

Gender-Monitoring-Bericht

Entwicklungen und Highlights im Berichtsjahr 2023

Impressum

Herausgeber

Karlsruher Institut für Technologie (KIT)
In Vertretung des Präsidenten des KIT
Professor Dr. Oliver Kraft
Kaiserstr. 12
76131 Karlsruhe

Verantwortlich für den Inhalt

Vizepräsidentin Digitalisierung und Nachhaltigkeit
Prof. Dr. Kora Kristof

Kontakt

Personalentwicklung und Berufliche Ausbildung (PEBA)
Abt. Chancengleichheits- und Diversitätsmanagement
Lucas Dembinsky / Nathalie Lenges
Telefon: 0721 608-45116
Fax: 0721 608-43970
E-Mail: lucas.dembinsky@kit.edu

Inhalt

1. Highlights 2023	4
1.1 Ausgewählte Projekte und Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Chancengleichheit.....	4
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 2023	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 nach Altersstruktur.....	11
2.4.1 W1-Professuren: Tenure-Track-Professuren und Juniorprofessuren	12
2.5 Berufungsverfahren und Ernennungen.....	12
2.6 Wissenschaftliches Personal (ab E13).....	13
2.7 Leitungspositionen.....	13
2.8 Studierende und abgeschlossene Promotionen.....	14
2.9 Wissenschaftsunterstützendes Personal	15
2.9.1 Leitungs- und Führungspositionen beim wissenschaftsunterstützenden Personal	17
2.9.2 Auszubildende	17
3. Zusammenfassung und Ausblick	18
4. Erreichung der Chancengleichheitsziele auf KIT-Gesamtebene sowie Bereichs- bzw. Fachebene	19

Vorbemerkung

Der vorliegende Gender-Monitoring-Bericht 2023 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 2023. Zudem wird die Entwicklung der Frauenanteile in Hinblick auf die gesetzten Ziele im Rahmen des aktuellen Chancengleichheitsplans (ChG-Plan) 2022-2026 dargestellt.

1. Highlights 2023

1.1 Ausgewählte Projekte und Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Chancengleichheit



Bildquelle: © Fotolia | Olivier Le Moal



Bildquelle: © KIT



Bildquelle: © Fotolia | vege

Das Exzellenzuniversitätsvorhaben **„Gender Equity 1“ (GE 1)** stand 2023 im Zeichen der weiteren Umsetzung und Begleitung der 14 Chancengleichheitsvorhaben, welche seit 2021 über GE1-Mittel finanziert wurden. Begleitet wurden die Projektteams durch das Angebot regelmäßiger Kurzworkshops zur Stärkung ihrer Genderkompetenz und Unterstützung bei der Umsetzung ihrer Vorhaben. Im Oktober 2023 fand die Abschlussveranstaltung statt, bei der es nach einem Impulsvortrag eines externen Referenten zur Entwicklung einer Chancengleichheitskultur an Universitäten um die konkreten Outputs, Outcomes und den Impact der Projekte ging. Mehrere Aktivitäten führen ihre Arbeit über das Förderende hinaus fort.

Die Rekrutierung von Hochschullehrerinnen wird im Exzellenzuniversitätsvorhaben **„Gender Equity 2“ (GE 2)** unterstützt, indem zusätzliches Berufungsbudget zur Gewinnung herausragender Professorinnen bereitgestellt wird. Seit Projektbeginn in 2019 sind 13 herausragende Wissenschaftlerinnen finanziell zusätzlich ausgestattet worden. Ergänzend wird in GE 2 seit 2023 eine Webseite erarbeitet, welche zur Rekrutierung von hochkarätigen Wissenschaftlerinnen dient. Ein zentraler Baustein ist ein Video mit Interviews erfolgreicher Professorinnen inkl. Impressionen zu deren Arbeits- und Forschungsbedingungen am KIT. Begleitend wird ein Leitfaden zur Unterstützung der Berufungskommissionen bei der Suche nach geeigneten Kandidatinnen entwickelt.

Im **„CEWS Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2023“** steigt das KIT in der Gesamtschau von 75 Universitäten mit 7 von 12 der möglichen Punkte von Ranggruppe 8 (2021) in Ranggruppe 6 auf – bei 12 Ranggruppen insgesamt. Im Vergleich der TU9-Universitäten konnte sich das KIT von Platz 7 (2021) auf Platz 4 verbessern.



Bildquelle: © iStock | marchmeena



Bildquelle: © KIT



Bildquelle: © Fotolia | dragonstock

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 2023 bei 25%, bei den W1-Professuren bei 33%.
- Bei den **International Excellence Grants** lag der Frauenanteil unter den geförderten Personen in 2023 bei 39%.
- Beim **Young Investigator Group Preparation Program** lag der Anteil der teilnehmenden Wissenschaftlerinnen in 2023 bei 50%.

Landingpage zu Chancengleichheits- und Diversitätsthemen

Aus dem Projekt „Optimierung des Chancengleichheits- und Diversitätsmarketings“ heraus wurde 2023 eine neue zentral verortete Landingpage zu Chancengleichheits- und Diversitätsthemen eingerichtet. Die Landingpage bündelt in englischer und deutscher Sprache die vielfältigen Angebote und Maßnahmen zu Chancengleichheit und Diversität am KIT.

Erfolgreiche Projektanträge: Im Jahr 2023 war das KIT gleich dreimal erfolgreich. Im Rahmen des **Professorinnenprogramms 2030** (1. Einreichungsrunde) wurde das Gleichstellungskonzept für Parität an der Hochschule vom Begutachtungsgremium als positiv bewertet. Weiterhin warb das KIT das **Projekt „Exzellenz durch Vielfalt – Steigerung der Arbeitgeberattraktivität durch diversitätssensibles Employer Branding und Personalmarketing“** aus dem Impuls- und Vernetzungsfonds der HGF ein. Das Projekt fokussiert insbesondere die Gewinnung von Frauen und internationalen Spitzenkräften. Des Weiteren startete 2023 das **Projekt „Einführung von Diversity Mainstreaming am KIT“** aus der Initiative „Vielfalt an deutschen Hochschulen“ der Hochschulrektorenkonferenz.



Bildquelle: © KIT | CHG

Frauenvollversammlung zum Thema „Gender Pay Gap und Equal Pay“

Am 07.03.2023 luden die Chancengleichheitsbeauftragten am KIT alle Frauen zur 8. Frauenvollversammlung ein. Das Thema „Gender Pay Gap und Equal Pay“ war thematisch auf den Equal Pay Day abgestimmt, welcher zeitgleich am 07. März begangen wurde. Der Input des damaligen Präsidenten des KIT, Prof. Dr.-Ing. Holger Hanselka, aus der Perspektive des KIT, die Vorträge zweier externer Referentinnen seitens GEW und „Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW“ und die Möglichkeit, mit den Chancengleichheitsbeauftragten in den Austausch zu treten, haben rund 240 Frauen von einer Teilnahme überzeugt, womit die Chancengleichheitsbeauftragten ein äußerst positives Fazit ziehen.



Bildquelle: © KIT

Frauenwirtschaftstage zum Thema „#NewWork und #FlexiTime“

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 2023 fanden diese vom 18. bis 21. Oktober unter dem Schwerpunktthema „#NewWork und #FlexiTime – ein Gewinn für Frauen und Unternehmen!“ statt. Das KIT beteiligte sich mit einer interaktiven Informations- und Diskussionsveranstaltung am 19. Oktober an der Initiative. Die Resonanz war mit rund 40 Anmeldungen positiv. Das Format richtet sich an Beschäftigte und Studierende des KIT wie auch an externe Teilnehmende, weshalb es einen wesentlichen Beitrag zum Thema „Parität“ und Chancengleichheit darstellt.

1.2 Exzellente Wissenschaftlerinnen – Ausgewählte Preise und Auszeichnungen¹

In 2023 wurden wieder zahlreiche Wissenschaftlerinnen des KIT aufgrund ihrer außerordentlichen Leistungen in hochkarätige Ämter berufen und mit Preisen ausgezeichnet.

- **Prof. Dr. Almut Arneth** (Institut für Meteorologie und Klimaforschung – Atmosphärische Umweltforschung) wurde zum Mitglied der Europäischen Akademie der Wissenschaften (EURASC) gewählt.
- **Prof. Dr. Stefanie Dehnen** (Institut für Nanotechnologie) wurde von der britischen Royal Society of Chemistry (RSC) mit der Alexander Todd-Hans Krebs-Dozentur für chemische Wissenschaften 2023 ausgezeichnet. Außerdem wählte die Gesellschaft Deutscher Chemiker Prof. Dr. Stefanie Dehnen in der konstituierenden Sitzung des neuen GDCh-Vorstands einstimmig zur künftigen Präsidentin (ab 01/2024).
- **Prof. Dr.-Ing. Barbara Deml**, Institut für Arbeitswissenschaft und Betriebsorganisation (IFAB), wurde für den Zeitraum von vier Jahren erneut in den Wissenschaftlichen Beirat der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin berufen.
- **Prof. Dr. Kathrin Gerling**, Institut für Anthropomatik und Robotik (IAR), erhält einen Starting Grant des Europäischen Forschungsrats (ERC) für ihr Projekt „AccessVR“, das darauf abzielt, virtuelle Realität für Menschen mit körperlichen Behinderungen zugänglich zu machen.
- **Prof. Dr.-Ing. Anne Koziolk**, Institut für Informationssicherheit und Verlässlichkeit (KASTEL), erhält gemeinsam mit einem Kollegen der Universität Stuttgart eine Förderung im Fellowship-Programm für digitale Hochschullehre Baden-Württemberg.
- **Dr. Maryna Meretska** (Institut für Nanotechnologie) wurde von der Deutschen Forschungsgemeinschaft in das Emmy Noether-Programm aufgenommen. Sie wird am KIT die Emmy Noether-Gruppe "Holografische Videoanzeige in Echtzeit: Meta-SLM" leiten.
- **Prof. Dr. Anke-Susanne Müller**, Institut für Beschleunigerphysik und Technologie (IBPT) wurde in das CERN Machine Advisory Committee (CMAC) aufgenommen. Außerdem wurde Prof. Dr. Anke-Susanne Müller in die Arbeitsgruppe „Accelerator Science“ der International Union of Pure and Applied Physics (IUPAP) berufen.
- **Dr. Noémie Jaquier** (Institut für Anthropomatik und Robotik) ist eine von zehn Newcomerinnen und Newcomern, die vom Bundesministerium für Bildung und Forschung sowie der Gesellschaft für Informatik e.V. für ihre Forschungsarbeit und ihr außerordentliches Engagement im Bereich der Künstlichen Intelligenz ausgezeichnet wurden.
- **Prof. Dr. Andrea Robitzki**, Leiterin des Bereichs I, wurde für eine weitere Amtsperiode von zwei Jahren in den Beirat für Nachhaltige Bioökonomie der Landesregierung Baden-Württemberg berufen.



