

Frauenförderkommission:

Prof. Verena Hafner, Christine Henze, Janina Lettow, Dipl.-Inf. Astrid Rheinländer, Sandra Schulz M.Ed., Nicole Viereg

Außerdem der Geschäftsführende Institutsdirektor (Prof. Ulf Leser) und die Frauenbeauftragte (Silvia Schoch)

EVALUIERUNGSBERICHT DER FRAUENFÖRDERKOMMISSION ZUM GLEICHSTELLUNGSKONZEPT DES INSTITUTS FÜR INFORMATIK

Die Evaluierung ist durch die Frauenförderkommission vorgenommen worden. Sie umfasst den Zeitraum vom Wintersemester 2013/14 bis zum 31.12.2015 und wurde von den Studien- und Prüfungsbüros der Math.-Nat. Fakultät sowie von Frau Dr. Gutsche und Frau Prof. Meffert unterstützt.

Den vorliegenden Bericht über die

- aktuelle Lage der Gleichstellung am Institut
- Wirksamkeit der vereinbarten Maßnahmen
- Verbesserungsvorschläge für den Folgezeitraum

legt der Geschäftsführende Direktor dem Institutsrat vor.

AKTUELLE LAGE DER GLEICHSTELLUNG AM INSTITUT

Im Mono-Bachelor-Studiengang beträgt der Anteil der Studentinnen 21,6 %. Beim Kombi-Bachelor und Zweitfach-Bachelor sind es 33 %, im Diplom-Studiengang fast unverändert 8 %. Der Anteil der Studentinnen mit Abschlussziel Master of Education beträgt 23,8%. Im Studiengang INFOMIT liegt der Frauenanteil bei 50,8 %.

Im wissenschaftlichen Mittelbau sind 2 der 33 Haushaltsstellen und 5 der 47 Drittmittelstellen mit Frauen besetzt. Zusätzlich wird eine Mitarbeiterin aus Mitteln der KFF (Kommission für Frauenförderung) finanziert. Das ergibt insgesamt einen prozentualen Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen von 10 %.

Der Anteil der zugelassenen Doktorandinnen ist etwas gestiegen und beträgt 19,5 % (16 von 82). Davon entfallen 50 % auf die Lehrstühle „Wissensmanagement in der Bioinformatik“ und „Didaktik der Informatik / Informatik und Gesellschaft“.

Bei den Abschlüssen von Graduierungsarbeiten im Zeitraum von 01.01.2014 bis 31.12.2015 lag der Anteil der Frauen bei 9,28 % im Diplomstudiengang, 17,91 % beim Mono-Bachelor, 14,29 % im Kombi-Bachelor, 6,67 % beim Mono-Master (M.Sc.) und 20 % beim Kombi-Master (M.Ed.).

Der Anteil bei den Professuren beträgt aktuell 14 %, Frau Prof. Hafner, Frau Prof. Schweikardt und eine Seniorprofessur, Frau Prof. Meffert.

Im technischen Bereich und in der Verwaltung gibt es derzeit 12 Mitarbeiterinnen von insgesamt 22 Beschäftigten.

Fazit: Die Gleichstellungssituation bei den Studierenden hat sich schon etwas verbessert, es besteht aber natürlich noch Verbesserungspotential. Die Situation im Mittelbau ist äußerst unbefriedigend. Der Anteil an Professorinnen ist ebenfalls noch zu gering.

WIRKSAMKEIT DER VEREINBARTEN MAßNAHMEN

Die Zielstellungen des Institutes zur Verbesserung der Gleichstellung sind in dem Gleichstellungskonzept des Instituts für Informatik verankert, in dem es u.a. heißt: „Die Implementierung von Gleichstellungsstandards in Forschung und Lehre stellt eine wichtige Aufgabe des Instituts für Informatik dar.“

Das Leitbild ist auf der Internetseite in der Rubrik „Frauen in der Informatik“ <http://informatik.hu-berlin.de/institut/frauen> publiziert. Hier wird auch regelmäßig über aktuelle frauenspezifische Qualifikationsangebote, einschlägige Veranstaltungen, Stipendien und weitere Fördermöglichkeiten informiert.

Die Frauenbeauftragte ist in alle wichtigen personellen und strukturellen Entscheidungen einbezogen worden.

