

# Amtliche Bekanntmachung

---

2014

Ausgegeben Karlsruhe, den 16. September 2014

Nr. 40

## Inhalt

Seite

<b>Satzung für die Chancengleichheit für Frauen und Männer am Karlsruher Institut für Technologie (Chancengleichheits- Satzung</b>	<b>172</b>
--	------------

## **Satzung für die Chancengleichheit für Frauen und Männer am Karlsruher Institut für Technologie (Chancengleichheitssatzung)**

Der Senat des Karlsruher Instituts für Technologie (KIT) hat auf Grund von § 16 Abs. 8 des Gesetzes über das Karlsruher Institut für Technologie (KIT-Gesetz) in der Fassung vom 14. Juli 2009 (GBL. S. 317 ff), zuletzt geändert durch Artikel 5 des dritten Gesetzes zur Änderung hochschulrechtlicher Vorschriften (Drittes Hochschuländerungsgesetz – 3. HRÄG) vom 1. April 2014 (GBL. S. 99, 167) in seinen Sitzungen am 16. September 2013 und am 19. Mai 2014 die nachfolgende Satzung beschlossen. Der Aufsichtsrat hat in seiner Sitzung vom 7. Juli 2014 sein Einvernehmen und das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst hat seine Zustimmung mit Schreiben vom 13. August 2014 erteilt.

### **Inhaltsverzeichnis**

#### Präambel

#### 1. Teil: Regelungen zur Chancengleichheit

- § 1 Chancengleichheit im KIT
- § 2 Verwirklichung der Chancengleichheit bei den Arbeitsbedingungen
- § 3 Verwirklichung der Chancengleichheit im Rahmen von Einstellungsverfahren
- § 4 Verwirklichung der Chancengleichheit in Studium und Lehre
- § 5 Chancengleichheit in den Gremien
- § 6 Gendergerechte Sprache
- § 7 Chancengleichheitsplan

#### 2. Teil: Organisation der Chancengleichheit

- § 8 Die Chancengleichheitsbeauftragten
- § 9 Rechtstellung der Chancengleichheitsbeauftragten
- § 10 Beteiligung der Chancengleichheitsbeauftragten
- § 11 Beteiligung der Chancengleichheitsbeauftragten am Stellenbesetzungsverfahren
- § 12 Geschäftsordnung
- § 13 Büro für Chancengleichheit
- § 14 Kommission für Chancengleichheit
- § 15 Erlöschen der Bestellung der Chancengleichheitsbeauftragten

#### 3. Teil: In-Kraft-Treten

- § 16 In-Kraft-Treten

### **Präambel**

- (1) Das KIT fördert bei der Wahrnehmung seiner Aufgaben die Chancengleichheit von Frauen und Männern. Um dem hohen Stellenwert der Chancengleichheit am KIT eine noch größere Sichtbarkeit zu verleihen und im Bewusstsein, dass weibliche und männliche Erfahrungen und Fähigkeiten in Forschung, Lehre, Innovation und Administration gleichermaßen wichtig und geschätzt sind, erlässt das KIT unter Ausfüllung seines gesetzlichen Auftrages gemäß § 16 KITG diese Satzung.
- (2) Die selbstverständliche Beachtung dieser vom KIT-Senat beschlossenen Satzung für die Chancengleichheit für Frauen und Männer ist ein gemeinsames Anliegen und Ziel aller Mitglieder und sonstigen Angehörigen des KIT, um gleiche Chancen und Entwicklungsmöglich-

keiten für Frauen und Männer zu schaffen und die Beseitigung geschlechterspezifischer Benachteiligungen in allen Aufgabenbereichen und allen Entscheidungsebenen zu erreichen.

- (3) Der KIT-Senat hat in den nachfolgenden Paragraphen Ziele und Visionen so formuliert, als seien sie schon verwirklicht, obgleich der Prozess der Verwirklichung noch andauert. Durch diese positive Formulierung sollen die Mitglieder und sonstigen Angehörigen motiviert und aufgefordert werden, ihr Handeln von diesen Zielen bestimmen zu lassen und daran zu messen.