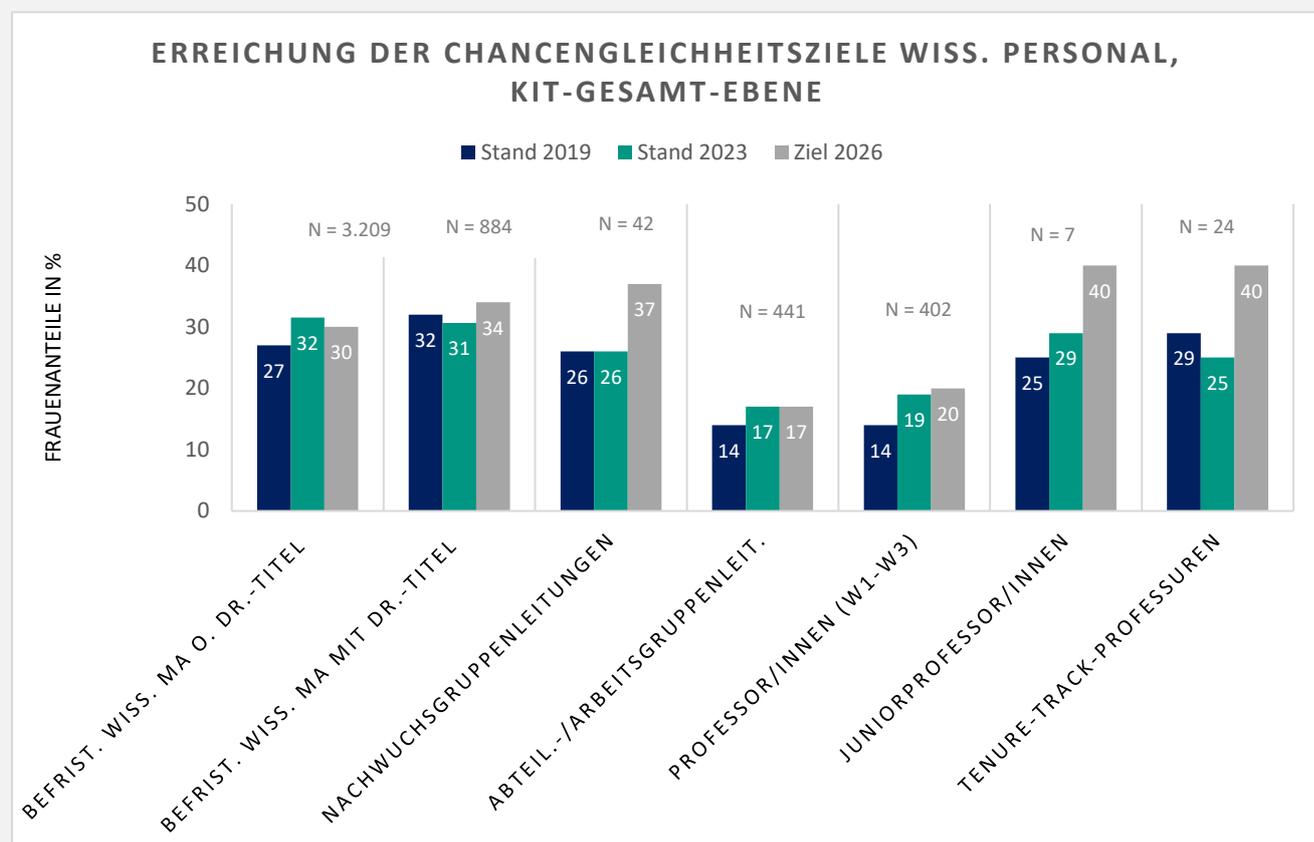
Neben diesen ausgewählten Wissenschaftlerinnen erhielten noch weitere Wissenschaftlerinnen sowie zahlreiche Doktorandinnen des KIT Auszeichnungen und Preise für ihre wissenschaftlichen Arbeiten.

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 2023.

1. Wissenschaftliches Personal



Die Darstellung der Chancengleichheitsziele auf Bereichs- und Fachebene erfolgt auf S. 22.

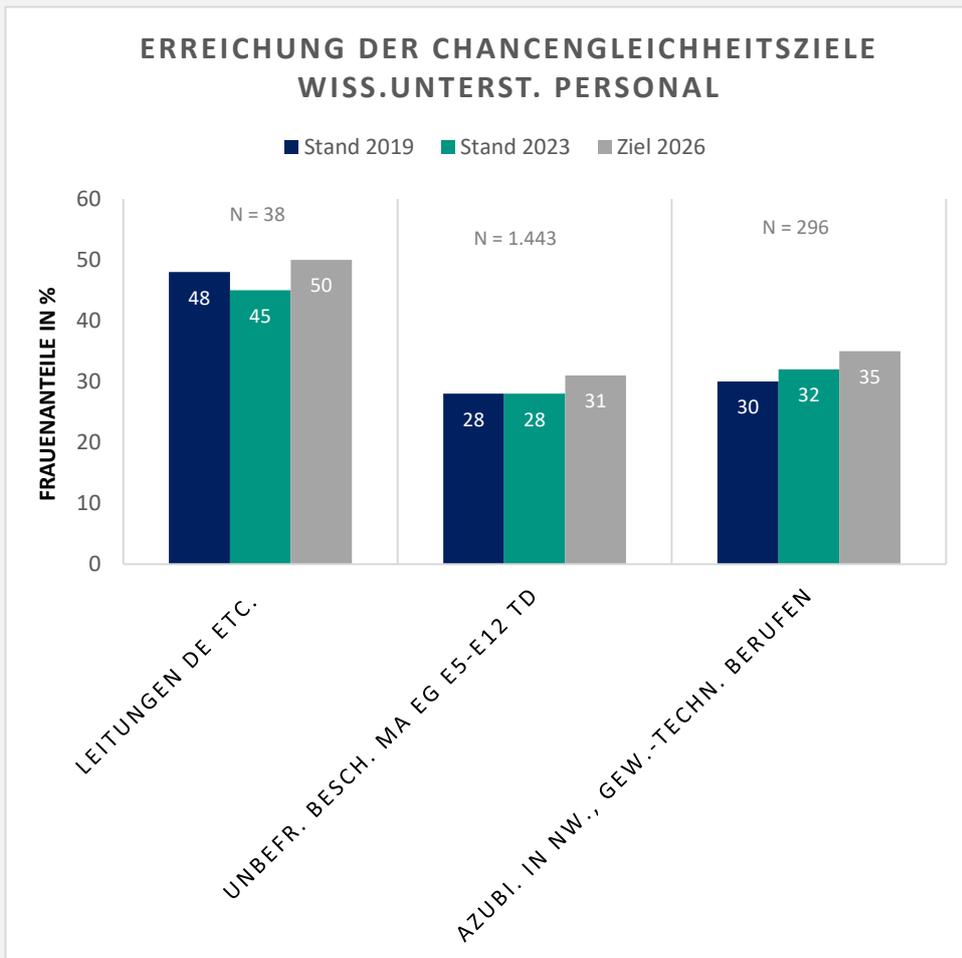
Highlights:

- Positive Entwicklung des Frauenanteils bei den **Professuren** von 14% in 2019 auf 19% in 2023. Der Frauenanteil bei den **Ruferteilungen** lag in 2023 bei 44% und bei den **Ernennungen** bei 34%. Hier zeigt sich der Erfolg der aktiven Rekrutierung und der gendergerechten Berufungsverfahren.
- Erhöhung der Frauenanteile bei den **befr. wiss. Mitarbeitenden ohne Dr.-Titel** um 5 Prozentpunkte sowie bei den **Abteilungs-/Arbeitsgruppenleitungen** um 3 Prozentpunkte 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 2023 ein Rückgang der Frauenanteile im Vergleich zu 2019. Im Mittel liegt hier der Frauenanteil in den Jahren 2019-2023 bei 31% (81 Fälle, davon 25 Frauen).
- **Nachwuchsgruppenleitungen:** Die Leitung einer Nachwuchsgruppe stellt eine bedeutsame Karrierestufe dar, bei der die Erhöhung der Frauenanteile eine große Relevanz hat. Zu beachten ist hierbei, dass diese extern finanziert werden und die Auswahl in der Regel nicht am KIT stattfindet.
- **Befristete wissenschaftliche Mitarbeitende mit Dr. Titel (Post-Docs):** Hier zeigt sich im Vergleich zum Vorjahr eine Steigerung um 3 Prozentpunkte, dennoch fehlen noch 3 Prozentpunkte bis zur Erreichung des Ziels von 34% bis 2026.

Wissenschaftsunterstützendes Personal



Highlight:

- Positive Entwicklung des Frauenanteils bei den **Auszubildenden in den naturwissenschaftlich und gewerblich-technischen Berufen**.

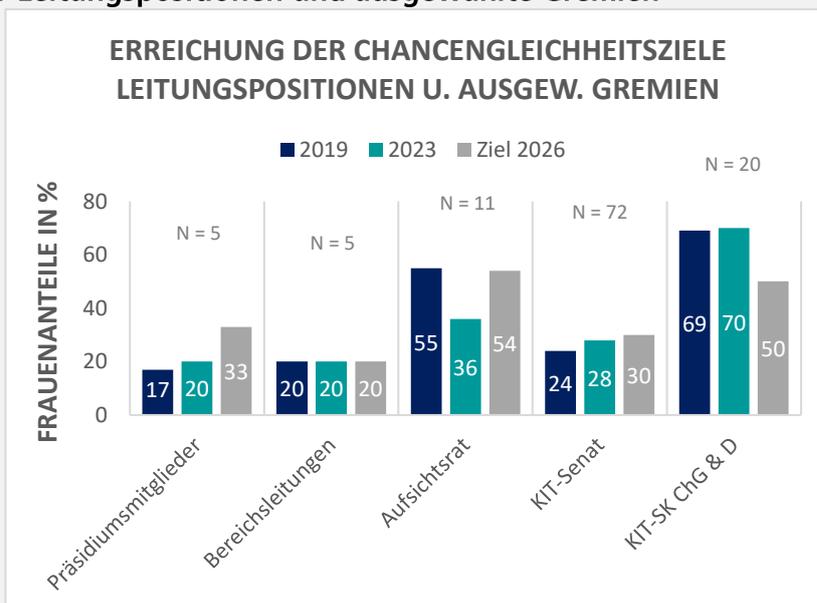
Handlungsfelder:

- Die Erhöhung der Frauenanteile **im technischen Dienst** steht nach wie vor im Fokus, im Besonderen werden im aktuellen Geltungszeitraum des Chancengleichheitsplans die **unbefristet Beschäftigten in den Entgeltgruppen E5-E12** betrachtet.
- Bei den Leitungen der Dienstleistungseinheiten gab es einen Rückgang bei

den Frauenanteilen um 3 Prozentpunkte.

