

Gender- und Diversitykonzept des Karlsruher Instituts für Technologie (KIT)

Personalentwicklung (PEW) / Diversitymanagement



Gender und Diversity Konzept des KIT

Vorwort des KIT - Präsidenten Prof. Dr. Eberhard Umbach	1
1. Gender und Diversity am Karlsruher Institut für Technologie (KIT)	2
2. Bestandsaufnahme	3
2.1 Strukturelle Verantwortung der Gleichstellungsarbeit, Akteurinnen und Akteure, Zuständigkeiten.....	3
2.2 Zusammensetzung der Zielgruppen am KIT	4
3. Zielsetzung und Vorgehen	6
4. Maßnahmen und Programme am KIT	6
5. Qualitätsmanagement	13
6. Fazit	14



Vorwort des KIT - Präsidenten Prof. Dr. Eberhard Umbach



„Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin“.

Art. 3 Abs. 2 des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland

Die Förderung der Chancengleichheit für Frauen und Männer in der Wissenschaft ist eine der zentralen Querschnittsaufgaben des Karlsruher Instituts für Technologie (KIT). Als Präsident des KIT hat das Gleichstellungsziel für mich nicht nur rechtliche, politische oder moralische Bedeutsamkeit. Vielmehr sehe ich es als grundlegenden Baustein, um eine weiterhin hohe Qualität und wissenschaftliche Exzellenz im Angesicht der demografischen und sozialen Herausforderungen der Zukunft zu sichern. Um der hohen Bedeutung der Chancengleichheit Rechnung zu tragen, wurde mit der Gründung des KIT im Jahre 2009 die Funktion der Chancengleichheitsbeauftragten fortgeführt und institutionalisiert. Durch die direkte Anbindung an das Präsidium des KIT wird der unmittelbare Informationsaustausch sichergestellt. Weiterhin wurde durch die Einrichtung des Büros für Chancengleichheit eine zentrale Anlaufstelle eingerichtet, durch die alle Maßnahmen im Bereich der Gender Equality koordiniert werden. Ein erster Erfolg dieser Bemühungen zeigte sich in der erfolgreichen Auditierung des KIT für das berufundfamilie Qualitätssiegel. Diese Maßnahmen werden durch weitere Angebote und Maßnahmen im Bereich Diversitymanagement innerhalb der Personalentwicklung des KIT und durch die gezielte Förderung von Wissenschaftlerinnen in den Fakultäten und Mitarbeiterinnen der zentralen Verwaltung des KIT ergänzt.

Gerade in der Wissenschaft zahlen sich Chancengleichheit und Gleichstellung auf mehrfache Weise aus. Zum einen wird es so ermöglicht, das persönliche Talentpotenzial voll auszuschöpfen. Darüber hinaus zeichnen sich divers zusammengesetzte Arbeitsgruppen wegen der Vielfalt der Perspektiven, Erfahrungen und Fähigkeiten ihrer Mitglieder durch ein hohes Maß an Kreativität und Innovation aus. Meiner Ansicht nach ist Chancengleichheit eine wichtige Rahmenbedingung von qualitativ hochwertiger und zukunftsorientierter Forschung.

Langfristiges Ziel aller Chancengleichheitsaktivitäten des KIT ist die Erreichung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses in allen Wissenschaftsbereichen sowie der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Allein die wissenschaftliche Leistung und nicht das Geschlecht einer Person muss der ausschlaggebende Faktor für die Erfolgsaussichten der individuellen Karriere sein. Hier gilt es auch, althergebrachten geschlechtsspezifischen Rollenverständnissen und Vorurteilen entgegenzutreten.

Das vorliegende Konzept ist ein zentraler Schritt zur Erreichung des Gleichstellungsziels. Es bündelt die gleichstellungspolitischen Maßnahmen des KIT und dokumentiert deren strategische Ausrichtung, strukturelle Einbindung sowie weitere Perspektiven der Gleichstellungspolitik.

1. Gender und Diversity am Karlsruher Institut für Technologie (KIT)

Gleiche Chancen in allen Bereichen der Wissenschaft und der Administration für alle Beschäftigten zu realisieren sowie Möglichkeiten zur Entwicklung und Nutzung ihrer Qualifikationen anzubieten, gehören zu den erklärten Zielen des Karlsruher Instituts für Technologie (KIT). Ein wachsendes Bewusstsein für die Wichtigkeit eines Chancengleichheitsmanagement - unter besonderer Berücksichtigung von Diversity Aspekten - zur Förderung eines geschlechtergerechten Wissenschaftsbetriebs und einer familienfreundlichen Hochschulkultur steht zunehmend im Fokus des strategischen Managements.

Das KIT sieht den Gewinn im konstruktiven und offenen Umgang mit der Vielfalt seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und vertritt hierbei die folgenden Grundsätze:

1. Wir wertschätzen Vielfalt: Unterschiedlichkeit und Vielfalt zeichnen das KIT und somit seine Beschäftigten aus. Wir erkennen und würdigen unsere Beschäftigten als Individuen und integrieren deren unterschiedliche Lebensentwürfe. Dabei setzen wir uns die strukturelle Chancengleichheit für alle Beschäftigten des KIT zum Ziel.
2. Wir fördern Synergien: Integration und Vernetzung sind Prämissen für die Entfaltung des enormen Potenzials der Vielfalt am KIT. Wir forcieren respektvollen Dialog und schaffen Raum für den Zusammenschluss von Kompetenz und Kreativität.
3. Wir ermöglichen Innovationen: Die konstruktive Auseinandersetzung mit vielfältigen Individuen und die Bereitschaft voneinander zu lernen sind Grundvoraussetzungen für das Entstehen von Innovation. Wir unterstützen und kultivieren ein innovationsförderliches Klima am KIT.

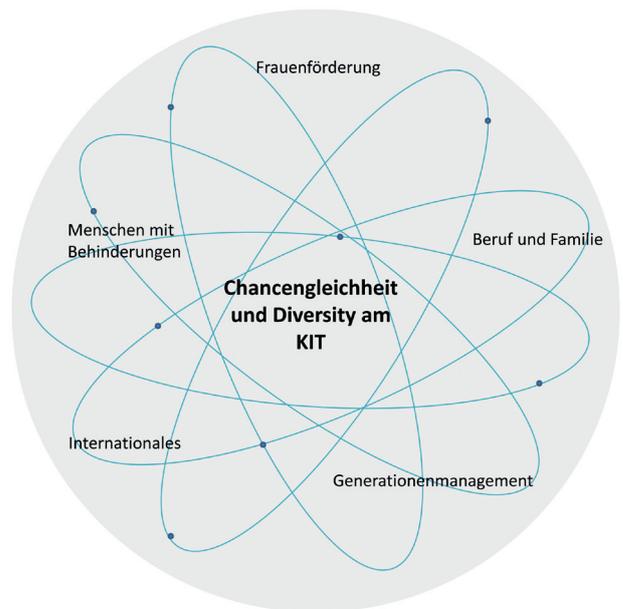


Abbildung 1: Chancengleichheit und Diversity am KIT

4. Wir gestalten die Zukunft verantwortungsbewusst: Das KIT definiert anhand seiner Leitlinien seine herausragende Rolle in den Bereichen Forschung, Lehre, Nachwuchsförderung, Chancengleichheit und Innovation. Vorausschauend und proaktiv stellen wir uns heute den zukünftigen Herausforderungen einer globalisierten Gesellschaft sowie der demographischen Entwicklung und schaffen so neue Perspektiven und Möglichkeiten für Gesellschaft und Individuum.



Diversitymanagement bedeutet die Wertschätzung und Steuerung von Vielfalt. Diversitymanagement am KIT fokussiert sich auf die folgenden Bereiche:

- Chancengleichheit für Frauen und Männer / Frauenförderung
- Internationales
- Beruf und Familie
- Generationenmanagement
- Menschen mit Handicap

In diesem Konzept nimmt die Strukturkategorie Chancengleichheit für Frauen und Männer / Frauenförderung einen besonderen Stellenwert ein, da das KIT hier auf Grund des noch immer niedrigen Frauenanteils in der Hochschul- und Forschungslandschaft den größten Handlungsbedarf wahrnimmt. Diversitymanagement richtet sich aber immer an alle unterschiedlichen Personengruppen und Lebensentwürfe innerhalb des Systems KIT.