Schülerinnen

Die Angebote vom FiNCA-Klub Informatik: Ideen-Werkstatt zu Studienwahl, Studium und Beruf unter dem Motto „Mehr Frauen in die Informatik“ wurden auch zwischen 2013 und 2015 weiter ausgebaut. Beispiele sind:

- mehr als 20 verschiedene Informatik-Kurse für Schülerinnen und Schüler mit ihren Familien als „Ferientreff am Campus Adlershof“
- Roberta-Roboterurse für ca. 100 Schülerinnen während der Projektstage mit den Schulen (siehe: <http://fakultaeten.hu-berlin.de/de/mnf/wisskar/finca/finca/finca-klub-1/schuelerinnen>)
- Zusammenarbeit mit der Gebrüder-Montgolfier-Schule und Auszeichnung von drei Schülerinnen für ihre Girls’Day-Aktivitäten mit dem Mädchen-Preis des Stadtbezirks Trepow/Köpenick 2015
- vier Tagesworkshops zum jährlichen Girls’Day für ca. 60 Schülerinnen der Altersgruppe 12-16
- Informationsstand bei der Langen Nacht der Wissenschaften zum Informatikstudium und (seit 2015 mit der Fachschaftsinitiative als Veranstalter) mit Informationen zu Fördermaßnahmen für Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen
- Mitwirkung bei den Veranstaltungen für die Erstsemesterstudierenden
- Organisation von Projekttagen für Schulklassen im Institut und von Betriebspraktika für Schülerinnen und Schüler (z.B. im Jahr 2015 bei 29 Bewerbungen Praktikumsplätze für 9 Schüler und 2 Schülerinnen)
- Teilnahme an den "Tagen der Forschung" (Vorstellung von Ergebnissen der Semesterprojekte).

Fazit: Die Maßnahmen für die Schülerinnen können als vielfältig, interessant und unterstützend bei der Werbung um Studentinnen eingeschätzt werden.

Studentinnen

In Zusammenarbeit mit der Fachschaft sind die FiNCA-Angebote bekannt gemacht worden. Von Interesse waren vor allem:

- die Veranstaltung „Studieren mit Erfolg von Anfang an“ für Studienanfängerinnen (in Zusammenarbeit mit der Studienabteilung)
- die semesterbegleitenden LaTeX-Kurse für Studentinnen (unter studentischer Anleitung)
- die Veranstaltung „Nächster Schritt: Promotion in den Naturwissenschaften“ für Studentinnen und Absolventinnen (in Zusammenarbeit mit der Forschungsabteilung bzw. HU-DOC)
- Veranstaltungen mit Absolventinnen über ihre Erfahrungen beim Berufseinstieg
- eine wöchentliche Sprechstunde von Studentinnen für Studentinnen

- persönliche Beratung von interessierten Schülerinnen und Abiturientinnen
- Organisation der Ausbildung für eine Roberta-Kursleitung im Roberta-RegioZentrum des Instituts
- Durchführung von Roberta-Roboterkursen unter der Leitung von Studentinnen (zertifiziert durch das Fraunhofer-Institut IAIS)

Fazit: Das im Rahmen der Gleichstellungsbemühungen des Instituts realisierte Angebot für Studentinnen ist vielfältig und attraktiv.

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen

Im Rahmen von FiNCA gab es fakultätsweite Angebote für Doktorandinnen und Post-Doktorandinnen, die auch von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen des Instituts wahrgenommen wurden. So hat das Graduate Program Adlershof (GPA) ein interdisziplinäres Qualifizierungsprogramm für Doktorandinnen angeboten, die nicht in Graduiertenschulen eingebunden sind. Das Postdoc Program Adlershof (PPA) war ein auf diese Karrierephase zugeschnittenes Trainings- und Beratungsprogramm für Kandidatinnen, die eine Professur anstreben. Beide Programme beinhalteten auch Mentoring-Angebote.

Außerdem wurden Angebote von Frauen-Netzwerken in Adlershof für den Informationsaustausch genutzt. Das durch FiNCA initiierte Netzwerk zwischen HU, IGAFa und WISTA veranstaltet beispielsweise regelmäßig den *Ladies Lunch*, zu dem erfolgreiche Wissenschaftlerinnen und Unternehmerinnen als Gast eingeladen werden.

Fazit: Die Angebote im Rahmen des GPA und PPA sind von den Wissenschaftlerinnen gern angenommen worden. Sie wurden als hilfreich für die weitere Karriereplanung angesehen. Als sehr vorteilhaft ist auch die Durchführung der Veranstaltungen am Standort Adlershof eingeschätzt worden.

Professorinnen

Die im Berufungsleitfaden der HU festgelegten Gleichstellungsmaßnahmen wurden umgesetzt. So waren die Ausschreibungen von Professuren breit angelegt, um auch qualifizierte Bewerberinnen zu erreichen. Die Berufungskommissionen haben sich über mögliche Bewerberinnen informiert und sie ggf. gezielt angesprochen. Mindestens zwei Mitglieder der Berufungskommissionen waren Wissenschaftlerinnen. Die Frauenbeauftragte arbeitete in allen Berufungskommissionen des Instituts mit. Von drei Berufungsverfahren wurde eine Stelle nicht mit einer Frau besetzt und die anderen zwei Berufungsverfahren laufen noch:

- W3-Professur Modellierung und Analyse komplexer Systeme
- W3-Professur Algorithm Engineering
- W1-Juniorprofessur Modellgetriebene Softwareentwicklung

Fazit: Da die Berufungsverfahren nicht abgeschlossen sind, kann über die Wirksamkeit der Gleichstellungsmaßnahmen derzeit noch nicht berichtet werden.