- Im Sinne einer zielgerichteten und bedarfsorientierten Ausbildung wird ein besonderer Blick auf die Erhöhung der Frauenanteile bei den **Auszubildenden in naturw., gewerblich-techn. Berufen** gelegt, trotz des positiven Trends besteht noch Handlungsbedarf.

2. Leitungspositionen und ausgewählte Gremien



Highlight:

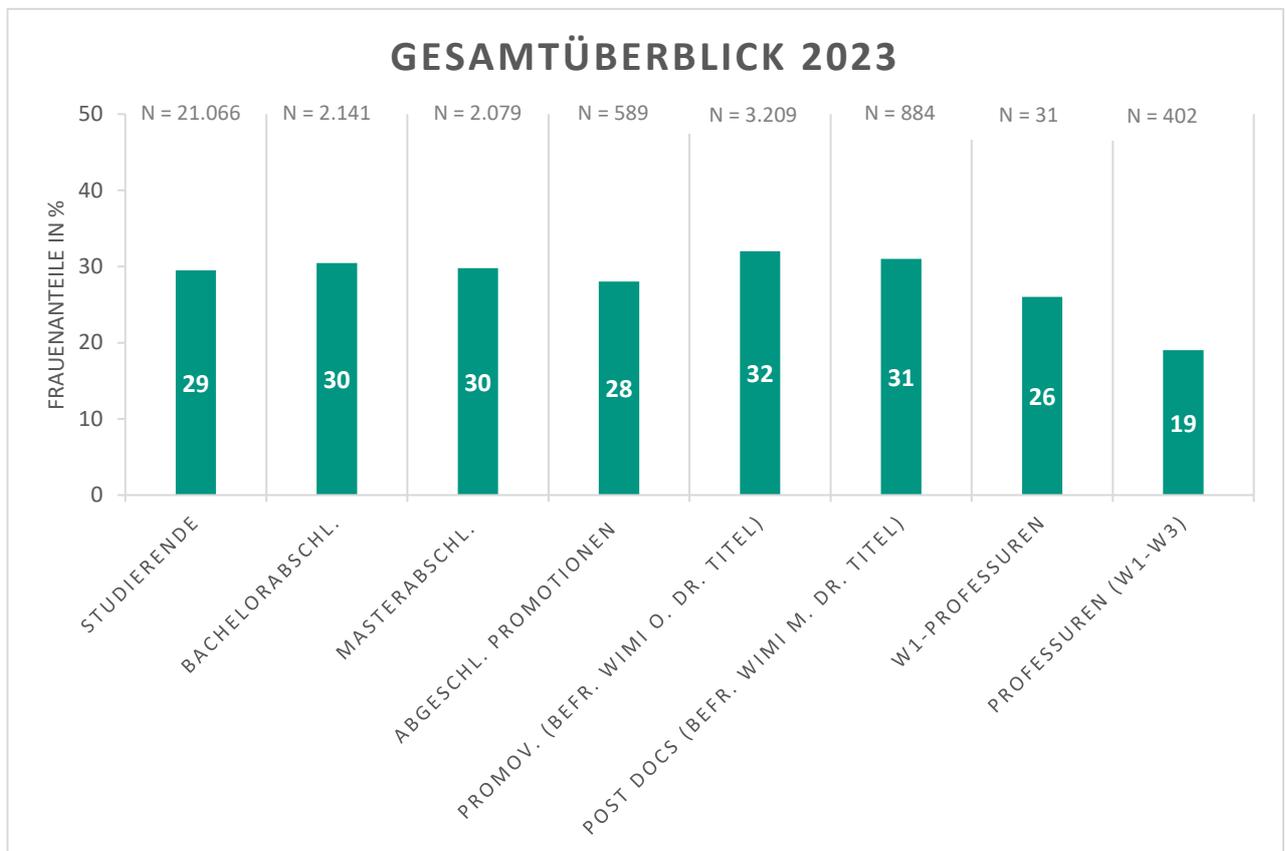
- Erhöhung des Frauenanteils bei den **Mitgliedern des KIT-Senats**.

Handlungsfelder:

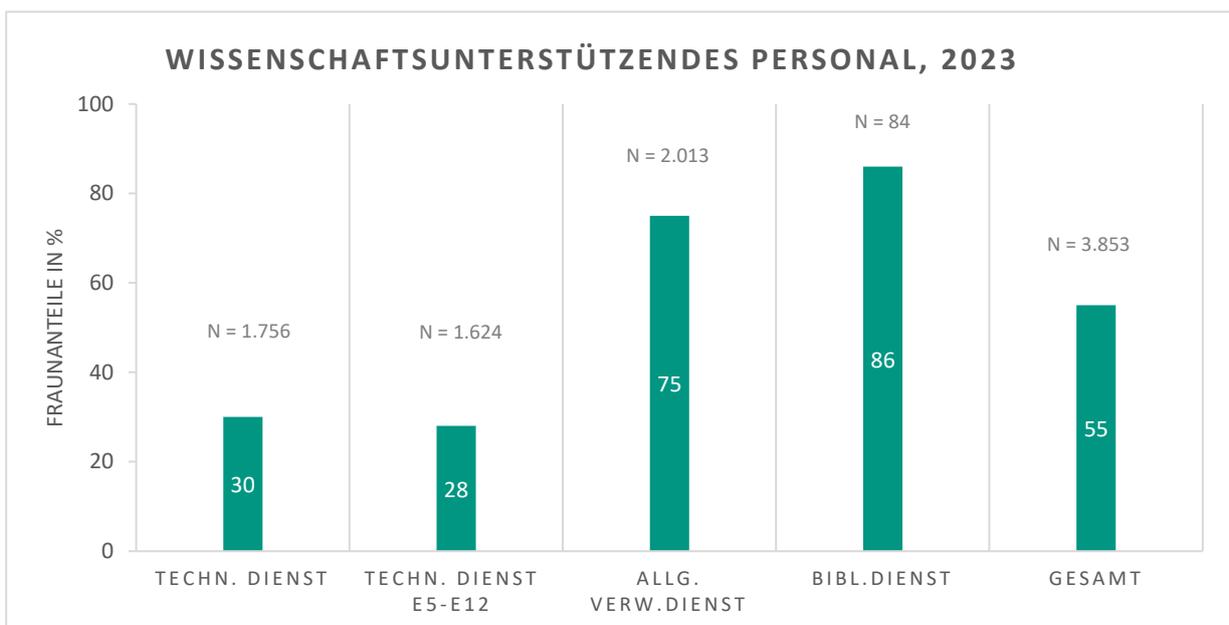
- Bei der **KIT-Senatskommission für Chancengleichheit und Diversität** soll eine ausgeglichene Verteilung von Frauen und Männern erzielt werden.
- Bei der **Besetzung des Aufsichtsrates** gab es im Jahr 2023 Änderungen, in Folge derer sich der Frauenanteil reduziert hat. Auf diese Änderungen hat das KIT jedoch keinen Einfluss.

2. Überblick der Frauenanteile am KIT im Jahr 2023

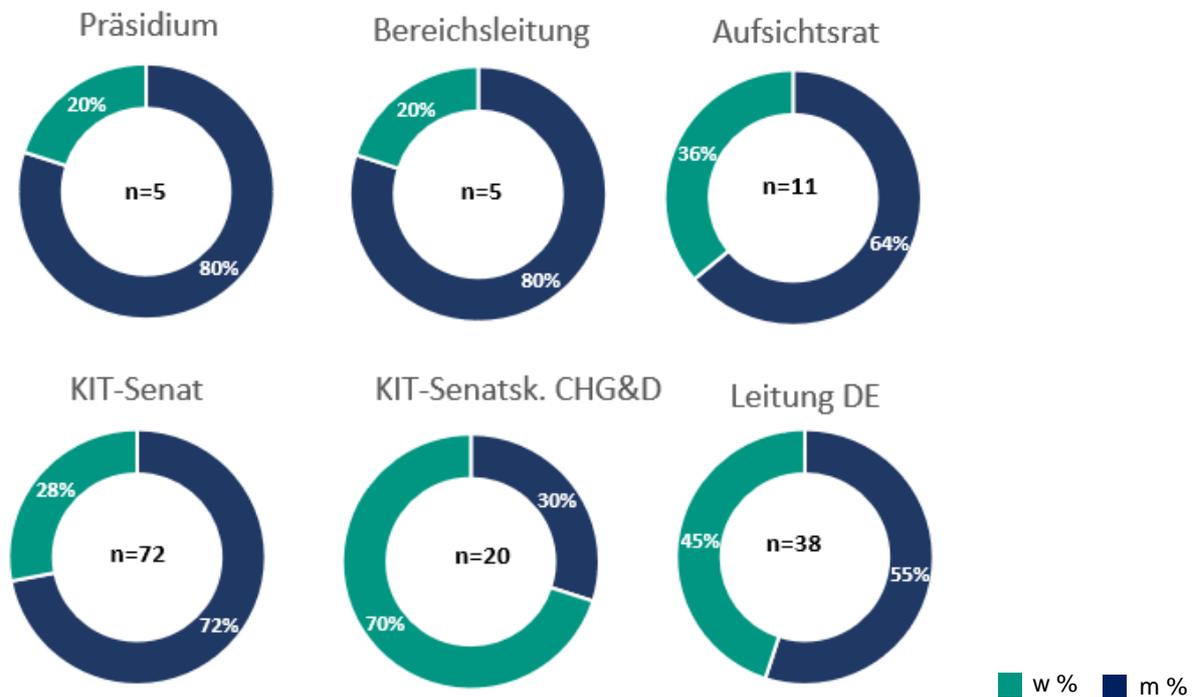
2.1 Gesamtüberblick – Wissenschaftliche Qualifikationsstufen und Professuren