Auf der Grundlage der zwischen Bund und Land vereinbarten Eckpunkte zur Weiterentwicklung des KIT vom April 2011 kann das KIT Fragen der Gleichstellung und Chancengleichheit künftig durch eine eigene Satzung selbst und einheitlich regeln. Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist in § 16 des KIT-Gesetzes verankert und hebt die Bedeutung dieses Themas hervor. Absatz (1) führt dies aus¹:

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

Auch der erste Absatz der Ethik-Leitlinien² für das KIT legt besonderes Augenmerk auf die Gleichbehandlung aller Mitarbeitenden und Studierenden am KIT – „ungeachtet von Position, Herkunft, Religion, Geschlecht und anderen Formen der Diversität“.

Im Juli 2013 wird die aktuell erarbeitete Satzung für die Chancengleichheit zur Abstimmung in den Senat gegeben und auf Grundlage dieser der Gleichstellungsplan für das KIT entworfen.

2. Bestandsaufnahme

Im Oktober 2009 wurde das Karlsruher Institut für Technologie (KIT) als Zusammenschluss der Universität Karlsruhe und des Forschungszentrums Karlsruhe gegründet. Beide Partner hatten zu diesem Zeitpunkt die Gleichstellungsarbeit schon fest in ihren Strukturen verankert. Seit 2010 wurde der Fokus der Gleichstellungsarbeit um ein systematisches Diversitymanagement erweitert. Dieses ist in der strategischen Personalentwicklung (PEW) des KIT angesiedelt, wo es in alle Maßnahmen und Aktivitäten integriert wird und so eine Breitenwirkung am KIT entfalten kann.

2.1 Strukturelle Verantwortung der Gleichstellungsarbeit, Akteurinnen und Akteure, Zuständigkeiten

Neben der grundsätzlichen Verantwortung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter - insbesondere derjenigen mit Leitungs- und Führungsverantwortung - für die Umsetzung der Chancengleichheit liegt die konkrete Zuständigkeit beim Präsidenten des KITs. Mit der Gründung von KIT erfolgten strukturelle Veränderungen innerhalb der Organisation. Die Chancengleichheitsbeauftragten wurden direkt den Präsidenten zugeordnet und in einem zentralen Büro für Chancengleichheit organisiert. Zur Stärkung und zum Aufbau von zusätzlichem Know-how wurde das Diversitymanagement innerhalb der Personalentwicklung des KITs etabliert. Dadurch wird nicht nur die Wichtigkeit des Themas unterstrichen, sondern es wurden auch innovationsförderliche und leistungsfähige Schnittstellen zwischen Verwaltung und Wissenschaft geschaffen.

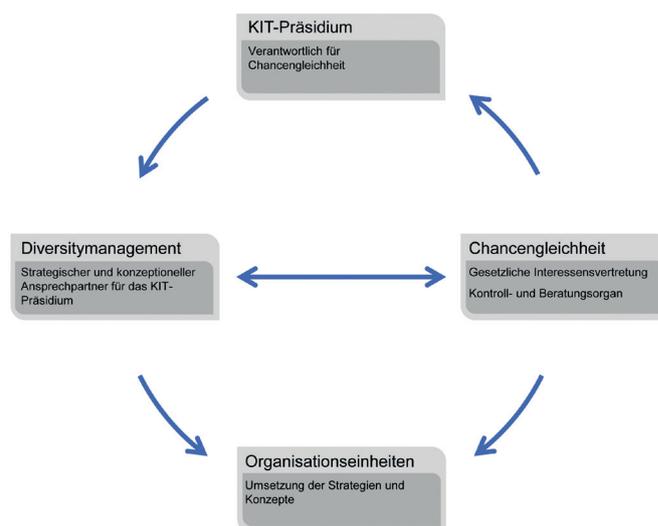


Abbildung 2: Chancengleichheit am KIT

¹ Alle weiteren Regelungen zur Chancengleichheit im KIT-Gesetz sind hier nachzulesen: <http://www.laenderrecht-bw.de/jportal/?quelle=jlink&query=KITG+BW&psml=sbawueprod.psmi&max=true&az=true>
² Die Ethischen Leitlinien des KIT sind unter http://www.kit.edu/downloads/KIT_Ethische_Leitlinien.pdf zu finden.

Chancengleichheitsbeauftragte

Derzeit arbeiten drei Chancengleichheitsbeauftragte mit insgesamt drei Stellvertreterinnen im KIT. Sie senden jeweils eine Vertreterin in den Senat, in die Grundsatzungskommission, in alle Berufungs- und Auswahlkommissionen sowie in andere Ausschüsse und Kommissionen. Die Chancengleichheitsbeauftragten sind mit insgesamt 2,5 Vollzeitäquivalenten freigestellt. Auf Fakultätsebene im Universitätsbereich arbeiten Chancengleichheitsbeauftragte ebenfalls im Amt ohne Entlastung. Sie können die Chancengleichheitsbeauftragten in Berufungsverhandlungen vertreten und haben eine beratende Funktion in allen Fakultätsräten.

Büro für Chancengleichheit

Unterstützt und entlastet werden die Beauftragten vom Büro für Chancengleichheit, das derzeit mit vier Mitarbeiterinnen besetzt ist, die zum großen Teil an Pilotprojekten arbeiten. Als zentrale Stelle für alle Fragen zur Chancengleichheit garantiert es eine reibungslose Koordination der Arbeit über alle Standorte des KIT und die verschiedenen Organisationsebenen. Darüber hinaus werden von den Mitarbeiterinnen verschiedene Maßnahmen und Projekte geprüft, organisiert, durchgeführt und kontrolliert.

Diversitymanagement

Der Bereich Diversitymanagement, der seit 2010 in der Personalentwicklung angesiedelt ist, fungiert als Plattform und Ansprechpartner zum Thema „Diversity“ am KIT. Im Rahmen seiner Aufgaben zur Schaffung diversitätsförderlicher Rahmenbedingungen werden hier Strategien zur Chancengleichheit entwickelt und operativ umgesetzt. In enger Zusammenarbeit mit dem Büro für Chancengleichheit und den Beauftragten für Chancengleichheit arbeiten zwei Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter neben den im Kapitel 4 genannten, bereits entwickelten Maßnahmen fortlaufend an neuen Projekten.

2.2 Zusammensetzung der Zielgruppen am KIT

Studierende, Absolventinnen und Absolventen, Promovierende und Habilitierende

Die Zahl der Studierenden ist im Vergleich zum Vorjahr deutlich gestiegen. Es haben sich zwölf Prozent mehr Studierende am KIT eingeschrieben. Der doppelte Abiturjahrgang in einigen Bundesländern, vor allem aber die Aussetzung der Allgemeinen Wehrpflicht, finden hier ihren Niederschlag. Letzteres wird durch den mit über 81 Prozent auffällig hohen Anteil der Studenten am Gesamtzuwachs belegt.

Der Frauenanteil erhöhte sich nominal zwar auch, aber der Anteil an der gesamten Studierendenschaft verringerte sich leicht um 1 Prozent. Sowohl in den Geistes- und Sozialwissenschaften als auch in den Natur- und Ingenieurwissenschaften ist prozentual ein Rückgang bei den Studentinnenzahlen zu verzeichnen.

In den Naturwissenschaften fällt der Rückgang mit 1,3 Prozent am deutlichsten aus. Bei ausschließlicher Betrachtung der Gruppe der Studentinnen ist festzustellen, dass fast 68 Prozent MINT-Fächer (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) studieren.

Die Stagnation beim Frauenanteil innerhalb der Studierendenschaft ist unbefriedigend. Das KIT führt deshalb zahlreiche Aktivitäten und Projekte durch, die das Interesse der Mädchen insbesondere für MINT – Fächer wecken sollen. Der direkte Einfluss, den das KIT auf die Studienwahl von Frauen hat und haben kann, ist realistisch betrachtet aber eher gering.

Hier besitzen Elternhaus und Schule weitaus bessere Möglichkeiten. Die Aktivitäten des KITs zielen daher auf die Unterstützung in der Ausbildung der Kinder und der Lehrkräfte, wobei es bereits im Kindergarten und in der Schule ansetzt, und ergänzt dies mit konkreten Maßnahmen (siehe Kapitel 4).

