.	
Post-Doktorand/innen	Personen mit abgeschlossener Promotion, die am KIT angestellt sind, damit sie sich in Lehre und/oder Forschung weiterqualifizieren und unmittelbar wissenschaftlich wertschöpfend an einem Forschungsthema arbeiten. Der Zeitpunkt der Promotion liegt nicht länger als 6 Jahre zurück. Ab 2019 wird in dieser Datenerfassung die Kategorie befristete wiss. Mitarbeitende mit Dokortitel erfasst.	
Habilitationen	Personen, die ihre Habilitation abgeschlossen haben.	
Nachwuchsgruppenleiter/innen	Als „KIT-Nachwuchsgruppen“ werden am KIT ausschließlich diejenigen Gruppen(-leitungen) vom Präsidium als Nachwuchsgruppe akkreditiert, die einen Anerkennungsprozess mit festgelegten Antragsberechtigungen durchlaufen und für den erfolgreichen Abschluss das Zertifikat erhalten haben.	<p>Die Daten wurden von der DE FOR zur Verfügung gestellt.</p> <ul style="list-style-type: none"> Stichtag: 31.12. des jeweiligen Jahres
Professor/innen	Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer am KIT (Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren am KIT, Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren am KIT; W1/W2/W3/C3/C4); ohne Vertretungs- und apl. Professorinnen und Professoren.	<p>Die Daten wurden von der DE PSE zur Verfügung gestellt.</p> <ul style="list-style-type: none"> Datenquelle: SAP HR Stichtag: 31.12. des jeweiligen Jahres

Qualifizierungsstufe	Definition	Datenerhebung
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.	Die Daten wurden von der DE PSE zur Verfügung gestellt. <ul style="list-style-type: none"> • Datenquelle: SAP HR • Stichtag: 31.12. des jeweiligen Jahres
Abteilungs-/ Arbeitsgruppenleitung	Angegeben sind aktuell die erfassten Funktionen 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.	Die Daten wurden von der DE PSE zur Verfügung gestellt. <ul style="list-style-type: none"> • Datenquelle: SAP HR • Stichtag: 31.12. des jeweiligen Jahres
Berufungen	Aufgrund der Dauer einiger Berufungsverfahren sind nur die Berufungsverfahren enthalten, bei denen die Ruferteilung in 2023 erfolgt ist.	Die Daten wurden von STS-BV zur Verfügung gestellt. <ul style="list-style-type: none"> • Stichtag: 31.12. des jeweiligen Jahres
Ernennungen	Die Daten zu den Ernennungen sind aus dem Jahr 2024 angegeben. Die Ruferteilungen zu diesen Ernennungen können sich dabei ggf. auch auf das Jahr 2023 beziehen.	Die Daten wurden von der DE PSE zur Verfügung gestellt. <ul style="list-style-type: none"> • Stichtag: 31.12. des jeweiligen Jahres