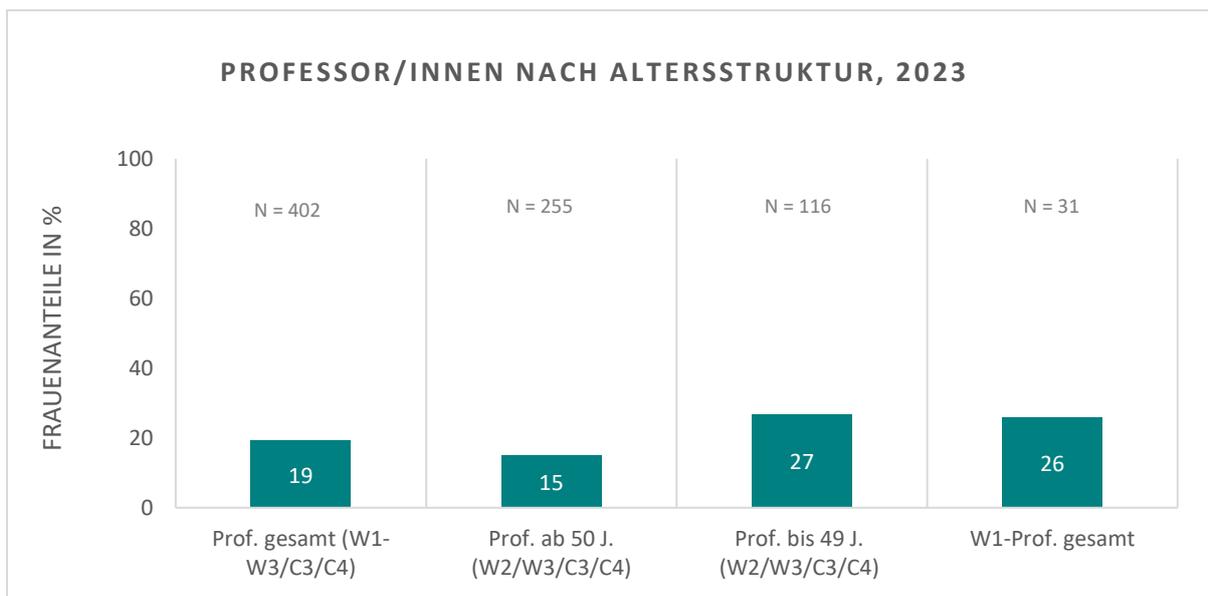
2.2 Gesamtüberblick – Wissenschaftsunterstützendes Personal



2.3 Leitungspositionen und ausgewählte Gremien²



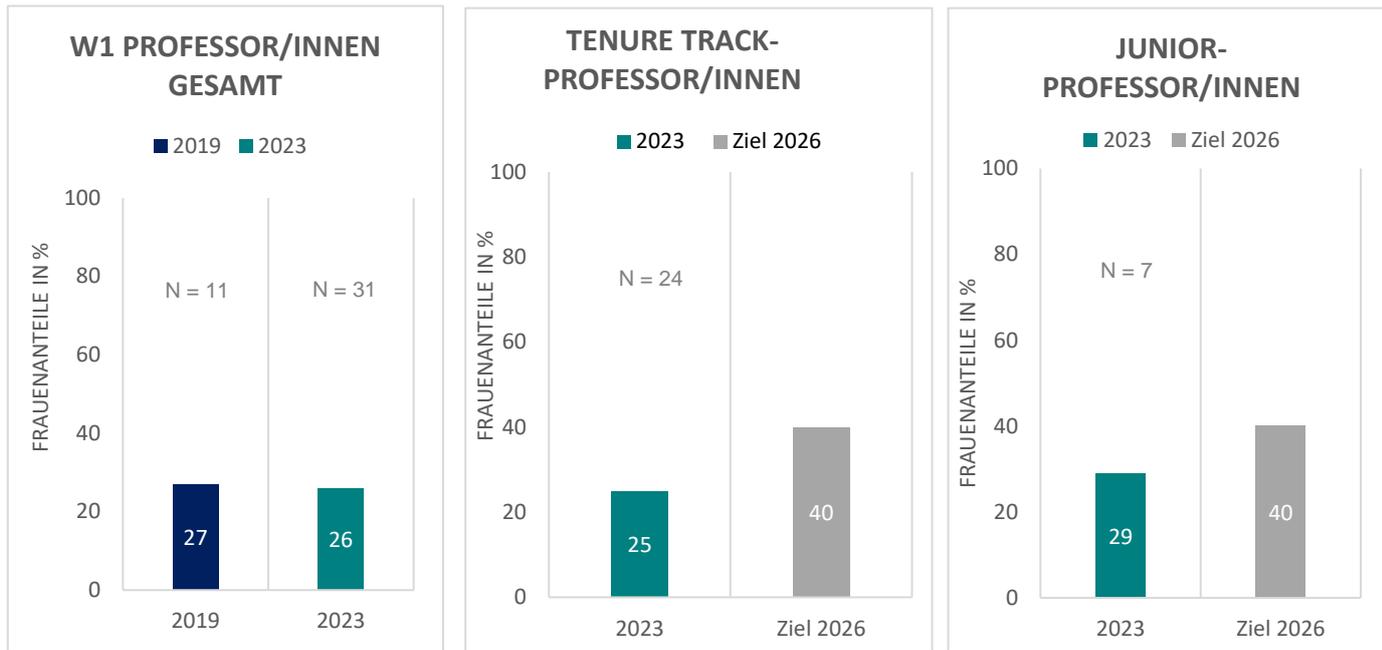
2.4 Professuren nach Altersstruktur



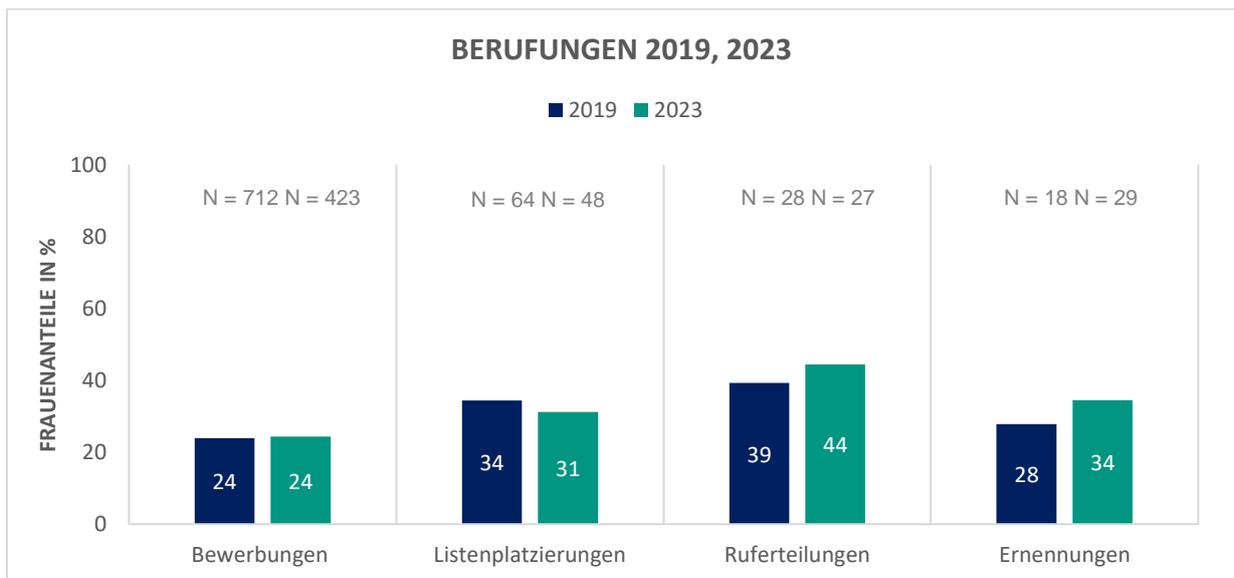
Seit dem Berichtsjahr 2021 werden an dieser Stelle die Frauenanteile bei den Professuren differenziert nach Altersgruppen dargestellt, um ein detaillierteres Bild der Entwicklung aufzeigen zu können. Hier zeigt sich ebenfalls der Erfolg der aktiven Rekrutierung und der gendergerechten Berufungsverfahren am KIT. Der Frauenanteil in den Altersgruppen unter 50 Jahre liegt im Jahr 2023 bei 27%.

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.

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



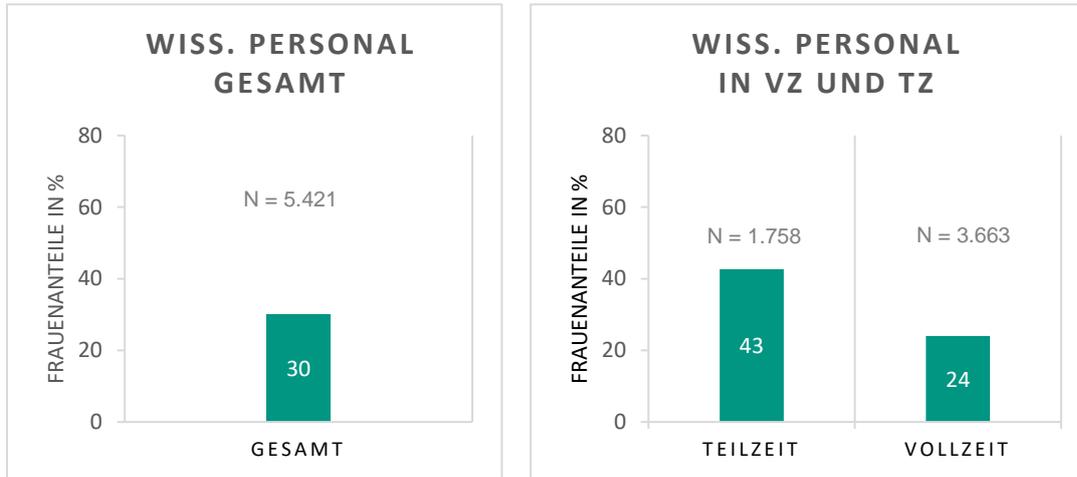
2.5 Berufungsverfahren und Ernennungen



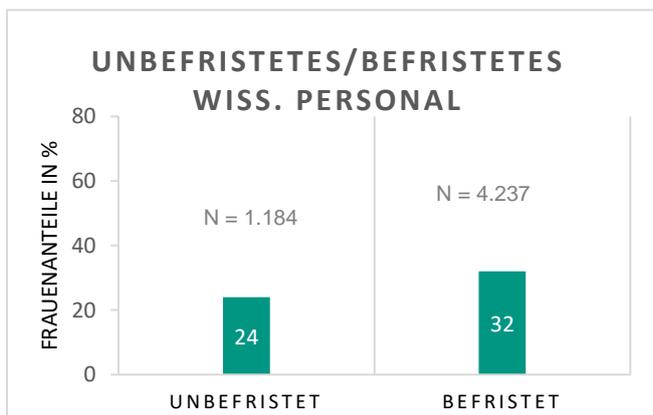
Die Darstellung zeigt die Frauenanteile in den einzelnen Stufen der Berufungsverfahren im Jahr 2023 im Vergleich zum Jahr 2019. Der Frauenanteil liegt in 2023 bei den Bewerbungen bei 24%, bei den Listenplatzierungen bei 31% und bei den Ernennungen bei 34%. Im Vergleich zum Jahr 2022 (Stand 30%) ist bei den Frauenanteilen bei den Ruferteilungen ein Zuwachs um 14 Prozentpunkte in 2023 zu verzeichnen. Nachdem der Anteil der Frauen an den Bewerbungen während der Corona-Pandemie in den Jahren 2020 (21%) und 2021 (14%) stark rückläufig war, knüpft der Anteil im Jahr 2023 mit 24% wieder an die Ausgangslage von 2019 an.