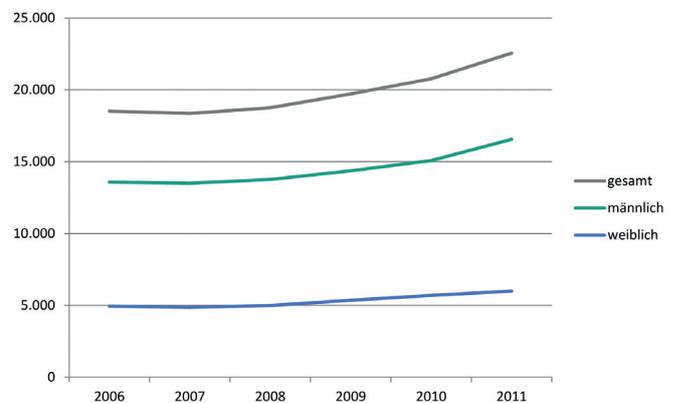


Abbildung 3: Entwicklung der Gesamt-Studierendenzahlen

Bei den Absolventinnen und Absolventen ist der Frauenanteil leicht um 1 Prozent gestiegen. Dies ist weiterhin eine positive Tendenz. Sie kann jedoch nicht zufriedenstellen, da die Anzahl der Studierenden, die ihr Studium beendet haben, insgesamt deutlich um 28 Prozent gestiegen ist.

Ähnlich verhält es sich bei den Promotionen. Hier hat sich die Gesamtzahl um 8 Prozent erhöht. Auch an dieser Erhöhung partizipierten die Frauen lediglich mit einem Prozent. Der Frauenanteil liegt jetzt bei 24 Prozent.

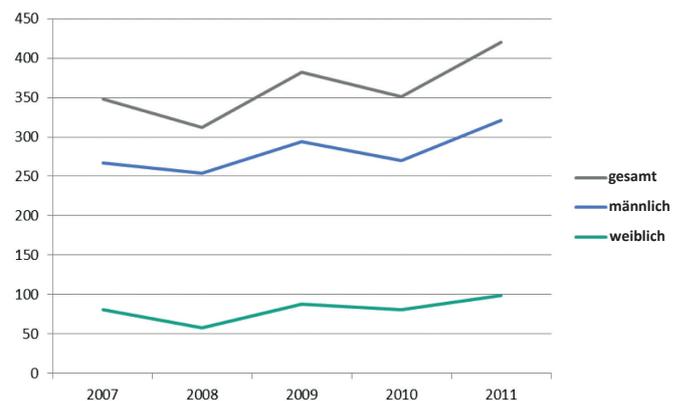


Abbildung 4: Entwicklung der Anzahl an Promotionen

Sowohl bei den Absolventinnen als auch bei den weiblichen Promovierenden ist die Entwicklung positiv. Dennoch sollte der Frauenanteil gerade vor dem Hintergrund der Steigerung der Gesamtzahlen im Kaskadensystem schneller wachsen.

Eine Entwicklung im Bereich der Habilitationen lässt sich aufgrund der geringen Anzahl nicht seriös aufzeigen. Im betrachteten Zeitraum wurden 18 Personen habilitiert. Der Frauenanteil lag bei 11 Prozent.

Professorinnen und Professoren

Im KIT haben 362 Personen eine Professur inne, von denen 37 aus Drittmitteln finanziert werden. Sechs dieser Stellen sind von Professorinnen besetzt. Es sind insgesamt 40 Professorinnen im Großforschungs- und Universitätsbereich beschäftigt. Ihr Anteil beträgt damit elf Prozent.

In befristeten Arbeitsverhältnissen stehen 43 Professoren und drei Professorinnen (6,5 Prozent). Innerhalb der Gruppe der Professorinnen sind dies fast 8 Prozent.

Vier Professoren (einer aus Drittmitteln finanziert) arbeiten auf Teilzeitbasis. Alle Professorinnen haben Vollzeitverträge.

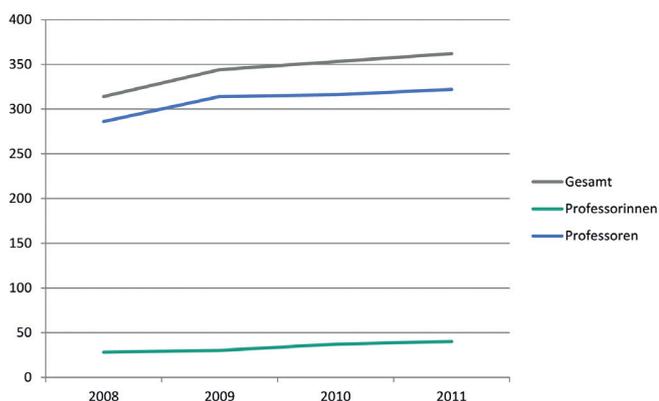


Abbildung 5: Professorinnen und Professoren am KIT

Betrachtet man die Entwicklung der Professorinnenzahlen, so ist ein leicht positiver Trend über die vergangenen Jahre festzustellen. Dennoch ist die Entwicklung nicht zufriedenstellend, da der Anstieg viel zu flach verläuft. Aus diesem Grund wurde 2011 in einer Richtlinie für Berufungsverfahren Maßnahmen entwickelt, die auf eine deutliche und nachhaltige Erhöhung der Professorinnenzahlen zielen (siehe Kapitel 4).

Im Jahr 2011 wurden insgesamt 37 Rufe erteilt: 31 für W3-, 3 für W2 – und 3 für W1 – Professuren. Insgesamt gingen 4 Rufe an Frauen, die sich alle auf eine W3 – Professur beworben hatten.

Es ist festzustellen, dass die Resonanz von Frauen auf die ausgeschriebenen Stellen sehr gering ausfällt. Die Gründe, warum sich grundsätzlich nur wenige Frauen für eine Laufbahn als Professorin entscheiden, sind unterschiedlich und werden von Gruppen weltweit untersucht. Eine Tatsache ist jedoch, dass es eine große Konkurrenz unter den Universitäten innerhalb Deutschlands aber auch international um qualifizierte Bewerberinnen gibt. Dies gilt auch und gerade in dem am KIT besonders stark vertretenen natur- und ingenieurwissenschaftlichen Disziplinen.

Das KIT versucht durch Direktansprache und die in Kapitel 3 genannten Maßnahmen und Angebote, mehr Frauen von einer Tätigkeit als Professorin am KIT zu überzeugen.

Während im vorausgegangenen Betrachtungszeitraum bereits ein Viertel der Juniorprofessuren mit Frauen besetzt waren, ist der Frauenanteil nunmehr auf ein Drittel angestiegen. Betrachtet man die Professuren, die rein aus Haushaltsmitteln finanziert werden, so liegt der Frauenanteil dort bei 20 Prozent.

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler

Am KIT sind insgesamt 4.429 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler beschäftigt. Der Frauenanteil liegt bei annähernd 25 Prozent. 2.069 dieser Beschäftigten werden aus Haushaltsmitteln (Landes- und Bundesmittel) finanziert. Hier liegt der Anteil der Frauen bei fast 23 Prozent.

Mit den entwickelten Maßnahmen und Förderungen für Wissenschaftlerinnen, die im Kapitel 3 dargestellt sind, soll mittelfristig eine weitere Steigerung erreicht werden.

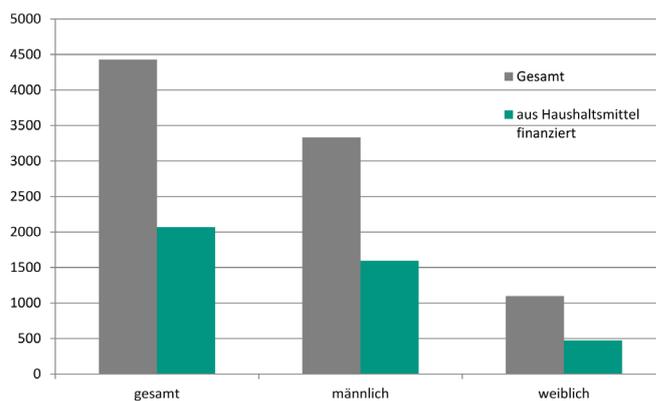


Abbildung 6: Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler

Administrativer und Technischer Bereich

Am KIT arbeiten insgesamt 3.918 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Wissenschaftsunterstützenden Bereich. Fast die Hälfte davon sind Frauen.

Die Verteilung von Frauen und Männern innerhalb der höchsten Entgeltgruppen ist nahezu ausgeglichen. Frauen sind hier zu 50 bzw. 45 Prozent vertreten. In den unteren Entgeltgruppen ist der Frauenanteil höher. Mit 80 und 78 Prozent arbeiten überdurchschnittlich viele Frauen in den niedrigen Entgeltgruppen. Fast 14 Prozent der Beschäftigten stehen in einem befristeten Arbeitsverhältnis. Die Mehrheit - über 60 Prozent - sind Frauen. 27 Prozent der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten in Teilzeit. Von diesen Teilzeitstellen sind 81,4 Prozent von Frauen besetzt.