## 1. Teil: Regelungen zur Chancengleichheit

### § 1 Chancengleichheit im KIT

- (1) Es ist ein Leitprinzip des KIT, Chancengleichheit und Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen. Das KIT fördert aktiv die Erhöhung der Frauenanteile in allen Fächern und auf allen Ebenen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Alle Mitglieder und sonstigen Angehörigen des KIT, insbesondere diejenigen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, wirken kontinuierlich auf die Beseitigung von Benachteiligungen hin und setzen sich für ein partnerschaftliches Verhalten, das die Potentiale aller Frauen und Männer fördert, ein.
- (2) Ein besonderes Ziel ist es, eine Sensibilisierung für Ungleichbehandlungen zu erreichen, die u. a. durch traditionelle Rollenbilder im beruflichen Umfeld und persönliche Vorbehalte verursacht werden. Im KIT sollen daher alle Mittel kreativ genutzt werden, die das Bewusstsein für Chancengleichheit schärfen, Rollenbilder hinterfragen und gegebenenfalls aufbrechen. Dabei soll auch eine Akzeptanz für neue Arbeits- und Lebensmodelle und eine Offenheit für neue Rollenverteilungen entwickelt werden.
- (3) Gleichstellung und gendergerechte Ressourcenverteilung sind integrale Bestandteile von Entscheidungsprozessen und des Qualitätsmanagements.
- (4) Das KIT setzt sich dafür ein, allen Frauen und Männern mit Familienpflichten<sup>1</sup> die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern. Zu diesem Zweck werden vorhandene Maßnahmen und Einrichtungen im Rahmen der finanziellen und strukturellen Möglichkeiten kontinuierlich überprüft und dem Bedarf angepasst. Insbesondere haben alle Personen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben diesbezüglich ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Unterstützung zukommen zu lassen, soweit erhebliche dienstliche Belange nicht entgegenstehen.
- (5) Im KIT erhalten Frauen und Männer für gleichwertige Leistungen gleiche Honorierung. Dies betrifft insbesondere Zulagen, Prämien und leistungsorientierte Bezahlungen. Bei der Beurteilung von Leistungen werden dieselben Maßstäbe angewandt. Insbesondere soll bei der Leistungsbeurteilung die vertragliche Arbeitszeit berücksichtigt werden, die Frauen und Männern zur Ausübung der Tätigkeit zur Verfügung steht. Frauen und Männer haben dieselben Aufstiegsmöglichkeiten und erhalten dieselbe Förderung. Geschlechtsspezifischen Karrierehürden wird mit besonderer Förderung entgegengewirkt. Bei der Besetzung von Stellen sind gleiche und chancenangemessene Maßstäbe (§ 3 Abs. 2) zu verwenden.

<sup>1</sup> Familienpflichten bestehen, wenn ein/e Bedienstete/r mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen Angehörigen tatsächlich betreut oder pflegt. ei-

- (6) Das KIT strebt den Ausbau eines strategischen Controllings im Hinblick auf Genderaspekte und unter Berücksichtigung des Kaskadenmodells<sup>2</sup> an.

## **§ 2 Verwirklichung der Chancengleichheit bei den Arbeitsbedingungen**

- (1) Das KIT setzt sich für Arbeitsbedingungen ein, die Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen.
- (2) Zur Verwirklichung der in § 1 genannten Ziele im Rahmen der rechtlichen und finanziellen Möglichkeiten wird das KIT insbesondere
1. Teilzeitarbeit für alle Bediensteten<sup>3</sup> mit Familienpflichten, insbesondere auch solche mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen ermöglichen, soweit erhebliche dienstliche Belange nicht entgegenstehen,
  2. im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten mobile Arbeitsplätze für Bedienstete mit Familienpflichten bereitstellen,
  3. weitere Modelle entwickeln und fördern, in denen Frauen und Männer in gleichem Maße Familienpflichten nachgehen können,
  4. familiengerechte Zeiten für Sitzungen und Gremien verwirklichen.
- (3) Teilzeitbeschäftigung und mobile Arbeit dürfen sich weder nachteilig auf den beruflichen Werdegang noch auf die Beurteilung oder die Aufstiegsmöglichkeiten auswirken.
- (4) Das KIT erleichtert Bediensteten, die aus familiären Gründen beurlaubt oder in Elternzeit sind, durch geeignete Maßnahmen die Verbindung zum Beruf und den beruflichen Wiedereinstieg. Daneben soll ihnen in geeigneten Fällen Gelegenheit gegeben werden, Urlaubs- oder Krankheitsvertretungen wahrzunehmen.
- (5) Beurlaubte werden auf ihren Wunsch bei der Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen unterstützt, um den beruflichen Wiedereinstieg zu erleichtern. Eine Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen soll ihnen im Rahmen der zur Verfügung stehenden Plätze und der allgemeinen Grundsätze über die Auswahl der dafür in Frage kommenden Bediensteten ermöglicht werden.
- (6) Zur Förderung der Chancengleichheit werden im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten insbesondere
1. Wissenschaftlerinnen in Disziplinen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bei Stipendienprogrammen, Preisen u. ä. bei gleicher Qualifikation und bei gleicher Leistung bevorzugt.
  2. Wissenschaftlerinnen bei der eigenständigen Antragstellung von Forschungsprojekten unterstützt und bei der Budgetverteilung im Forschungsverbund entsprechend ihrem Beitrag zum Forschungsprojekt angemessen berücksichtigt.