2.6 Wissenschaftliches Personal (ab E13)

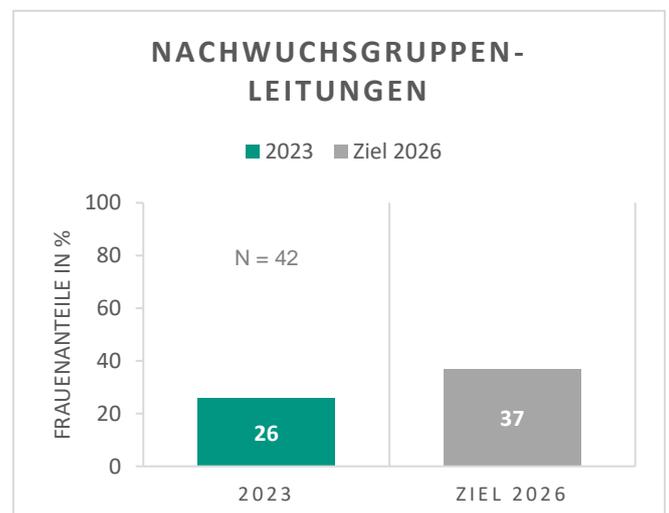
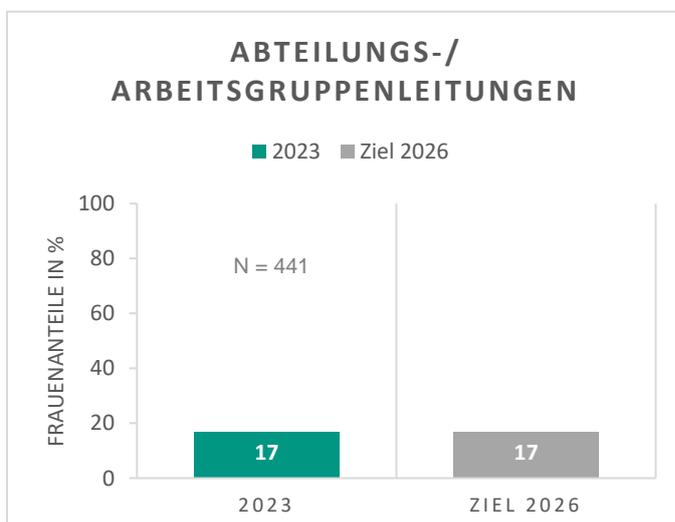
Nachfolgend werden die Frauenanteile beim wissenschaftlichen Personal gesamt ab der Entgeltgruppe E13 im Jahr 2023 dargestellt. Die Kategorien der befristeten/unbefristeten Beschäftigten sowie Voll-/Teilzeit-Beschäftigten werden als jeweilige Teilmenge/Subkategorie des wissenschaftlichen Personals betrachtet. Die vollständige Übersicht der Daten findet sich im Anhang.



Die nachstehende Abbildung stellt die Frauenanteile der befristeten und unbefristeten wissenschaftlichen Mitarbeitenden dar.

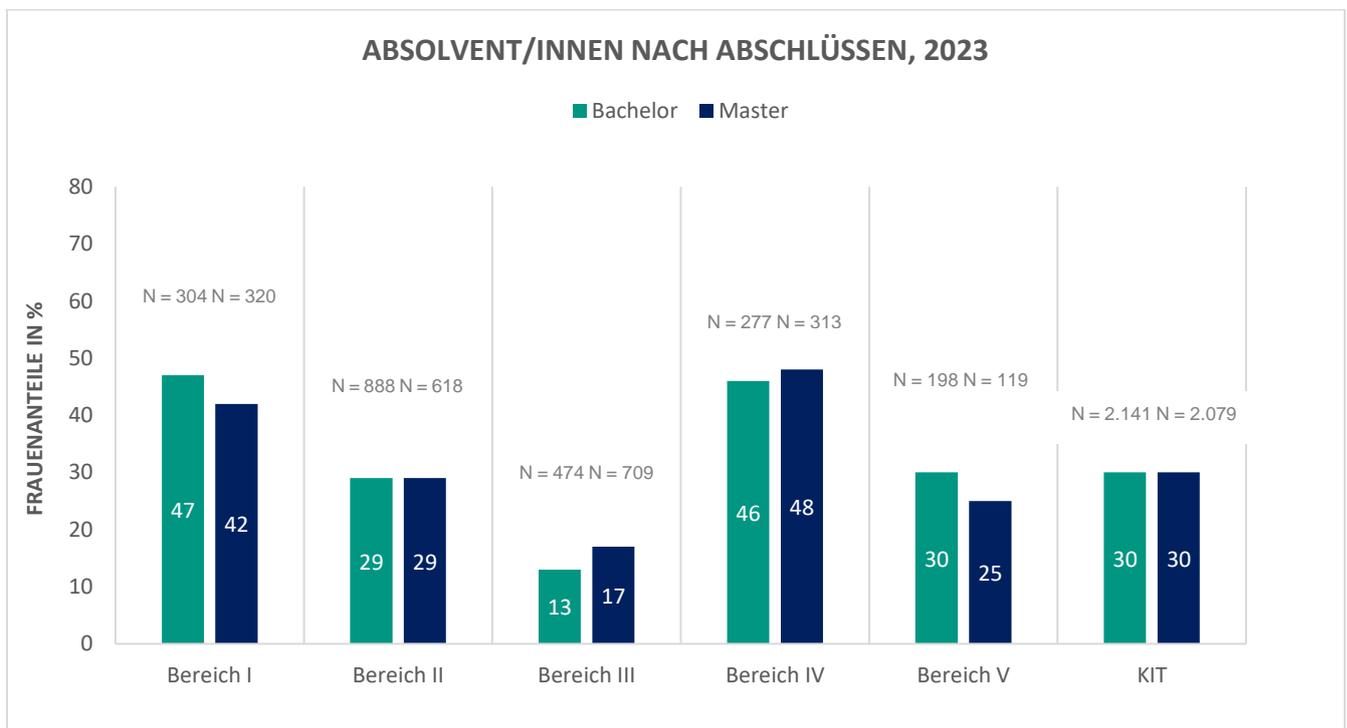
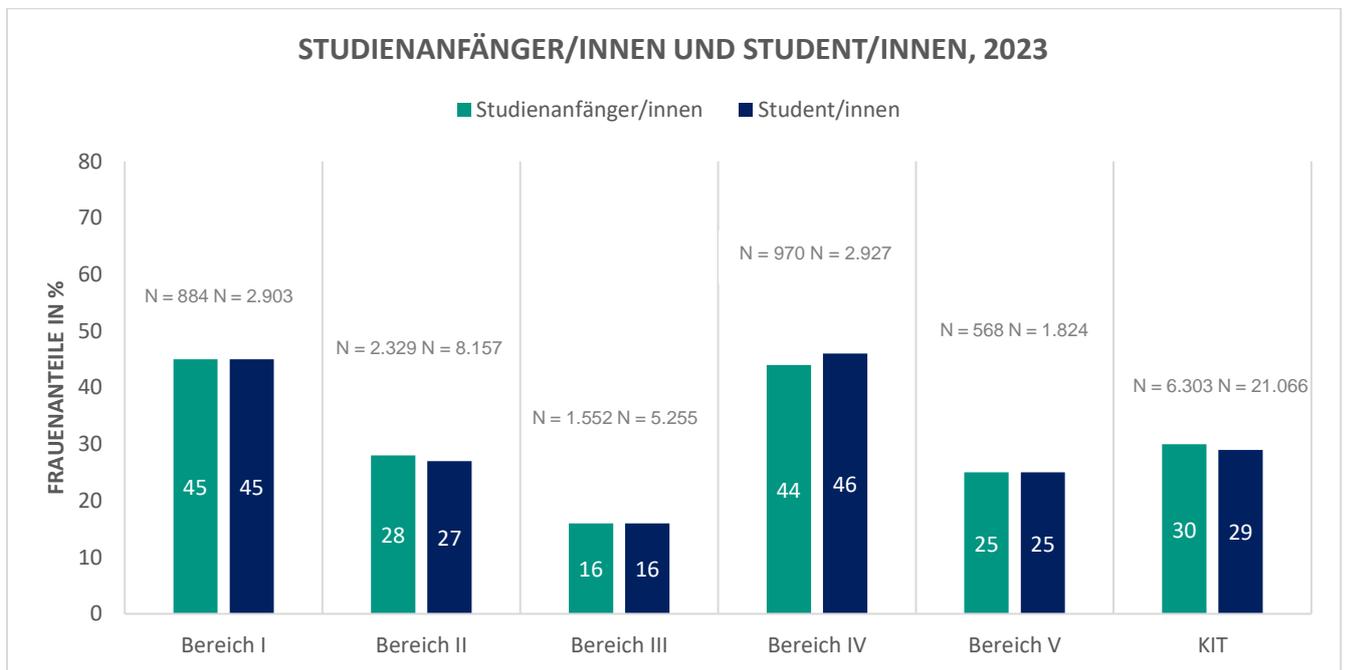


2.7 Leitungspositionen

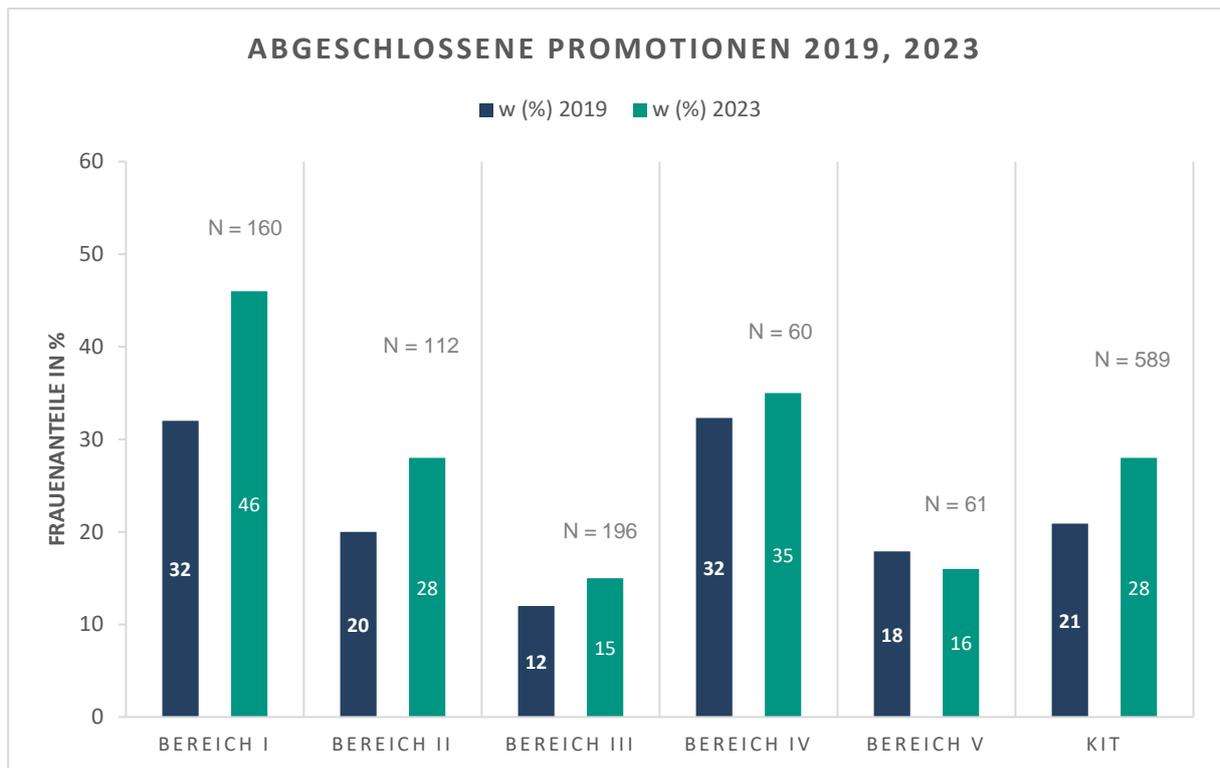


2.8 Studierende und abgeschlossene Promotionen

Im Folgenden werden die Frauenanteile bei den Studienanfängerinnen und -anfängern und Studierenden, den Bachelor- und Masterabschlüssen sowie den abgeschlossenen Promotionen für das Jahr 2023 auf Bereichs- und KIT-Gesamt-Ebene dargestellt.