Stärken-Schwächen-Analyse

Folgende SWOT-Analyse fasst die Bestandsaufnahme der Chancengleichheit am KIT zusammen. Aus dieser Analyse lassen sich die Ziele, die sich das KIT für seine Gleichstellungsarbeit gesetzt hat ableiten.

<p>Stärken</p> <ul style="list-style-type: none"> Strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit und eigenes Diversitymanagement in der Personalentwicklung MINT-Aktivitäten für Schülerinnen Umfassende Nachwuchsförderung für Doktorandinnen und Postdocs Personalentwicklungsprogramm für Professorinnen/Neuberufenenprogramm Umfassende Kinderbetreuung, incl. Ferienbetreuung Erfolgreich im audit berufundfamilie 	<p>Schwächen</p> <ul style="list-style-type: none"> Noch immer geringer Anteil an Studentinnen in den MINT-Fächern Anteil an weiblichen Führungskräften noch zu gering Durch Wegfall der Exzellenz-Mittel geringere Ressourcen
<p>Chancen</p> <ul style="list-style-type: none"> Transparente Berufungsverfahren führen zur erwünschten Erhöhung des Frauenanteils in den Professuren Schaffung nachhaltiger und akzeptierter Maßnahmen durch interne Expertise Umfassendes Qualitätsmanagement der Gleichstellungsarbeit Bildung von Netzwerken bei neuberufenen Professorinnen 	<p>Risiken</p> <ul style="list-style-type: none"> Großer Wettbewerb um die Spitzenfrauen in den MINT-Fächern Demographischer Wandel mit geburtschwachen Jahrgängen Wettbewerbsnachteile für das KIT, da der Exzellenz-Status ausgelaufen ist

Abbildung 7: SWOT-Analyse für die Gleichstellungsarbeit am KIT

3. Zielsetzung und Vorgehen

Das KIT hat sich folgende ambitionierte Ziele gesetzt, um eine Chancengleichheit für Männer und Frauen zu befördern:

- Das KIT erhöht den Anteil von Frauen in Führungspositionen sowohl im wissenschaftlichen wie auch im administrativen Bereich.
- Das KIT schafft optimale Rahmenbedingungen für Frauen, die eine Führungsposition anstreben oder diese bereits ausfüllen.
- Das KIT ermöglicht seinen Studierenden und Beschäftigten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
- Das KIT erhöht den Anteil von Studentinnen in den MINT - Fächern.
- Das KIT baut sein Qualitätsmanagement für alle Gleichstellungsmaßnahmen weiter aus.

Um diese Ziele zu erreichen, wurden die im folgenden Kapitel aufgeführten Maßnahmen generiert. Als Handlungsmaxime zur Entwicklung und Implementierung von Maßnahmen zur Chancengleichheit gilt am KIT der Einbezug der betroffenen Personenkreise. Dies geschieht beispielsweise durch die Einbindung des Präsidiums, der Chief Officers³ sowie Vertreterinnen und Vertreter der betroffenen Personenkreise in erfolgskritische Konzepte.

Auch strebt das KIT – den Empfehlungen des Wissenschaftsrats folgend - an, seine Gremien verstärkt mit weiblichen Vertreterinnen zu besetzen. So hat der aktuelle Aufsichtsrat des KIT einen Frauenanteil von 60 Prozent. Im Präsidium sind es immerhin 20 Prozent.

Am KIT ist das Prinzip der Chancengleichheit in die Bereiche Forschung und Innovation, Studium und Lehre sowie Führung und Management integriert. Nur wenn Ziele und Maßnahmen zur Chancengleichheit alle Bereiche der Organisation durchdringen und fester Bestandteil im Wissenschafts- und Arbeitsalltag sind, kann Diversität gelebt werden und ihre Vorzüge entfalten. Die Einbettung in die strategische Personalentwicklung des KIT fördert diesen integrativen Ansatz. Abgerundet wird dieses Konzept durch ein umfassendes und wachsendes Qualitätsmanagement.

4. Maßnahmen und Programme am KIT

Die Maßnahmen zur Chancengleichheit von Frauen und Männern am KIT lassen sich wiederum den drei Bereichen Forschung und Innovation, Studium und Lehre sowie Führung und Management zuordnen, flankiert vom Qualitätsmanagement

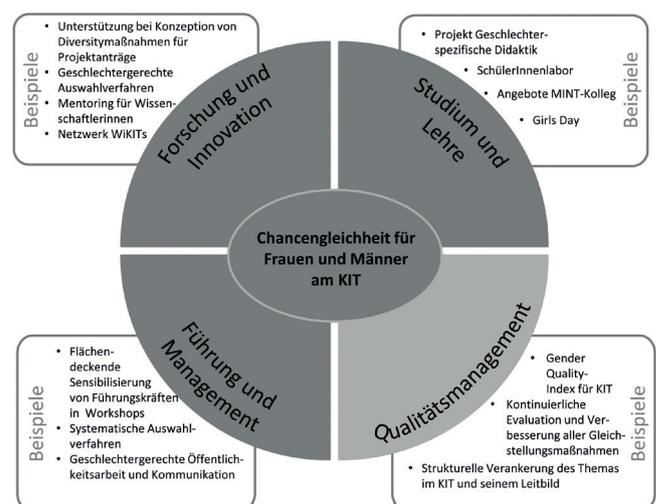


Abbildung 8: Bereiche der Chancengleichheit und exemplarische Darstellung von Maßnahmen

³ Die sieben Chief Officers des KIT gehören zum erweiterten Präsidium und nehmen mit beratender Stimme an den Sitzungen des Präsidiums teil. Sie stärken die Verbindung zwischen Fachbereichen und Präsidium.

Gerade die Förderung wissenschaftlicher Karrieren von Frauen stellt ein wichtiges Ziel der Gleichstellungsarbeit dar. Hierfür wurden verschiedene Maßnahmen für die jeweiligen Karriere-stufen von Wissenschaftlerinnen entwickelt und umgesetzt. Dies gilt auch für die Mitarbeiterinnen aus Verwaltung und Technik am KIT.

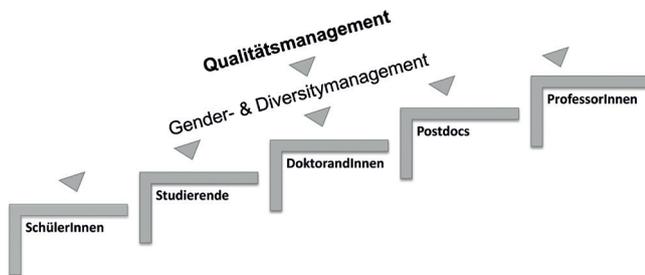


Abbildung 9: Karrierestufen in der Wissenschaft

Aktivitäten zur Steigerung des Studentinnenanteils in den MINT-Fächern

Die Zahl der Frauen, die sich für einen MINT (Mathematik, Ingenieur- und Naturwissenschaft, Technik)–Studiengang am KIT entscheiden, hat in den vergangenen Jahren kontinuierlich zugenommen.

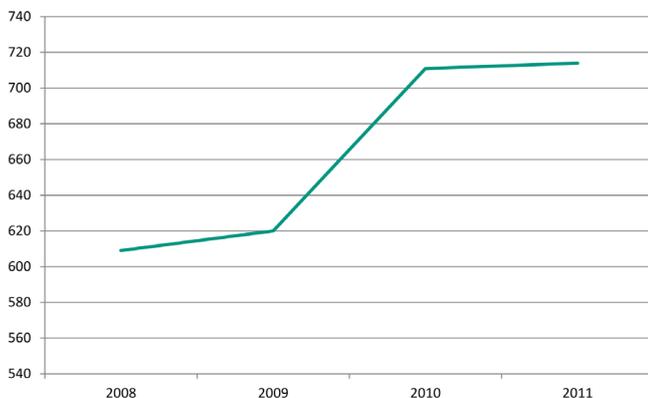


Abbildung 10: Studienanfängerinnen MINT – Fächer

Hier sind insbesondere die Studiengänge Chemie und Biowissenschaften hervorzuheben, die auf ein überdurchschnittliches Interesse der Studienanfängerinnen stoßen.