---

<sup>2</sup> Das Kaskadenmodell bildet eine Grundlage zur Feststellung von Unterrepräsentanz und zur Festlegung von flexiblen Zielquoten für Frauen in einer Qualifikationsstufe. Bezugsgröße ist dabei der Anteil von Frauen in der jeweils niedrigeren Qualifikationsstufe.

<sup>3</sup> Weibliche und männliche Hochschullehrer und leitenden Wissenschaftler, Beamte, tariflich und außertariflich Beschäftigte, wissenschaftliche Hilfskräfte, Doktoranden und Auszubildende.

### **§ 3 Verwirklichung der Chancengleichheit im Rahmen von Einstellungsverfahren**

- (1) Das KIT setzt sich insbesondere für die Verwirklichung der Chancengleichheit im Rahmen von Einstellungsverfahren ein.
- (2) In Einstellungsverfahren sollen gleiche und angemessene Maßstäbe angewandt werden. Bei der Besetzung von Führungspositionen soll dies durch strukturierte und transparente Auswahlverfahren sichergestellt werden. Bei der Anwendung von Auswahlkriterien sind Kindererziehungs- und sonstige Familienzeiten sowie genderbedingte Einflüsse angemessen zu berücksichtigen und zu gewichten.
- (3) Soweit nicht bereits in anderen gesetzlichen Regelungen und Dienstvereinbarungen vorgesehen<sup>4</sup>, sind neu zu besetzende Stellen (Ersteinstellungen) auch zur Verwirklichung der Chancengleichheit grundsätzlich auszuschreiben<sup>5</sup>. Soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen, ist in der Ausschreibung darauf hinzuweisen, dass Vollzeitstellen grundsätzlich teilbar sind. Dies gilt auch für Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. Bei Ausnahmen ist die Chancengleichheitsbeauftragte frühzeitig zu beteiligen.
- (4) Auf die Ausschreibung<sup>6</sup> einer Wissenschaftlerstelle, insbesondere einer solchen zur Promotion oder Habilitation, kann verzichtet werden, wenn die Stelle im Rahmen einer Berufungsverhandlung zugesagt wurde. In den übrigen Fällen kann auf eine Ausschreibung zunächst für einen Zeitraum von drei Jahren ab In-Kraft-Treten des Chancengleichheitsplans (§ 7) verzichtet werden.  
Mit In-Kraft-Treten des Chancengleichheitsplans bestimmt das Präsidium unter Beteiligung der Chancengleichheitsbeauftragten Disziplinen (in Anlehnung an die Lehr- und Forschungsbereiche der amtlichen Hochschulstatistik) und ordnet die jeweiligen Institute den Disziplinen zu.

Dabei werden entsprechend dem Kaskadenmodell für die Geltungszeit des Chancengleichheitsplans Zielquoten für jede Disziplin festgelegt. Nach Ablauf von drei Jahren stellt das Präsidium unter Beteiligung der Chancengleichheitsbeauftragten für die Institute unter besonderer Berücksichtigung der Größe fest, ob die jeweiligen Zielquoten im Wesentlichen erfüllt werden. Ist dies nicht der Fall, hat das betroffene Institut alle neu zu besetzenden Wissenschaftlerstellen auszuschreiben. Die Ausschreibungspflicht entfällt, sobald die festgelegten Ziele nach Feststellung des Präsidiums im Wesentlichen erreicht sind. Zu diesem Zweck wird dem Präsidium und der Chancengleichheit jährlich eine Statistik vorgelegt, anhand der ersichtlich ist, inwieweit ein Institut die Zielquoten erfüllt hat.