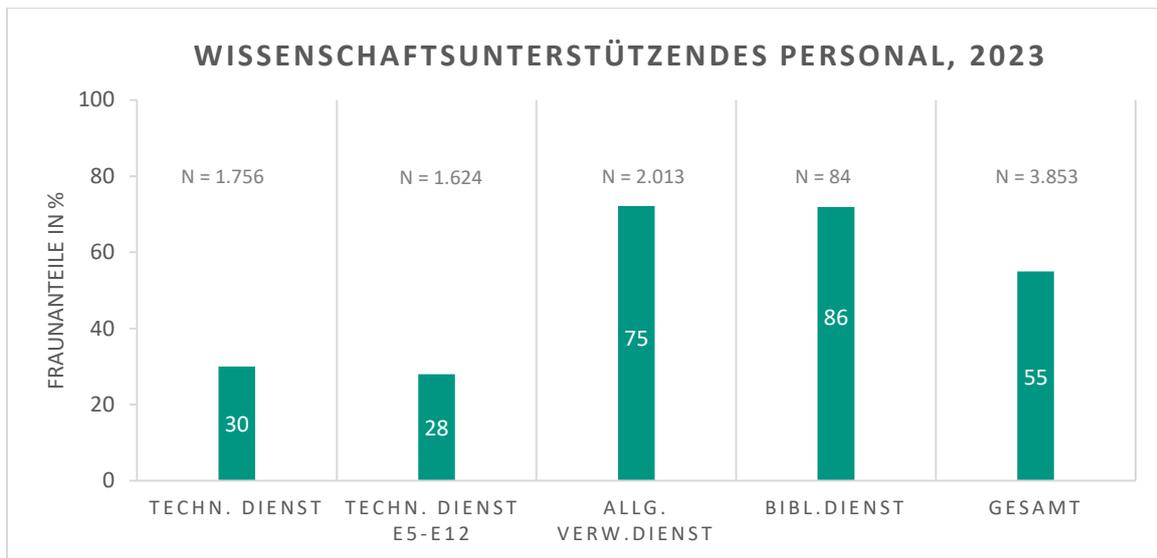
Die Erhöhung der Frauenanteile bei den Studienanfängerinnen und -anfängern, Studierenden sowie den Bachelor- und Masterabschlüssen hat einen großen Stellenwert. Hierfür besteht bereits ein umfangreiches Maßnahmenportfolio, welches stetig weiterentwickelt wird (z. B. Ausbau des Marketings), u.a. im Forum 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.



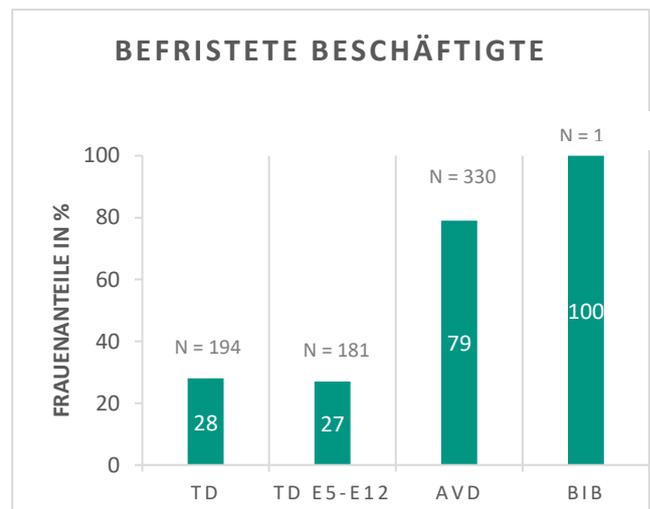
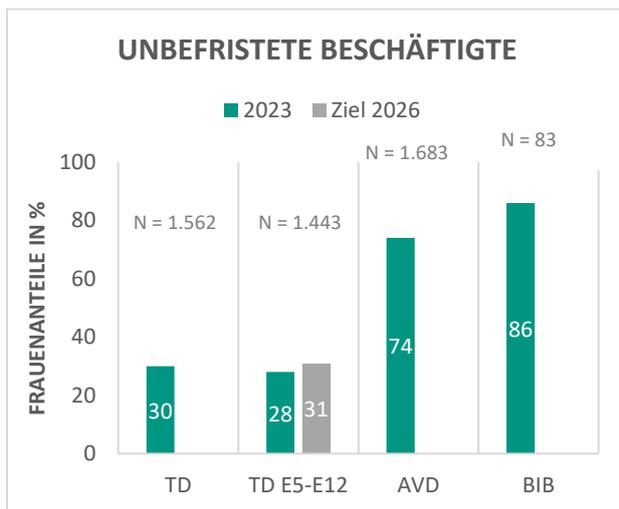
Die Frauenanteile bewegen sich bei den abgeschlossenen Promotionen auf KIT-Gesamt-Ebene in den Jahren 2019-2023 zwischen 21% und 28%. In den fünf Bereichen zeigt sich fachspezifisch ein recht diverses Bild, wie die Abbildung für das Jahr 2023 zeigt. Neben der Gewinnung von Doktorandinnen sind weitere 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 etc.).

2.9 Wissenschaftsunterstützendes Personal

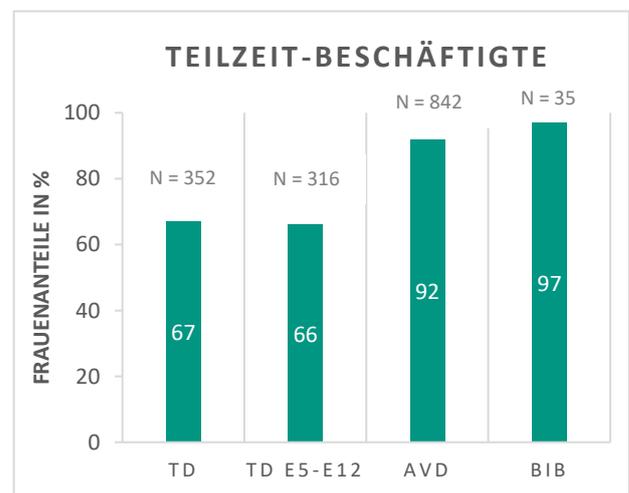
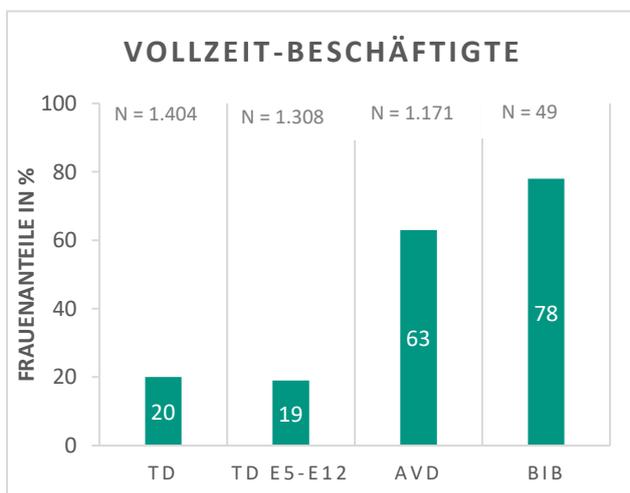
Im Vergleich zum Vorjahr bleiben die Frauenanteile im technischen Dienst (TD) unverändert, beim Bibliotheksdienst (Bib.) erhöht sich der Frauenanteil um einen Prozentpunkt. Betrachtet man den Frauenanteil für alle drei Dienstarten gesamt, so steigt dieser im Vergleich zum Vorjahr um einen Prozentpunkt auf 55%. Besonders im Fokus steht der technische Dienst, da hier der Frauenanteil mit 30% am niedrigsten ist. Der Großteil der Beschäftigten ist in den Entgeltgruppen E5-12 beschäftigt. Daher werden seit 2022 die Entgeltgruppen E5-12 separat betrachtet. Für die unbefristet beschäftigten Mitarbeitenden im technischen Dienst wurde zudem im Chancengleichheitsplan 2022-2026 die Erhöhung des Frauenanteils auf 31% (Stand 2019: 28%) als Ziel bis 2026 festgelegt.



Im Folgenden werden die vier Kategorien der befristeten/unbefristeten Beschäftigten sowie Voll-/ Teilzeit-Beschäftigten als jeweilige Teilmenge/Subkategorie des wissenschaftsunterstützenden Personals für das Jahr 2023 betrachtet. Die vollständige Übersicht der Daten findet sich im Anhang.