Die Grundlage für das Interesse an Natur- und Ingenieurwissenschaft wird neben dem Elternhaus insbesondere in der Schule gelegt. Das KIT unterstützt deshalb Lehrerinnen und Lehrer z.B. durch Schlüsselqualifikationsmodule oder das BMBF-geförderte Projekt „geschlechterspezifische Didaktik“ aus dem Qualitäts-pakt Lehre in ihrem täglichen Schulalltag beziehungsweise in einer veränderten Lehrerausbildung. Ein sinnstiftender und den Bezugs-kreis der Kinder und Jugendlichen einbeziehenden Un-terricht motiviert Schülerinnen und Schüler, sich mit Technik und Naturwissenschaft auseinander zu setzen.

Bislang wurden die Schülerinnen und Schüler ausschließlich von naturwissenschaftlich ausgebildeten Lehrerinnen und Lehrern unterrichtet. Der Schwerpunkt lag hier fast ausschließlich in einer eher schulisch ausgerichteten Wissensvermittlung. Diese muss um eine fachübergreifende Lehrkonzeption erweitert werden, um den Lernerfolg zu erhöhen, überfachliche Kompetenzen zu steigern und den Einbezug der Bezugswelten der Schülerinnen und Schüler zu berücksichtigen.

Aus diesem Grund hat das KIT zum Wintersemester 2010/2011 den Studiengang NWT eingeführt. Zukünftige Lehrerinnen und Lehrer erhalten neben den Grundlagen in Physik, Chemie und Biologie eine praxis- und anwendungsorientierte Ausbildung, die durch die vier Ingenieursfakultäten gemeinsam durchgeführt wird. Der projektbezogene Aufbau soll den angehenden Lehrkräften helfen, ihren Unterricht so zu gestalten, dass sich auch Kinder, die in ihrer Familie weniger mit technischen Themen in Berührung kommen, für die Lehrinhalte begeistern.

Auf die Unterstützung von Lehrkräften, Erzieherinnen und Erziehern zielt auch die Einrichtung des Kinderforschungslabors. Es bietet speziell zugeschnittene Weiterbildung, kann aber auch mit Schulklassen für Experimente genutzt werden, die in der Schule nicht durchführbar sind. Darüber hinaus bietet das KIT hier auch spezielle Kurse, zum Beispiel in der Informatik, für Mädchen an, um bei ihnen das Interesse an MINT – Fächern zu wecken.



Mädchen stehen auch im Zentrum der Aktivitäten am Girls Day. Dieser seit vielen Jahren durchgeführte Tag vermittelt den Mädchen auch einen Einblick in betriebliche Ausbildungsmöglichkeiten sowie ein Studium am KIT. Die Erfahrung zeigt, dass sich Mädchen, die an diesem Tag in den Werkstätten mitarbeiten, häufig für eine technische Ausbildung bzw. ein Studium am KIT bewerben. Darüber hinaus werden vom KIT für Mädchen spezielle Praktika in technischen Berufen angeboten.

Einmal im Jahr haben speziell Abiturientinnen die Möglichkeit, sich im KIT über den Berufsalltag von Naturwissenschaftler- und Ingenieurinnen zu informieren. In Vorträgen, persönlichen Gesprächen und Arbeitsplatzbesichtigungen, die durch das Netzwerk WiKIT angeboten und über die Chancengleichheitsbeauftragten und das Fortbildungszentrum für Technik und Umwelt (FTU) organisiert werden, erhalten sie einen Einblick in die Arbeitsbedingungen und Aufgaben der Beschäftigten und können ihre Fragen individuell an die Expertinnen vor Ort stellen.

Aktivitäten zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Für die Mehrheit der im KIT Beschäftigten gelten flexible Arbeitszeiten. Für Besprechungen, Kommissions- und Gremienarbeit sind Vorgesetzte und Organisatoren gehalten, familienfreundliche Termine zu finden. Die Reduzierung der Arbeitszeit ist nach Absprache mit dem Vorgesetzten möglich. Home Office wird bereits in vielen Bereichen in der Wissenschaft angeboten. Im Bereich der Verwaltung ist sie in der Erprobungsphase.

Die Betreuungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen des KIT, die ganzjährig geöffnet haben, sind den Arbeitszeiten angepasst. Eine Betreuung ist von 7:00 bis 18:00 Uhr gewährleistet. In dem im Bau befindlichen KinderUniversum ist eine Erweiterung der Abholzeit bis 19:00 Uhr geplant.



Derzeit gibt es ca. 110 Kinderbetreuungsplätze für Kinder im Alter von 2 Monaten bis zum Schulalter. Mit der Fertigstellung des KinderUniversums kann das KIT seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ab September 2013 zusätzlich 100 Plätze zur Verfügung stellen. Für Notfälle ist hier auch ein kleiner Bereich mit Übernachtungsmöglichkeiten vorgesehen.

Gegebenenfalls werden auch Tagesmütter vermittelt, die auch eine Notfallbetreuung anbieten.

Grundsätzlich gilt am KIT, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Kinder bei unvorhergesehenen Betreuungsnotfällen in Absprache mit Führungskräften, Kolleginnen und Kollegen mit an den Arbeitsplatz nehmen können. Da dies aus atomrechtlichen Gründen am Campus Nord nicht gestattet ist, wurde ein Eltern-Kind-Büro mit angrenzendem Besprechungszimmer außerhalb des Geländes eingerichtet. Dieser Arbeitsplatz in kindgerechter Umgebung wurde von den Beschäftigten gut angenommen und positiv bewertet.



Schulferien stellen für Eltern eine besondere Herausforderung dar. Sie können oft nicht mit dem eigenen tariflichen Urlaubsanspruch in Übereinstimmung gebracht werden. Aus diesem Grund bietet das KIT eine qualitativ hochwertige Ferienbetreuung an, die auf einem sorgfältig erarbeiteten pädagogischen Konzept basiert. Die Nachfrage ist hoch und übersteigt bei weitem die angebotenen Plätze. Dies verdeutlicht zum einen den hohen Bedarf an einer Ferienbetreuung und zum anderen die Attraktivität des Angebotes.

Im Elternzeitbegleitprogramm werden zukünftige Eltern, die in Elternzeit gehen wollen, über Möglichkeiten informiert und beraten, wie sie den Kontakt zum Arbeitsplatz aufrechterhalten und die Rückkehr dorthin organisieren können. Zusätzlich bietet der Dual Career-Service ein umfassendes Beratungsangebot für alle neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an: Ziele des Dual Career Service sind, Doppelkarrieren verstärkt zu fördern, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen und neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des KIT optimale berufliche und familiäre Einstiegsbedingungen in Karlsruhe zu bieten.

Aktivitäten zur Erhöhung des Frauenanteils in den Professoreuren und anderen Führungspositionen

Alle Berufungskommissionen sind verpflichtet, frühzeitig geplante Rekrutierungsmaßnahmen hinsichtlich der Bewerbung von Frauen darzulegen. Die bzw. der jeweilige Vorsitzende der Berufungskommission ist aufgefordert, direkt passende Kandidatinnen für die vakante Position anzusprechen. Diese aktive Ansprache wird durch das Präsidium des KIT eingefordert und in den einzelnen Verfahren überprüft. Berufungslisten, die ohne hinreichende Begründung keine Bewerberinnen aufführen, können vom Präsidium abgelehnt werden. Zudem kann das Präsidium die Berufsliste der Berufungskommission zugunsten einer Bewerberin verändern. Dies wurde in der Vergangenheit bereits praktiziert.

Das Verfahren zur Besetzung einer Professorenstelle wurde in der KIT – Leitlinie zur Durchführung von Berufsverfahren zur Besetzung von W2/W3 – Professuren und leitenden Wissenschaftsstellen dokumentiert.

Um die Entscheidung der Bewerberinnen und Bewerber für eine Professur am KIT zu erleichtern, wurden verschiedene Serviceeinrichtungen geschaffen. So gibt es neben verschiedenen Kinderbetreuungseinrichtungen und -möglichkeiten (siehe 4.2) den Dual Career Service, der Kandidatinnen und Kandidaten beratend zu Fragen u.a. des Wohnungsmarktes und der beruflichen Situation des Partners zur Verfügung steht.