### **§ 4 Verwirklichung der Chancengleichheit in Studium und Lehre**

- (1) Das KIT setzt sich für die Verwirklichung der Chancengleichheit in Studium und Lehre ein. Das KIT strebt an, in Fächern mit einer Unterrepräsentanz von weiblichen Studierenden den Anteil der Frauen zu steigern.
- (2) Zur Verwirklichung der Chancengleichheit im Studium ergreift das KIT insbesondere folgende Maßnahmen:

<sup>4</sup> Vgl. im CN Dienstvereinbarung vom 09.09.98: Generelle Ausschreibungspflicht. Im CS: Ausschreibungspflicht für Beamtenstellen und VT-Personal.

<sup>5</sup> Doktorandenverträge im CN, über welche die Doktorandenkommission zu entscheiden hat, sind nicht auszuschreiben.

<sup>6</sup> Die Ausnahmeregelungen dieses Absatzes gelten nur, soweit gesetzliche Regelungen und Dienstvereinbarungen nicht entgegenstehen.

1. Im Rahmen des finanziell Möglichen werden bereits in der Studienvorbereitungsphase Maßnahmen ergriffen, um Schülerinnen für die natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fächer zu interessieren.
  2. Das KIT prüft, in welchem Umfang und in welchen Fächern ein Teilzeitstudiengang sinnvoll und studienorganisatorisch möglich ist.
  3. Das KIT gestaltet die Studien- und Prüfungsorganisation im Rahmen der rechtlichen Vorgaben so, dass es Studierenden mit Kindern möglich ist, das Studium an ihre besonderen Lebensumstände anzupassen, insbesondere zu ihrem Studienverlauf passende Lehrangebote wahrzunehmen.
  4. Die Chancengerechtigkeit bei Prüfungen wird gewährleistet: Das KIT bietet Trainings für Lehrende zur Durchführung von Prüfungen an.
  5. Das KIT ermöglicht Studentinnen wegen bevorstehender Geburt und allen Studierenden wegen der Pflege und Erziehung eines Kindes bis zum vollendeten dritten Lebensjahr eine Beurlaubung vom Studium; diese Beurlaubungszeiten werden auf die Beurlaubungshöchstdauer von zwei Semestern nicht angerechnet. Die Einzelheiten regelt die jeweils gültige Zulassungs- und Immatrikulationsordnung des KIT.
- (3) Bei der Vergabe von Stipendien, bei denen KIT-intern eine Vorauswahl stattfindet oder über die das KIT entscheidet, sollen weibliche und männliche Studierende und Doktoranden bei gleicher Eignung, Befähigung und Leistung entsprechend dem Kaskadenmodell berücksichtigt werden. Zu diesem Zweck werden den entscheidenden Gremien Übersichten über die Verteilung von Stipendien zwischen Frauen und Männern unter Berücksichtigung des Kaskadenmodells vorgelegt.

### **§ 5 Chancengleichheit in den Gremien**

- (1) Bei der Besetzung von Gremien sollen Frauen und Männer gleichberechtigt berücksichtigt werden, wobei Wissenschaftlerinnen wegen ihrer Unterrepräsentanz in den Natur- und Ingenieurwissenschaften kein Nachteil wegen eines Engagements in den Gremien entstehen darf. Auf Antrag ist die Chancengleichheitsbeauftragte bei der Auswahl der Besetzung eines Gremiums zu beteiligen. Findungs-, Berufungs- und andere Auswahlkommissionen sollen zu gleichen Teilen mit Frauen und Männern besetzt werden; ist dies nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen (§ 16 Abs. 7 KITG). Im KIT-Senat, in den Bereichs- und in den KIT-Fakultätsräten sollen jeweils mindestens drei stimmberechtigte Frauen vertreten sein, wobei jeweils in all diesen Gremien sowie in den FuE Kommissionen der Programme ein Frauenanteil von mindestens 30 Prozent angestrebt wird.
- (2) Die Sitzungszeiten von Gremien sollen familiengerecht terminiert werden.