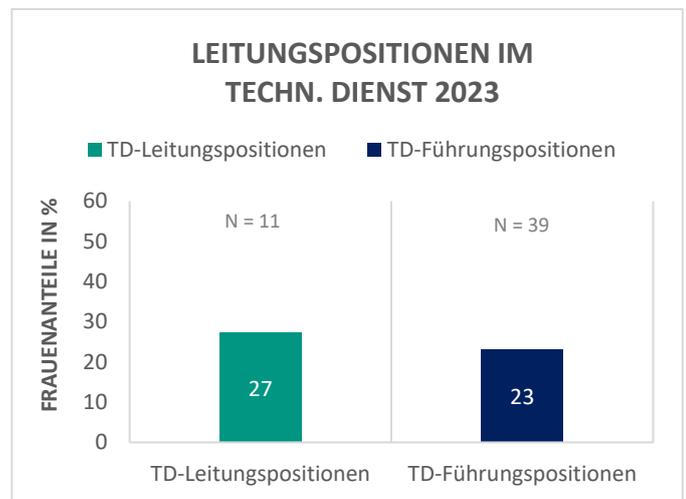
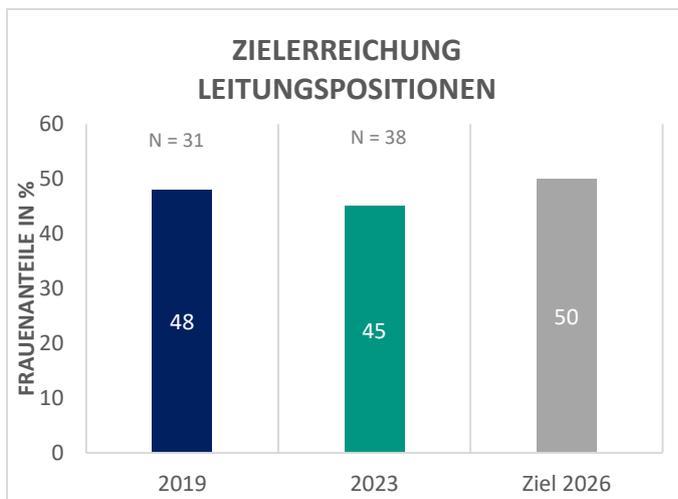


Betrachtet man innerhalb der Vollzeit-Beschäftigten die EG E5-E12, so zeigt sich hier ein Frauenanteil von 19% (vgl. ausführliche Daten im Anhang auf S. 31 f.).



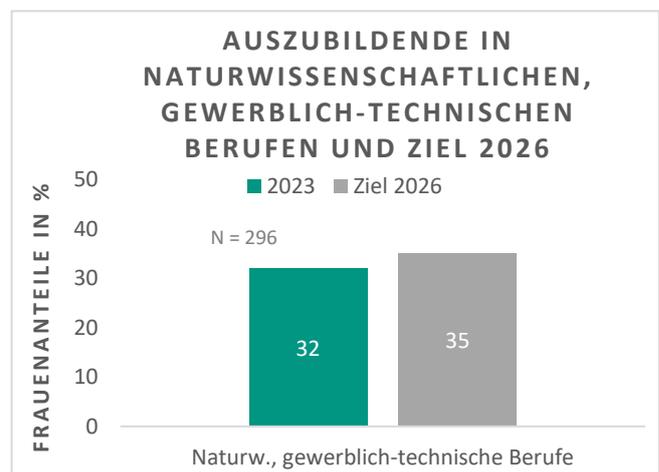
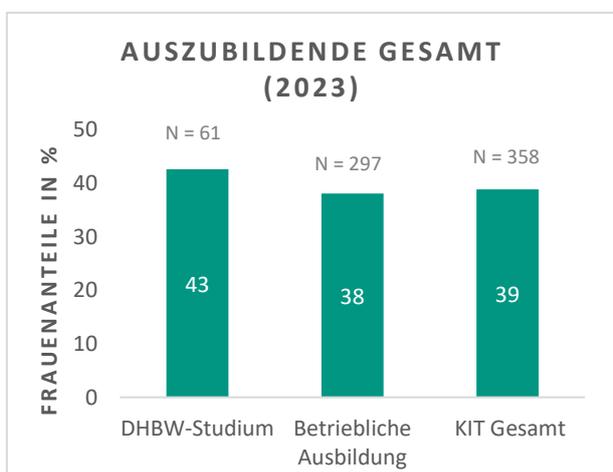
2.9.1 Leitungs- und Führungspositionen beim wissenschaftsunterstützenden Personal

Bei den Leitungspositionen der Dienstleistungseinheiten, (zentralen) wissenschaftlichen Einrichtungen, (zentralen) Betriebseinrichtungen und Stabsstellen zeigt sich im Vergleich zum Jahr 2019 trotz Erhöhung der absoluten Zahlen ein Rückgang des Frauenanteils von 48% auf 45%. Damit wurde das Ziel von 50% noch nicht erreicht (s. nachfolgende Grafik). Im Geltungszeitraum des Chancengleichheitsplans 2022-2026 werden die fachlichen Führungsebenen (meist Abteilungsleitungen in den Entgeltgruppen E11-E15) im technischen Dienst als neue Monitoring-Kategorie gesondert betrachtet. Diese zusätzliche Betrachtung soll dazu dienen, Potentiale zur Entwicklung von geeigneten Frauen für Führungs- zu Leitungspositionen transparent zu machen und so eine gezielte Förderung zu ermöglichen. Die nachfolgende Grafik stellt die Frauenanteile bei den Leitungs- und Führungspositionen im technischen Dienst im Vergleich für das Jahr 2023 dar.



2.9.2 Auszubildende

Der Frauenanteil bei den Auszubildenden steigt im Jahr 2023 insgesamt um 3 Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr. Weiterhin ist im Vergleich zu 2022 ein Anstieg beim Frauenanteil der DHBW Studierenden um 5 Prozentpunkte und bei der betrieblichen Ausbildung um 2 Prozentpunkte zu verzeichnen. Ein Hauptaugenmerk liegt im Chancengleichheitsplan 2022-2026 auf der Steigerung der Frauenanteile in naturwissenschaftlichen sowie gewerblich-technischen Berufen. Im Jahr 2023 steigt der Frauenanteil in den naturwissenschaftlich, gewerblich-technischen Berufen im Vergleich zu 2022 um einen Prozentpunkt. Es fehlen noch 3 Prozentpunkte, um das Ziel für 2026 zu erreichen.



3. Zusammenfassung und Ausblick

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. Mit den Zielen und Maßnahmen im Chancengleichheitsplan 2022-2026 wird diese Weiterentwicklung intensiviert. Es sind jedoch nach wie vor weitere Anstrengungen notwendig, um die Ziele bis 2026 zu erreichen. 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. Gemäß § 16 Absatz 5 KITG wird dem KIT-Senat und dem Aufsichtsrat nach drei Jahren ein Zwischenbericht zum Stand der Erfüllung des Chancengleichheitsplans vorgelegt. In diesem Bericht wird der Stand der Erfüllung der im Chancengleichheitsplan festgelegten Zielsetzungen auf KIT-Gesamt-Ebene sowie auf Bereichs- und Fachebene dargestellt.

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

³ Hierzu zählen auch die (zentralen) wissenschaftlichen Einrichtungen, (zentralen) 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	31.12.2023	Zielwert für 31.12.2026
Befristete wiss. Mitarbeitende ohne Dr.-Titel (~Promovierende)	38%	41%	41%
Befristete wiss. Mitarbeitende mit Dr.-Titel (~Post-Docs)	48%	42%	50%
Nachwuchsgruppenleitungen	17%	20%	40%
Abteilungsleitungen/ Arbeitsgruppenleitungen	20%	23%	28%
Professor/innen	16%	17%	25%
davon Juniorprofessuren (W1)	-	-	40%
davon Tenure Track Professuren (W1)	50%	25%	57%

Fachspezifische Ziele: Biologie

Qualifizierungsstufe	31.12.2019	31.12.2023	Zielwert für 31.12.2026
Befristete wiss. Mitarbeitende ohne Dr.-Titel (~Promovierende)	61%	53%	Stand halten ⁴
Befristete wiss. Mitarbeitende mit Dr.-Titel (~Post-Docs)	66%	60%	
Nachwuchsgruppenleitungen	-	100%	Keine Zielsetzung ⁵
Abteilungsleitungen/ Arbeitsgruppenleitungen	14%	24%	29%
Professor/innen	15%	23%	27%
davon Juniorprofessuren (W1)	-	-	Keine Position geplant ⁶
davon Tenure Track Professuren (W1)	50%	0%	Stand halten ⁷

Fachspezifische Ziele: Chemie

Qualifizierungsstufe	31.12.2019	31.12.2023	Zielwert für 31.12.2026
Befristete wiss. Mitarbeitende ohne Dr.-Titel (~Promovierende)	36%	47%	40%
Befristete wiss. Mitarbeitende mit Dr.-Titel (~Post-Docs)	43%	38%	45%
Nachwuchsgruppenleitungen	20%	13%	40%
Abteilungsleitungen/ Arbeitsgruppenleitungen	19%	22%	25%
Professor/innen	18%	19%	24%
davon Juniorprofessuren (W1)	-	-	50%
davon Tenure Track Professuren (W1)	-	100%	50%

⁴ Stand 2019 über 50%, daher wurden keine Zielzahlen vereinbart.

⁵ Im Geltungszeitraum sind zum Zeitpunkt der Erstellung des ChG-Plans keine konkreten Positionen absehbar.

⁶ 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.

⁷ 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	31.12.2023	Zielwert für 31.12.2026
Befristete wiss. Mitarbeitende ohne Dr.-Titel (~Promovierende)	33%	30%	35%
Befristete wiss. Mitarbeitende mit Dr.-Titel (~Post-Docs)	47%	38%	50%
Nachwuchsgruppenleitungen	0%	0%	Keine Zielsetzung ⁸
Abteilungsleitungen/ Arbeitsgruppenleitungen	23%	24%	29%
Professor/innen	14%	8%	25%
davon Juniorprofessuren (W1)	-	-	Keine Zielsetzung ⁹
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	31.12.2023	Zielwert für 31.12.2026
Befristete wiss. Mitarbeitende ohne Dr.-Titel (~Promovierende)	28%	33%	30%
Befristete wiss. Mitarbeitende mit Dr.-Titel (~Post-Docs)	36%	29%	37%
Nachwuchsgruppenleitungen	0%	38%	38%
Abteilungsleitungen/ Arbeitsgruppenleitungen	26%	28%	26%
Professor/innen	16%	22%	19%
davon Juniorprofessuren (W1)	50%	50%	40%
davon Tenure Track Professuren (W1)	0%	33%	38%

Fachspezifische Ziele: Sport

Qualifizierungsstufe	31.12.2019	31.12.2022	Zielwert für 31.12.2026
Befristete wiss. Mitarbeitende ohne Dr.-Titel (~Promovierende)	53%	65%	Stand halten ¹⁰
Befristete wiss. Mitarbeitende mit Dr.-Titel (~Post-Docs)	71%	39%	
Nachwuchsgruppenleitungen	-	100%	100%
Abteilungsleitungen/ Arbeitsgruppenleitungen	50%	33%	Stand halten
Professor/innen	0%	0%	Keine Zielsetzung ¹¹
davon Juniorprofessuren (W1)	0%	0%	50%
davon Tenure Track Professuren (W1)	-	-	Keine Position geplant ¹²

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

⁹ 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.

¹⁰ Stand 2019 über 50%, daher wurden keine Zielzahlen vereinbart.

¹¹ 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.