Um generell den Anteil von Frauen in Führungspositionen am KIT zu erhöhen, stellen systematische Auswahlverfahren ein geeignetes Instrument dar. Experimentell nachgewiesen ist die Existenz doppelter Standards, d.h. dass Frauen häufig mit härteren Kriterien beurteilt werden und stärker beweisen müssen, dass sie gut geeignet sind. Dieser Effekt lässt sich jedoch ebenfalls nachweisbar durch Rechenschaftspflicht und Offenlegung der Beurteilung verringern, da der Beurteilungsfehler dann ins Bewusstsein gerückt wird und ihm entgegen gewirkt werden kann. Je klarer die Kriterien und je transparenter das Beurteilungsschema, desto geringer der Spielraum für Entscheidungsfehler und für die Benachteiligung von Frauen. Im Umkehrschluss: Frauen profitieren von systematischen, klar strukturierten und transparenten Einstellungsverfahren.



Ebenso soll eine gendergerechte Besetzung der Auswahlkomitees bei Einstellungsverfahren verwirklicht werden, um eine auf Kriterien der Ähnlichkeit beruhende Beurteilungskultur zu vermeiden, welche dazu führen kann, dass Männer vermehrt männliche Bewerber auswählen.

Ein weiterer Schritt ist am KIT eine flächendeckende Sensibilisierungsmaßnahme für Führungskräfte. Diese wird in Form von integrierten, themenbezogenen Beiträgen in dem neuen Format des Führungskräfteentwicklungsprogramms (FKEP), das ab Februar 2013 starten wird, über die Abteilung „Führungskräfte und Top Management“ der Personalentwicklung umgesetzt.

Aktivitäten zur Schaffung geeigneter Rahmenbedingungen für Frauen in Führungspositionen

Neben den Maßnahmen zur Vereinbarung von Beruf und Familie schaffen vor allem zielgruppengerechte Personalentwicklungsmaßnahmen geeignete Rahmenbedingungen für Frauen in Führungspositionen.

Die Professorinnen am KIT werden durch ein zielgruppenspezifisches Programm der Personalentwicklung unterstützt. So haben sie die Möglichkeit, Weiterbildung bzw. ein individuelles Coaching in Anspruch zu nehmen. Dieses Angebot soll sie in ihrer spezifischen Arbeitssituation begleiten und fördern. Die im zweiten Schritt folgende freiwillige Gruppenphase ermöglicht eine ausgeprägte Netzwerkbildung. Dieses Programm läuft erfolgreich seit 2009 und findet wachsenden Zuspruch.

Für alle Wissenschaftlerinnen existieren die Mentoring-Programme TANDEMplus und X-Ment. Diese unterstützen Frauen in ihrer Karriereentwicklung, der Netzwerkbildung und im Ausbau von Führungskompetenz, um sie so auf künftige Aufgaben in Führungspositionen vorzubereiten.

Das Karlsruhe House of Young Scientists (KHYS) ist die Kommunikations- und Interaktionsplattform für alle Nachwuchswissenschaftler des KIT und richtet sich sowohl an Doktoranden als auch an Postdoktoranden (bis zu zwei Jahre nach der Promotion).

Als zentrale Beratungs- und Servicestelle begleitet das KHYS alle Doktorandinnen und Doktoranden vom Beginn ihrer Doktorarbeit bis zu ihrem erfolgreichen Abschluss und unterstützt sie bei ihrer weiteren Karriereplanung. Die zentrale Einrichtung KHYS ist Teil des Zukunftskonzeptes der Universität Karlsruhe (TH) und entstand im Zuge der Exzellenzinitiative.

Neben diesen umfangreichen zielgruppenorientierten Maßnahmen gibt es für die weiblichen Beschäftigten am KIT ein allgemeines Angebot zur Fort- und Weiterbildung. Seit über 10 Jahren wird von der Personalentwicklung das Kontaktstudium „Frauen in Führungspositionen“ (FiF) angeboten. Es steht allen Frauen offen, die eine Führungsposition in Wissenschaft oder Wirtschaft anstreben. Am Fortbildungszentrum Technik und Umwelt des KITs und durch die Abteilung Personalentwicklung werden ebenfalls zahlreiche Kurse speziell für Frauen angeboten, um den spezifischen Anforderungen der beruflichen Tätigkeit gerecht zu werden, z.B. Rhetorikkurse, „Selbstmarketing für Wissenschaftlerinnen“ oder „Frauen in Verantwortung“.

Die wichtigsten Maßnahmen und Aktivitäten zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen am KIT sind in unten stehenden Tabellen aufgeführt und kurz beschrieben:

Maßname	Ziele und Umsetzung
Elternzeitbegleitprogramm Zuständigkeit: PEW¹	<p>Werdende Eltern werden während Schwangerschaft, Mutterschutz, Elternzeit und Wiedereinstieg optimal beraten. Eine Bindung an das KIT bleibt bestehen.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Umfassende individuelle Beratung durch die Personalentwicklung ■ Bereitstellung von Informationen
Kinderbetreuung / Vereinbarkeit von Beruf / Studium und Familie Zuständigkeit: PEW/ChG²/PS³	<p>Die Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie am KIT wird optimal unterstützt.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Das KIT stellt aktuell 210 Betreuungsplätze für Kinder ab 3 Monaten bereit (für Mitarbeiter/innen) ■ Das Studentenwerk Karlsruhe stellt in den Kindertagesstätten in Karlsruhe und Pforzheim insgesamt 84 Plätze für Kinder von 1 bis 6 Jahren zur Verfügung (für Studierende). ■ Das KIT ermöglicht Tele-Arbeit ■ Es existiert ein Eltern-Kind-Büro ■ Das KIT vermittelt im Bedarfsfall Tagesmütter und eine Notfallbetreuung ■ Das KIT unterstützt seine Mitarbeitenden bei der Pflege ihrer Angehörigen durch die Vermittlung von Kontaktadressen
Kinderferienprogramm und Kinderforschungslabor Zuständigkeit: ChG²	<p>Ziel ist es, Kindern ein hochwertiges Kinderforschungslabor sowie Ferienbetreuung mit natur- und ingenieurwissenschaftlichem Hintergrund anzubieten.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Betreuungsangebote in allen Schulferien ■ Regelmäßiges Kinderforschungslabor mit Themen der Umwelt-/Physik-/ Chemie-/Ingenieurs- oder Ernährungswissenschaft etc.

1 Personalentwicklung, 2 Chancengleichheit, 3 Personalservice, 4 Präsidium

<p>Dual Career-Service</p> <p>Zuständigkeit: PS³</p>	<p>Doppelkarrieren werden verstärkt gefördert, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird unterstützt und neue Mitarbeiter/innen des KIT finden optimale Einstiegsbedingungen .</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ bietet den Partnerinnen und Partnern von Professoren und Professorinnen in Berufungsverhandlungen sowie wissenschaftlichen Führungskräften, die neu an das KIT kommen, ein umfangreiches Beratungsspektrum. ■ Unterstützung bei der Suche nach geeigneten Karriere- und Anschlussmöglichkeiten in Karlsruhe und der Region
<p>Personalentwicklung für Professorinnen</p> <p>Zuständigkeit: PEW¹</p>	<p>Professorinnen (gerade zu Beginn ihrer Tätigkeit am KIT) werden bei ihren täglichen Herausforderungen in Forschung, Lehre und Führung unterstützt und begleitet.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Coachings und Expertenberatungen ■ Weiterbildungsveranstaltungen ■ Vernetzung und Austausch
<p>Mentoringprogramm „In Führung gehen“ (Helmholtz)</p> <p>Zuständigkeit: PEW¹</p>	<p>Wissenschaftlerinnen und Mitarbeiterinnen aus der Administration werden in Ihrer Karriere unterstützt.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Kombination aus Mentoring, Workshopbausteinen, kollegialem Coaching und Networking ■ alle Mentorinnen und Mentoren sind Führungskräfte aus den Helmholtzzentren
<p>Mentoring-Programm „TANDEMplus“</p> <p>Zuständigkeit: PEW¹</p>	<p>Wissenschaftlerinnen werden in ihrer Karriereplanung und Netzwerkbildung optimal unterstützt und so auf eine wissenschaftliche Karriere vorbereitet.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Überregionales Programm in Kooperation mit der RWTH Aachen und dem Forschungszentrum Jülich – dadurch optimale Vernetzung der je 5 Teilnehmerinnen ■ Kombination aus Mentoring, Workshopbausteinen, kollegialem Coaching und Networking
<p>Geschlechtergerechte Berufungsverfahren</p> <p>Zuständigkeit: Präs./ChG²</p>	<p>KIT rekrutiert exzellente Professorinnen für alle Fakultäten und erhöht dadurch den Frauenanteil in Spitzenpositionen.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ gezieltes Headhunting ■ Rückfrage bei den Fakultäten durch Präsidium, sofern keine weiblichen Bewerber vorhanden
<p>GirlsDay und Infoveranstaltungen</p> <p>Zuständigkeit: ChG²</p>	<p>Schülerinnen erhalten Einblicke in Berufsfelder in den naturwissenschaftlichen und technischen Berufen.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Durch Informationen direkt an der Ausbildungsstätte und durch Einblicke in die Berufsausübung werden (unbegründete) Ängste und Vorbehalte abgebaut. ■ Praxisnahe Experimente und Workshops ermöglichen den Kontakt zu Wissenschaftler/innen ■ Infoveranstaltungen an Schulen