### **§ 6 Gendergerechte Sprache**

Das KIT verwendet in internen und externen Texten, z. B. Satzungen, Ordnungen und Veröffentlichungen eine angemessene gendergerechte Sprache<sup>7</sup>.

---

<sup>7</sup> Gendergerechte Sprache bedeutet eine geschlechtsneutrale Sprache wie z. B. Studierende oder die Benennung beider Geschlechter wie z. B. Prüferinnen und Prüfer.

## § 7 Chancengleichheitsplan

- (1) Das KIT erstellt für die Dauer von fünf Jahren einen Chancengleichheitsplan, der Teil des Struktur- und Entwicklungsplans ist (§ 16 Abs. 5 KITG). Der Entwurf wird von einer vom Präsidium zu bestimmenden Arbeitsgruppe, in der eine Chancengleichheitsbeauftragte Mitglied ist, erarbeitet. Der Entwurf wird vom Präsidium verabschiedet und nach Stellungnahme des KIT-Senats vom Aufsichtsrat beschlossen.
- (2) Der Chancengleichheitsplan hat drei Elemente:
  - (I) Bestandsaufnahme
  - (II) Auswertung
  - (III) Konkrete Ziel- und Zeitvorgaben mit der Beschreibung von Maßnahmen zur Erreichung dieser Vorgaben.
  1. Für die Bestandsaufnahme werden unter dem Aspekt der Chancengleichheit und dem KIT-Kaskadenmodell Daten über die Beschäftigten erhoben. Das Kaskadensystem betrachtet den Wissenschaftsbereich und wissenschaftsunterstützenden Bereich aufgrund der unterschiedlichen Karrierestufen getrennt.  
  
Die Bestandsaufnahme enthält außerdem eine Beschreibung der existierenden und durchgeführten Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie zur Gewinnung von Studentinnen und von weiblichen Auszubildenden, die in den Disziplinen bzw. Fachrichtungen unterrepräsentiert sind.
  2. In der Auswertung werden die Zahlen evaluiert und mit den Zielzahlen des vorherigen Chancengleichheitsplanes verglichen. Besondere Fortschritte und Defizite werden aufgezeigt. Die umgesetzten Maßnahmen werden im Blick auf die Erreichung der Ziele kritisch bewertet. Ursachen für das Nicht-Erreichen von Zielen werden reflektiert.
  3. Die konkreten Ziel- und Zeitvorgaben werden nach den Kaskaden im Wissenschafts- und im wissenschaftsunterstützenden Bereich und anhand der erwarteten Fluktuation im Berichtszeitraum und den angestrebten Zielen von Fördermaßnahmen definiert. Die zu der Erreichung der Ziele vorgesehenen Maßnahmen werden mit Zeit- und Ressourcenplan konkret dargestellt.
- (3) Die Erfüllung der im Chancengleichheitsplan festgelegten Ziel- und Zeitvorgaben wird vom KIT nach drei Jahren in einem Zwischenbericht und im nächsten Chancengleichheitsplan überprüft und festgestellt. Sofern die Ziel- und Zeitvorgaben nicht erreicht wurden, legt das KIT die Gründe hierfür dar; der Zwischenbericht ist dem Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst und dem Bundesministerium für Bildung und Forschung vorzulegen.
- (4) Der Chancengleichheitsplan ist an geeigneter Stelle zur Einsicht auszulegen, auszuhängen oder in sonstiger Weise bekannt zu machen.

## 2. Teil: Organisation der Chancengleichheit

### § 8 Die Chancengleichheitsbeauftragten

- (1) Die Chancengleichheitsbeauftragten wirken bei der Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und bei der Beseitigung bestehender Nachteile mit. Sie unterstützen das Präsidium bei der Umsetzung der Chancengleichheit. Insbesondere überwachen sie im KIT die Beseitigung bestehender geschlechtsbezogener Diskriminierungen und wirken auf deren künftige Verhinderung hin. Im Rahmen ihrer Tätigkeit verfassen die Chan-

cengleichheitsbeauftragten einen im KIT-Senat zu erörternden Jahresbericht und beteiligen sich an der Erstellung des Chancengleichheitsplans.