¹² 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	31.12.2023	Zielwert für 31.12.2026
Befristete wiss. Mitarbeitende ohne Dr.-Titel (~Promovierende)	16%	21%	15% ¹³
Befristete wiss. Mitarbeitende mit Dr.-Titel (~Post-Docs)	17%	11%	16% ¹⁴
Nachwuchsgruppenleitungen	0%	50%	Keine Position geplant ¹⁵
Abteilungsleitungen/ Arbeitsgruppenleitungen	20%	14%	16%
Professor/innen	15%	25%	15%
davon Juniorprofessuren (W1)	100%	50%	Keine Position geplant ¹⁶
davon Tenure Track Professuren (W1)	0%	29%	20%

Fachspezifische Ziele: Wirtschaftswissenschaften

Qualifizierungsstufe	31.12.2019	31.12.2023	Zielwert für 31.12.2026
Befristete wiss. Mitarbeitende ohne Dr.-Titel (~Promovierende)	27%	36%	33%
Befristete wiss. Mitarbeitende mit Dr.-Titel (~Post-Docs)	34%	14%	38%
Nachwuchsgruppenleitungen	0%	25%	33%
Abteilungsleitungen/ Arbeitsgruppenleitungen	0%	0%	20%
Professor/innen	20%	21%	26%
davon Juniorprofessuren (W1)	-	-	100% ¹⁷
davon Tenure Track Professuren (W1)	0%	0%	50%

Fachspezifische Ziele: Geistes- und Sozialwissenschaften, Pädagogik

Qualifizierungsstufe	31.12.2019	31.12.2023	Zielwert für 31.12.2026
Befristete wiss. Mitarbeitende ohne Dr.-Titel (~Promovierende)	57%	57%	Stand halten ¹⁸
Befristete wiss. Mitarbeitende mit Dr.-Titel (~Post-Docs)	43%	54%	47%
Nachwuchsgruppenleitungen	0%	0%	25%
Abteilungsleitungen/ Arbeitsgruppenleitungen	30%	35%	30%
Professor/innen	20%	26%	20%
davon Juniorprofessuren (W1)	0%	-	Keine Position geplant ¹⁹
davon Tenure Track Professuren (W1)	0%	100%	100%

¹³ Orientiert an 14% Masterabsolventinnen in 2019.

¹⁴ Orientiert an Zielzahl für beschäftigte Promovierende.

¹⁵ Im Geltungszeitraum werden keine Positionen geplant.

¹⁶ 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.

¹⁷ Prognosen sind bei den Juniorprofessuren mit und ohne Tenure Track aufgrund der erschwerten Kalkulierbarkeit bei sehr kleinen absoluten Zahlen nur eingeschränkt möglich.

¹⁸ Stand 2019 über 50%, daher wurden keine Zielzahlen vereinbart.

¹⁹ 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	31.12.2023	Zielwert für 31.12.2026
Befristete wiss. Mitarbeitende ohne Dr.-Titel (~Promovierende)	17%	21%	20%
Befristete wiss. Mitarbeitende mit Dr.-Titel (~Post-Docs)	25%	24%	24%
Nachwuchsgruppenleitungen	36%	9%	32%
Abteilungsleitungen/ Arbeitsgruppenleitungen	10%	11%	13%
Professor/innen	11%	17%	16%
davon Juniorprofessuren (W1)	-	50%	33%
davon Tenure Track Professuren (W1)	-	0%	17%

Fachspezifische Ziele: Elektrotechnik

Qualifizierungsstufe	31.12.2019	31.12.2023	Zielwert für 31.12.2026
Befristete wiss. Mitarbeitende ohne Dr.-Titel (~Promovierende)	12%	19%	20%
Befristete wiss. Mitarbeitende mit Dr.-Titel (~Post-Docs)	24%	15%	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%	0%	17%

Fachspezifische Ziele: Maschinenbau

Qualifizierungsstufe	31.12.2019	31.12.2023	Zielwert für 31.12.2026
Befristete wiss. Mitarbeitende ohne Dr.-Titel (~Promovierende)	20%	22%	20%
Befristete wiss. Mitarbeitende mit Dr.-Titel (~Post-Docs)	25%	27%	25%
Nachwuchsgruppenleitungen	42%	13%	35%
Abteilungsleitungen/ Arbeitsgruppenleitungen	10%	10%	14%
Professor/innen	16%	22%	22%
davon Juniorprofessuren (W1)	-	50%	Keine Position geplant ²⁰
davon Tenure Track Professuren (W1)	-	0%	17%

²⁰ 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 – 31.12.2026²¹ (Ausgangsjahr 2019)

Ziele für Bereich IV, gesamt

Qualifizierungsstufe	31.12.2019	31.12.2023	Zielwert für 31.12.2026
Befristete wiss. Mitarbeitende ohne Dr.-Titel (~Promovierende)	36%	46%	38%
Befristete wiss. Mitarbeitende mit Dr.-Titel (~Post-Docs)	35%	37%	35%
Nachwuchsgruppenleitungen	33%	71%	50%
Abteilungsleitungen/ Arbeitsgruppenleitungen	10%	20%	19%
Professor/innen	13%	21%	24%
davon Juniorprofessuren (W1)	0%	0%	38%
davon Tenure Track Professuren (W1)	-	50%	50%

Fachspezifische Ziele: Architektur und Kunstgeschichte

Qualifizierungsstufe	31.12.2019	31.12.2023	Zielwert für 31.12.2026
Befristete wiss. Mitarbeitende ohne Dr.-Titel (~Promovierende)	41%	52%	50%
Befristete wiss. Mitarbeitende mit Dr.-Titel (~Post-Docs)	50%	38%	Stand halten ²²
Nachwuchsgruppenleitungen	-	-	Keine Zielsetzung ²³
Abteilungsleitungen/ Arbeitsgruppenleitungen	0%	0%	
Professor/innen	21%	35%	30%
davon Juniorprofessuren (W1)	-	-	40%
davon Tenure Track Professuren (W1)	-	0%	33%

Fachspezifische Ziele: Bauingenieurwesen

Qualifizierungsstufe	31.12.2019	31.12.2023	Zielwert für 31.12.2026
Befristete wiss. Mitarbeitende ohne Dr.-Titel (~Promovierende)	33%	39%	33%
Befristete wiss. Mitarbeitende mit Dr.-Titel (~Post-Docs)	21%	26%	25%
Nachwuchsgruppenleitungen	-	0%	50%
Abteilungsleitungen/ Arbeitsgruppenleitungen	0%	0%	Keine Zielsetzung ²⁴
Professor/innen	0%	0%	13%
davon Juniorprofessuren (W1)	-	0%	25%
davon Tenure Track Professuren (W1)	-	-	100%

²¹ 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.

²² Stand 2019 über 50%, daher wurden keine Zielzahlen vereinbart.

²³ Im Geltungszeitraum sind zum Zeitpunkt der Erstellung des ChG-Plans keine konkreten Positionen absehbar.

²⁴ Im Geltungszeitraum werden keine Stellen frei und auch keine weiteren Positionen geplant.

Fachspezifische Ziele: Geowissenschaften und Meteorologie

Qualifizierungsstufe	31.12.2019	31.12.2023	Zielwert für 31.12.2026
Befristete wiss. Mitarbeitende ohne Dr.-Titel (~Promovierende)	35%	48%	35%
Befristete wiss. Mitarbeitende mit Dr.-Titel (~Post-Docs)	36%	39%	36%
Nachwuchsgruppenleitungen	33%	83%	50%
Abteilungsleitungen/ Arbeitsgruppenleitungen	13%	24%	24%
Professor/innen	14%	24%	27%
davon Juniorprofessuren (W1)	0%	0%	50%
davon Tenure Track Professuren (W1)	-	100%	50%

Bereich V – Mathematik und Physik

Bestandsaufnahme Berichtszeitraum 01.01.2022 – 31.12.2026²⁵ (Ausgangsjahr 2019)

Ziele für Bereich V, gesamt

Qualifizierungsstufe	31.12.2019	31.12.2023	Zielwert für 31.12.2026
Befristete wiss. Mitarbeitende ohne Dr.-Titel (~Promovierende)	19%	25%	21%
Befristete wiss. Mitarbeitende mit Dr.-Titel (~Post-Docs)	20%	22%	21%
Nachwuchsgruppenleitungen	27%	0%	27%
Abteilungsleitungen/ Arbeitsgruppenleitungen	19%	16%	20%
Professor/innen	14%	19%	19%
davon Juniorprofessuren (W1)	-	0%	50%
davon Tenure Track Professuren (W1)	100%	40%	50%

Fachspezifische Ziele: Mathematik

Qualifizierungsstufe	31.12.2019	31.12.2023	Zielwert für 31.12.2026
Befristete wiss. Mitarbeitende ohne Dr.-Titel (~Promovierende)	22%	20%	25%
Befristete wiss. Mitarbeitende mit Dr.-Titel (~Post-Docs)	37%	17%	32%
Nachwuchsgruppenleitungen	33%	0%	33%
Abteilungsleitungen/ Arbeitsgruppenleitungen	15%	13%	19%
Professor/innen	24%	22%	27%
davon Juniorprofessuren (W1)	-	0%	50%
davon Tenure Track Professuren (W1)	100%	50%	Stand halten ²⁶

²⁵ 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.

²⁶ 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	31.12.2023	Zielwert für 31.12.2026
Befristete wiss. Mitarbeitende ohne Dr.-Titel (~Promovierende)	18%	25%	20%
Befristete wiss. Mitarbeitende mit Dr.-Titel (~Post-Docs)	17%	22%	20%
Nachwuchsgruppenleitungen	25%	0%	30%
Abteilungsleitungen/ Arbeitsgruppenleitungen	20%	16%	20%
Professor/innen	8%	18%	15%
davon Juniorprofessuren (W1)	-	-	Keine Positionen geplant ²⁷
davon Tenure Track Professuren (W1)	-	33%	40%

²⁷ 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: SuperX • Kopffzahlen nach Ablauf der Immatrikulationsfrist am 30.11. • Erhebungszeitraum: akademisches Jahr²⁸ (AJ) 2023 (WS 22/23+SS23) • Erhebungsstichtag: 16.02.2024 • 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: SuperX • Kopffzahlen nach Ablauf der Immatrikulationsfrist am 30.11. • Erhebungszeitraum: WS 2023/2024, Erhebungsstichtag: 16.02.2024 • 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: SuperX • Fall-Zahlen • Erhebungszeitraum: WS 2022/23 + SS 2023, Erhebungsstichtag: 16.02.2024
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

²⁸ 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: 02.12.2022 - 01.12.2023
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.	
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 2022 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 2022 angegeben. Die Ruferteilungen zu diesen Ernennungen können sich dabei ggf. auch auf das Jahr 2021 beziehen.	Die Daten wurden von STS-BV zur Verfügung gestellt. <ul style="list-style-type: none"> • Stichtag: 31.12. des jeweiligen Jahres