Netzwerk WiKITS Zuständigkeit: WiKIT/PEW¹	Wissenschaftlerinnen am KIT vernetzen sich miteinander und unterstützen sich im Austausch. <ul style="list-style-type: none"> ■ monatliche Treffen, alternierend als Arbeitsgruppentreffen und Stammtisch ■ einen E-Mail-Verteiler für Hinweise auf Förderprogramme, Weiterbildung, Stellenausschreibungen etc.
KIT Office-Netzwerk KIT-ON Zuständigkeit: ChG²	Sekretärinnen, Assistentinnen und Sachbearbeiterinnen am KIT miteinander vernetzen und unterstützen sich im Austausch. <ul style="list-style-type: none"> ■ Austausch bei regelmäßigen Treffen, per Mail und über eine eigene Plattform ■ Organisation von Infoveranstaltungen
Unterstützung von Weiterbildung für Mitarbeiterinnen aus Verwaltung und Technik Zuständigkeit: Präs.⁴/ChG²	Unterstützung des Kompetenzerwerbs von Frauen in Verwaltung und Technik <ul style="list-style-type: none"> ■ Bezuschussung von Maßnahmen der Personalentwicklung durch die Chancengleichheit
Femtec-Programm Zuständigkeit: ZAK³	Ziel des Femtec-Programms ist es, herausragende Studentinnen des KIT in den MINT-Fächern mit Beginn des Masters zu erkennen und über das Programm zu befähigen, selbstbestimmt und zielgerichtet ihren Karriereweg zu gehen. <ul style="list-style-type: none"> ■ Seminare, Trainings, persönliche Beratung, Führungs- und Managementkompetenz, Soft-skills, Praxiseinblicke, unternehmerisches Denken und Handeln

Tabelle 1: Bereits implementierte und erprobte Maßnahmen und Konzepte am KIT

Die oben aufgeführten Maßnahmen wurden sehr gut angenommen und positiv evaluiert, sodass sie weiterhin Teil der Gleichstellungsarbeit sind und ihren Beitrag zur Zielerreichung leisten. Prinzipiell bemühen sich die zuständigen Einrichtungen stets alle Maßnahmen auch spezifisch für einzelne Fakultäten zuzuschneiden, um so passgenaue Angebote zu generieren. Daneben etabliert das KIT seit 2012 weitere Ansätze, um die Chancengleichheit von Frauen und Männer zu befördern. Ziel hierbei ist es, die vorhandenen Ressourcen und Strukturen noch effizienter zu nutzen, um die Nachhaltigkeit der Bemühungen zu garantieren. Nachhaltigkeit sowohl des ausgewogenen Geschlechterverhältnisses als auch der Ermöglichung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für beide Geschlechter zu garantieren.

Maßname	Ziele und Umsetzung
Geschlechterspezifische Didaktik Zuständigkeit: PEW¹	Ziel ist es, Lehre so zu gestalten, dass alle Studierende ideal partizipieren. <ul style="list-style-type: none"> ■ Multiplikator/innenausbildung für Referentinnen und Referenten sowie Beratende der Hochschuldidaktik ■ Hochschuldidaktische Sensibilisierung für Lehrende der Fachbereiche ■ Sensibilisierung für Lehramtsstudierende

<p>Gendersensibilisierung für interne und externe Multiplikator/innen</p> <p>Zuständigkeit: PEW¹</p>	<p>Ziel ist es, interne und externe Personen mit Multiplikatorfunktion (z.B. Pressestelle, Personalabteilung, Coachs und Vortragende, etc.) für verschiedene Dimensionen von Geschlechtergerechtigkeit zu sensibilisieren und dies ins KIT zu tragen.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Workshops: Ergebnisse aus aktueller Gender-Forschung werden diskutiert und auf das KIT übertragen ■ Literatur wird an Multiplikatorinnen und Multiplikatoren ausgegeben
<p>Interne Workshops zur geschlechtergerechten Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit</p> <p>Zuständigkeit: PEW/ChG²</p>	<p>Ziel ist es, dass am gesamten KIT eine geschlechtergerechte Sprache und Öffentlichkeitsarbeit greift.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Präsidiumsbeschluss zur flächendeckenden Verwendung gendergerechter Sprache in Veröffentlichungen, Satzungen und Ordnungen des KIT ■ Einmal jährlich interner Workshop durchgeführt von der Chancengleichheitsbeauftragten für Mitarbeiter/innen von der Presse- und Kommunikationsabteilung, dem Präsidialstab sowie dem Qualitätsmanagement zum korrekten Bild- und Sprachgebrauch.
<p>Gendergerechte Auswahlverfahren</p> <p>Zuständigkeit: PEW¹</p>	<p>Ziel ist es, dass gerade Führungskräfte systematisch in Hinblick auf ihre Geschlechtersensibilität hin ausgewählt werden.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Am KIT werden bei der Besetzung von Führungspositionen (mindestens im Bereich Verwaltung und Technik) künftig verbindlich systematische Auswahlverfahren (z.B. kompetenzbasiertes strukturiertes Interview, Assessment Center) eingesetzt. ■ Führungskräfte in den Instituten, verpflichten sich künftig zum Einsatz von teilstrukturierten Interviews. Sie erhalten bei Bedarf eine Schulung sowie einen Interviewleitfaden inklusive eines Fragenkatalogs. Die Schulung, der Leitfaden sowie der Fragenkatalog werden von der Personalentwicklung zur Verfügung gestellt, regelmäßig erweitert und überarbeitet.
<p>Flächendeckende Sensibilisierung von Führungskräften</p> <p>Zuständigkeit: PEW¹</p>	<p>Ziel ist es, dass die vorhandenen Führungskräfte am KIT für die Chancengleichheit von Frauen und Männern sensibilisiert werden.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Integrativer Bestandteil des Führungskräfteentwicklungsprogramms ■ Expliziter Bestandteil des Moduls Information für Führungskräfte
<p>Sicher auf dem Campus</p> <p>Zuständigkeit: ChG²/TID⁶</p>	<p>Ziel ist es, dass sich Studierende und Beschäftigte des KIT sicher auf dem Campus bewegen können.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Beschilderungen, Flyer und Rundschreiben des Präsidiums weisen auf sicher, ausgeleuchtete Wege hin ■ Notfalltrillerpfeifen wurden flächendeckend verteilt
<p>Diversity-Round-Table</p> <p>Zuständigkeit: PEW¹</p>	<p>Ziel ist es, dass alle Einrichtungen und Strukturen des KIT, die sich mit der Diversität der Mitarbeiter/innen und Studierenden befassen in eine regelmäßige Kommunikation treten und gemeinsam agieren.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ zweimal jährliche Treffen, bei denen Transparenz über die jeweiligen Arbeitsschwerpunkte hergestellt wird und an gemeinsamen Projekten und Arbeitsgruppen weitergearbeitet wird.