- (2) Es werden vier Chancengleichheitsbeauftragte und vier stellvertretende Chancengleichheitsbeauftragte für eine Amtszeit von vier Jahren in geheimer Wahl und jeweils in getrennten Wahlgängen aus dem Kreis der weiblichen Bediensteten nach den Vorschriften der Wahlordnung der Chancengleichheitsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen am KIT gewählt und vom Präsidenten bestellt. Je zwei der Chancengleichheitsbeauftragten und der stellvertretenden Chancengleichheitsbeauftragten sollen aus dem Wissenschaftsbereich bzw. dem nichtwissenschaftlichen Bereich kommen. Wiederwahl ist zulässig. Die Zugehörigkeit zum Wissenschaftsbereich richtet sich im Universitätsbereich nach § 44 Abs. 1 und 2 LHG und im Großforschungsbereich nach § 14 Abs. 3 bis 5 KIT-G<sup>8</sup>. Die Wahl begründet keinen Anspruch auf Verlängerung befristeter oder Aufstockung bestehender Beschäftigungsverhältnisse.
- (3) In der Außenstelle Garmisch-Partenkirchen wird als Ansprechpartnerin der Bediensteten und der Chancengleichheitsbeauftragten eine Vertrauensfrau nach allgemeinen demokratischen Grundsätzen gewählt und vom Leiter der jeweiligen Einheit bestellt. In den KIT-Fakultäten werden die Vertrauensfrauen aus dem Kreis der dort tätigen Frauen auf Vorschlag der Chancengleichheitsbeauftragten vom KIT-Dekan ernannt. Zusätzlich können in größeren, außerhalb von Karlsruhe gelegenen Einheiten von der jeweiligen Leitung im Einvernehmen mit den Chancengleichheitsbeauftragten Vertrauensfrauen bestimmt werden. Die Aufgabe der Vertrauensfrauen besteht in der Vermittlung von Informationen zwischen den Bediensteten und den Chancengleichheitsbeauftragten. Die Chancengleichheitsbeauftragten können den Vertrauensfrauen in deren Einvernehmen Aufgaben zur eigenständigen Erledigung übertragen.
- (4) Zur Chancengleichheitsbeauftragten kann nur gewählt werden, wer nicht hauptberuflich mit Personalangelegenheiten befasst ist.

### **§ 9 Rechtsstellung der Chancengleichheitsbeauftragten**

- (1) Die Chancengleichheitsbeauftragten sind dem Präsidium unmittelbar zugeordnet und haben diesem gegenüber ein unmittelbares Vortragsrecht. Das Präsidium kann ein Mitglied als Ansprechperson benennen. Die Chancengleichheitsbeauftragten sind in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht an Weisungen gebunden.
- (2) Die Chancengleichheitsbeauftragten haben für Maßnahmen zur Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein Initiativrecht.
- (3) Die Chancengleichheitsbeauftragten, stellvertretende Chancengleichheitsbeauftragten und Vertrauensfrauen dürfen bei der Erfüllung ihrer Aufgaben nicht behindert oder wegen ihrer Tätigkeit in ihrer beruflichen Entwicklung benachteiligt werden.
- (4) Den vier gewählten Chancengleichheitsbeauftragten und ihren vier Stellvertreterinnen stehen mindestens drei Vollzeitäquivalente (VZÄ) für Freistellungen zur Verfügung.
- (5) Die Chancengleichheitsbeauftragten werden mit einem angemessenen Grundbudget für persönliche Weiterbildung, Dienstreisen, Büroausstattung, Literatur, Veranstaltungen, Ausnahmehilfspersonal und Pressematerialien ausgestattet. Für zusätzliche Projekte können Anträge auf Sonderfinanzierung beim Präsidium gestellt werden.

---

<sup>8</sup>Zum wissenschaftlich-technischen Personal nach § 14 Abs. 3 KITG zählen hier Mitarbeiterinnen ab EG 9, die aus FuE Mitteln bezahlt werden.