Mentoring- Programm „X- Ment“ Zuständigkeit: PEW	Ziel ist es, dass Wissenschaftlerinnen ihre Führungskompetenz ausbauen und ihre Karriereplanung vorantreiben. <ul style="list-style-type: none"> ■ 14 Wissenschaftlerinnen durchlaufen das Programm pro Durchgang ■ Kombination aus Mentoring, Workshopbausteinen, kollegialem Coaching und Networking
---	---

Tabelle 2: Neue Maßnahmen und Konzepte am KIT

5. Qualitätsmanagement

Wichtiger Bestandteil des Qualitätsmanagements aller Gleichstellungsmaßnahmen am KIT ist das kontinuierliche Berichtswesen innerhalb und außerhalb des KITs. So wird die Qualität und Transparenz der Gleichstellungsarbeit sichergestellt und Impulse zur Weiterentwicklung gegeben. Die folgende Grafik zeigt die regelmäßigen Berichte der Chancengleichheit: Die Gleichstellungs-Ziele werden alle drei Jahre im Chancen-

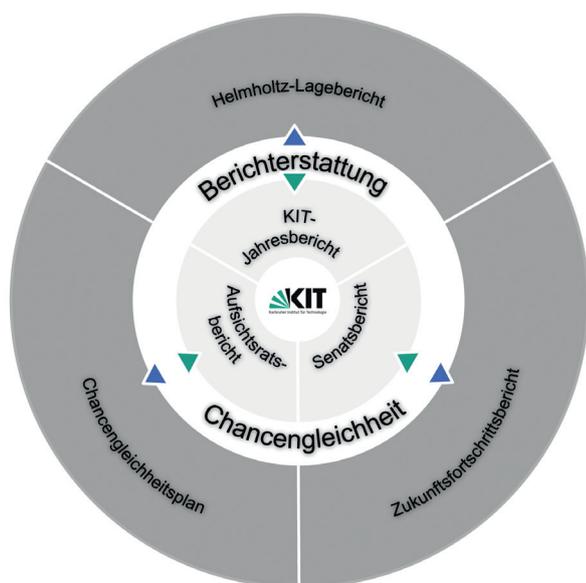
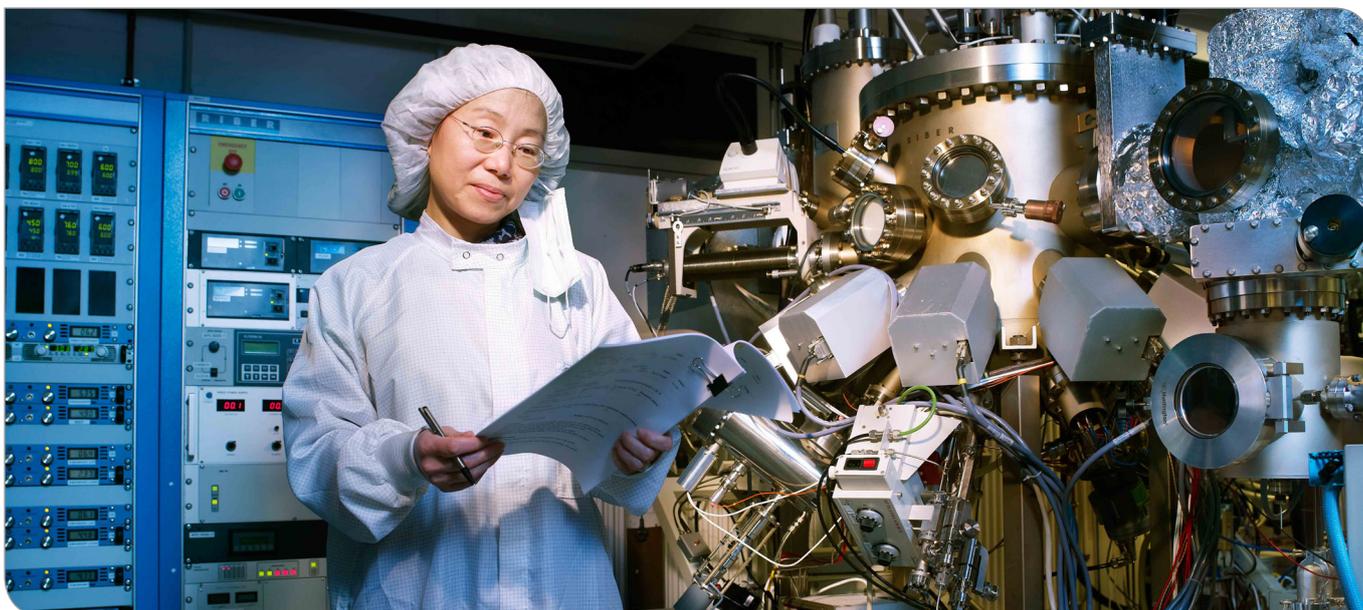


Abbildung 11: Berichtswesen der Chancengleichheit am KIT

gleichheitsplan überprüft und ambitioniert fortgeschrieben. Um diese Ziele nachhaltig umzusetzen, werden für jeden Berichtszeitraum entsprechend der Kennzahlenanalyse die bisherigen Maßnahmen evaluiert und ggf. modifiziert. Im Bedarfsfall werden in Zusammenarbeit mit den zuständigen Akteurinnen und Akteuren aus den Fachbereichen und den zentralen Einrichtungen neue Maßnahmen entwickelt und implementiert.

Mittelfristig soll das Qualitätsmanagement im Bereich Gleichstellung und Chancengleichheit ausgebaut werden. Hierbei geht das KIT davon aus, dass Gleichstellung nicht allein an prozentualen Anteilen von Frauen gemessen werden kann, sondern die Zufriedenheit von Frauen in ihrem beruflichen bzw. studentischen Umfeld als individuelle Einflussgröße die Wahrnehmung von Gleichstellung sogar stärker beeinflusst. Das KIT möchte daher neben der Untersuchung der Ursachen und Hindernisse, die Frauen von einer Karriere oder einem Studium abhalten, einen neuen Schwerpunkt auf die Erfassung der Zufriedenheit von Frauen mit ihren Studien- bzw. Arbeitsbedingungen legen.

Das KIT plant, hierfür ein neues flächendeckendes empirisches Monitoringverfahren einzuführen, das potenzielle Problemorte von weiblichen Studierenden und Beschäftigten identifiziert: das Monitoring der Arbeits- und Studienzufriedenheit von Frauen. Hierzu soll ein neues empirisches Verfahren entwickelt werden, der Gender Quality Index (GQI). Als integrierter Bestandteil von regelmäßigen KIT-weiten Befragungen von weiblichen KIT-Angehörigen dient der GQI als empirischer Indikator zur Identifizierung der Bereiche mit dringendem Handlungsbedarf, den so genannten Follow-up-Bereichen.



6. Fazit

Das KIT geht mit seinem Gender- und Diversity-Konzept den nächsten Schritt zu einer transparenten und nachhaltigen Gleichstellungspolitik. Mit dem demographischen Wandel der Gesellschaft in der Bundesrepublik Deutschland werden in den kommenden Jahren zum einen sinkende Studierendenzahlen und ein anhaltend hoher Fachkräftebedarf einhergehen. Frauen werden daher mehr denn je in allen Tätigkeitsfeldern als Fach- und Führungskräfte gebraucht. Als wissenschaftliche Einrichtung mit einem Schwerpunkt in den Ingenieurs- und technischen Wissenschaften sieht sich das KIT bereits seit seiner Gründung mit einer konstanten Unterrepräsentation von weiblichen Studierenden aber auch Doktorandinnen und Professorinnen konfrontiert. Obwohl in den letzten Jahren erste positive Entwicklungen abzusehen sind, wird dennoch deutlich, dass hier noch weitere Schritte unternommen werden müssen, um in Zukunft mehr weibliche Studierende für ein technisches Studium oder eine wissenschaftliche Karriere zu begeistern.

Geschlechtergerechtigkeit und die Umsetzung der Chancengleichheit sind notwendig, um in den nächsten Jahrzehnten die Konkurrenzfähigkeit des KIT national und international zu sichern. Die Kreativität einer Einrichtung ist dann am größten, wenn die größtmögliche Breite menschlicher Begabungen, Charismen und Wesensmerkmale zusammentrifft. Die hier aufgeführten Maßnahmen sollen die Gleichstellungsziele des KITs kontinuierlich vorantreiben und nicht nur als kurzfristige Impulse dienen. Hierfür wurden die nötigen Strukturen geschaffen, die kooperativ und kreativ die Integration aller Maßnahmen in die Wissenschaft sowie in die Dienstleistungseinheiten unterstützen. Das Präsidium des KITs sieht sich hierbei als Schirmherr und Wegbereiter für eine zukunftsorientierte Gleichstellungspolitik, sodass eine wahre Chancengleichheit endlich in allen Bereichen und auf allen Qualifikationsebenen erreicht wird. So baut das KIT seinen Status als Attraktionspunkt für die besten Köpfe weiter aus – gleichgültig welchen Geschlechts!

KIT – Kompetenz durch Vielfalt!



Kontakt

Personalentwicklung (PEW)
Bereich Diversitymanagement

E-Mail: kontakt@pew.kit.edu
www.pew.kit.edu

Herausgeber

Karlsruher Institut für Technologie (KIT)

Karlsruhe
© KIT 2013

www.kit.edu