- (6) Im KIT-Senat ist eine Chancengleichheitsbeauftragte Mitglied; eine Vertretung durch eine andere Chancengleichheitsbeauftragte oder gewählte Vertreterin ist möglich.  
Eine der Chancengleichheitsbeauftragten ist Mitglied in den Berufungs- und Auswahlkommissionen. Die Mitgliedschaft in Berufungs- und Auswahlkommissionen und die Teilnahme an den Sitzungen der KIT-Fakultätsräte kann an eine andere Chancengleichheitsbeauftragte, an eine Stellvertreterin oder eine Vertrauensfrau aus der betroffenen Fakultät delegiert werden. Darüber hinaus kann eine Vertrauensfrau an den Sitzungen der KIT-Fakultätsräte teilnehmen.
- (7) Die Chancengleichheitsbeauftragten können, soweit die Chancengleichheit von Männern und Frauen betroffen ist, an regelmäßigen Besprechungen des Präsidiums mit anderen Führungskräften, wie bspw. der DE-Leitungsrunde<sup>9</sup>, mit beratender Stimme teilnehmen.
- (8) Bei Verstößen gegen Chancengleichheitsregelungen haben die Chancengleichheitsbeauftragten das Recht, diese innerhalb einer Woche nach Erhalt der Kenntnis von dem Verstoß schriftlich beim Präsidium zu beanstanden. Bei Verstößen hat die Beanstandung bis zur Entscheidung des Präsidiums aufschiebende Wirkung soweit hierdurch nicht die Wahrung gesetzlicher Fristen gefährdet wird.  
Das Präsidium soll über den Einspruch innerhalb einer Frist von einem Monat nach Zugang entscheiden. Hält es den Einspruch für begründet, sind die Maßnahmen und ihre Folgen soweit möglich zu berichtigen sowie die Ergebnisse des Einspruchs bei weiteren Fällen zu berücksichtigen. Hält es den Einspruch für unbegründet, so erläutert das Präsidium dies den Chancengleichheitsbeauftragten schriftlich. Die Chancengleichheitsbeauftragten können dem Aufsichtsrat im Rahmen ihres jährlichen Berichtes über diese Fälle berichten.

### **§ 10 Beteiligung der Chancengleichheitsbeauftragten**

- (1) Die Chancengleichheitsbeauftragten sollen über wesentliche personelle, organisatorische und soziale Angelegenheiten, die einen unmittelbaren Bezug zu ihrer Aufgabenstellung aufweisen, frühzeitig informiert werden. Personelle Angelegenheiten im Sinne von Satz 1 sind z. B. Stellenbesetzungsverfahren, Umsetzungen, beabsichtigte Ablehnungen von Anträgen auf Teilzeit, Telearbeit, Elternzeit und Sonderurlaub sowie Berufungen gemäß dem Leitfa-den des KIT, Entwicklung neuer Richtlinien, z. B. Auswahlverfahren und Förderprogramme, wie z. B. Nachwuchsgruppenleitung.
- (2) Die Chancengleichheitsbeauftragten sind von der Gründung von Gremien und Ausschüs-sen, welche die Angelegenheiten nach Absatz 1 betreffen, zu unterrichten und anzuhören. Die Chancengleichheitsbeauftragten können sich oder andere Mitglieder für diese Gremien vorschlagen.
- (3) Die Chancengleichheitsbeauftragten erhalten auf Wunsch Zugang zu allen für die Ausübung ihrer Tätigkeit und zur Kontrolle der Entwicklung der Chancengleichheit im KIT erforderli-chen Statistiken.

### **§ 11 Beteiligung der Chancengleichheitsbeauftragten an Stellenbesetzungsverfahren**

- (1) Die Chancengleichheitsbeauftragten erhalten den Ausschreibungstext für eine zu besetzen-de Stelle.
- (2) Der zuständigen Chancengleichheitsbeauftragten wird Möglichkeit gegeben, an allen Aus-wahlgesprächen zur Findung von Führungskräften und in allen Fällen, in denen Frauen in den im Chancengleichheitsplan definierten Bereichen unterrepräsentiert sind, in beratender

---

<sup>9</sup> Regelmäßige Besprechung mit den Leitern und Leiterinnen der Dienstleistungseinheiten

Funktion teilzunehmen. Dafür erhalten sie auf Wunsch Einblick in die Bewerbungsunterlagen.

- (3) Die zuständige Chancengleichheitsbeauftragte kann innerhalb von drei Arbeitstagen nach Einblick in die Bewerbungsunterlagen Kandidatinnen zur Einladung vorschlagen. Soll diesem Vorschlag nicht entsprochen werden, ist dies gegenüber der Chancengleichheitsbeauftragten zu begründen.
- (4) Die zuständige Chancengleichheitsbeauftragte erhält nach Abschluss der Vorstellungsgespräche den begründeten Einstellungsvorschlag.

### **§ 12 Geschäftsordnung**

- (1) Zu Beginn jeder Amtszeit erstellen die Chancengleichheitsbeauftragten eine Geschäftsordnung.
- (2) Die Geschäftsordnung der Chancengleichheitsbeauftragten regelt die Wahl und die Aufgaben ihrer Sprecherin, die Zuständigkeitsbereiche und Vertretungsregelungen. Außerdem wird in der Geschäftsordnung verankert, dass an den Standorten Campus Nord und Campus Süd des KIT Ansprechpartnerinnen in gleicher Anzahl vorhanden sind.
- (3) Die Sprecherin ist Mitglied im Senat gemäß § 9 S.1 Nr. 2 KITG. Die Sprecherin kann sich im Senat durch eine andere Chancengleichheitsbeauftragte oder eine stv. Chancengleichheitsbeauftragte vertreten lassen.
- (4) Die Sprecherin der Chancengleichheitsbeauftragten ist zu mindestens 50 % von ihrer regelmäßigen Arbeitszeit freigestellt.
- (5) Die Chancengleichheitsbeauftragten und die stv. Chancengleichheitsbeauftragten können sich bei jeder Aufgabe gegenseitig vertreten.

### **§ 13 Büro für Chancengleichheit**

Die Chancengleichheitsbeauftragten haben ein zentrales und ein weiteres Büro mit insgesamt einer Leitung und zwei Sekretariaten.

### **§ 14 Kommission für die Chancengleichheit**

Zur Unterstützung ihrer Arbeit und zur Einbeziehung einer breiteren KIT-Öffentlichkeit kann das Präsidium auf Vorschlag der Chancengleichheitsbeauftragten eine KIT-interne sowie eine externe Kommission zur Chancengleichheit und deren Mitglieder berufen. Mitgliedern dieser Kommission soll die Möglichkeit zu regelmäßigen Treffen gewährt werden.

### **§ 15 Erlöschen der Bestellung der Chancengleichheitsbeauftragten**

- (1) Die Bestellung zur Chancengleichheitsbeauftragten erlischt mit Ablauf der Amtszeit, es sei denn, es habe noch keine Neuwahl stattgefunden, der Niederlegung des Amtes, ihrem Ausscheiden aus dem KIT oder ihrer nicht nur vorübergehenden Verhinderung.
- (2) Die Bestellung einer Chancengleichheitsbeauftragten kann bei grober Verletzung ihrer Pflichten widerrufen werden.
- (3) Die Absätze 1 und 2 gelten entsprechend für die stellvertretenden Chancengleichheitsbeauftragten.
- (4) Ist die Bestellung zur Chancengleichheitsbeauftragten erloschen oder widerrufen worden, ist eine stellvertretende Chancengleichheitsbeauftragte aus dem gleichen Bereich, d. h. aus dem Wissenschaftsbereich oder dem nicht-wissenschaftlichen Bereich mit deren Einverständnis bis zum Ende der laufenden Amtszeit zur Chancengleichheitsbeauftragten zu bestellen. Sollte keine Stellvertreterin zur Übernahme des Amtes bereit sein, hat der Präsident aus der Liste der für das Amt der Chancengleichheitsbeauftragten im jeweiligen Bereich nicht gewählten Bediensteten die Person mit der höchsten Stimmenzahl - ihr Einverständnis vorausgesetzt - bis zum Ende der laufenden Amtszeit zur Chancengleichheitsbeauftragten zu bestellen. Ist keine weitere Bewerberin mehr vorhanden, wird die Chancengleichheitsbeauftragte durch den Präsidenten von Amts wegen bestellt.

## **3. Teil: In-Kraft-Treten**

### **§ 16 In-Kraft-Treten**

Diese Satzung tritt am Tag nach der Bekanntmachung in den Amtlichen Bekanntmachungen des KIT in Kraft.

Karlsruhe, den 15. September 2014

*Professor Dr. Holger Hanselka*  
(Präsident)