Mitarbeiterinnen in Verwaltung, Service, Labor und Technik

Die persönliche Lebenssituation und die familiäre Belastung von Mitarbeiterinnen wurden bei der Festlegung von Anwesenheitszeiten berücksichtigt. Verkürzte Arbeitszeiten und spezielle Regelungen (u.a. auch Heimarbeit) wurden beantragt und genehmigt.

Fazit: Die Situation der Mitarbeiterinnen in den Bereichen Verwaltung und Technik ist zufriedenstellend.

Verwendung des Institutsbudgets zur Frauenförderung

Junge Wissenschaftlerinnen wurden bei der Teilnahme an Tagungen und Konferenzen und bei einer Promovendinnen-Schulung finanziell unterstützt.

VORSCHLÄGE ZUR VERBESSERUNG DER GLEICHSTELLUNG

Die Analyse der aktuellen Lage und der Wirksamkeit der Maßnahmen zeigt, dass der Anteil an Wissenschaftlerinnen insbesondere im Mittelbau und bei den Professuren besonders unbefriedigend ist.

Schülerinnen

Um die Anzahl der Studentinnen wieder zu steigern, sollte das Angebot für Schülerinnen unbedingt auf dem jetzt bestehenden Niveau erhalten bleiben. Maßnahmen:

- Die Finanzierung zur Weiterführung der Ferienkurse für Schülerinnen und Familien wird durch die Frauenförderkommission übernommen. Dafür sollen Werksverträge mit Studierenden abgeschlossen werden.
- Für die Durchführung von Schulpraktika wird eine verantwortliche Person am Institut für Informatik gesucht.
- Die Organisation des Girls' Day soll ebenfalls institutionalisiert werden.
- Die Organisation und Durchführung der Langen Nacht der Wissenschaft ist bereits an die Fachschaftsinitiative der Informatik übergegangen und fokussiert die Werbung von Schülerinnen und Studentinnen weiterhin.

Studentinnen

Der sehr niedrige Anteil von Wissenschaftlerinnen im akademischen Mittelbau ist sicher (auch) auf die geringe Anzahl von Studentinnen in den vergangenen Jahren zurückzuführen. Die Konzentration von Wissenschaftlerinnen auf die Gebiete Bioinformatik und Didaktik der Informatik / Informatik und Gesellschaft zeigt jedoch das generelle Interesse von Absolventinnen an einer weiteren wissenschaftlichen Arbeit. Es muss in Zukunft also in erster Linie darum gehen, den Studentinnen mehr Aufmerksamkeit zu widmen und sie für eine weitere wissenschaftliche Karriere zu begeistern. Neben einer individuellen Förderung wäre hier auch eine stärkere Bindung von Absolventinnen an das Institut von Nutzen. Maßnahmen:

- Anzuregen wäre eine Mitwirkung von Absolventinnen bzw. Doktorandinnen oder Postdoktorandinnen bei einschlägigen Veranstaltungen.
- Schaffung von Transparenz bezüglich der Fördermöglichkeiten der Frauenförderkommission für Weiterbildungsangebote und Konferenzen.

Mittelbau

Die Beteiligung der Nachwuchswissenschaftlerinnen an Trainings- und Förderprogrammen ist für ihren Karriereweg hin zur Professur von großem Nutzen. Deshalb sollte Sorge getragen werden, dass in Adlershof weiterhin solche Förderungen angeboten werden. Maßnahmen:

- Schaffung von Transparenz bezüglich der Fördermöglichkeiten der Frauenförderkommission für Weiterbildungsangebote und Konferenzen.

Professorinnen

Zur Gewinnung von mehr Professorinnen gibt es über die „normalen“ Stellenausschreibungen hinaus im Rahmen von Sonderprogrammen immer Möglichkeiten der – zumindest befristeten – Einrichtung von zusätzlichen Stellen. Auch Gastprofessorinnen könnten das Lehrangebot erweitern und auch als *role model* Studentinnen für eine Arbeit in der Wissenschaft motivieren.

Die Verwendung einer geschlechtergerechteren Sprache lässt noch Wünsche offen. Auf allen Institutswebseiten und in offiziellen Dokumenten des Instituts soll verstärkt auf die Einhaltung des § 38 der HU-Verfassung geachtet werden.

Die Frauen-Webseite des Instituts muss weiterhin gepflegt werden, damit Informationen zu Fördermöglichkeiten (z.B. durch die Frauenförderkommission des Instituts), zu Stipendien für Frauen u.a. auch die Zielgruppe erreichen. Außerdem wird dadurch die Stärkung der Frauen am Institut unterstrichen.

In Koordination mit dem Institut für Mathematik soll ein „Familienzimmer/Elternecke“ eingerichtet werden, um die Angebote des Familienbüros für die Betreuung der Kinder besser nutzen zu können. Dieses kann aus dem Budget der Frauenförderung unterstützt werden.

Für Frauen aller Statusgruppen sollte einmal jährlich eine Veranstaltung unter dem Motto „füreinander - miteinander“ organisiert werden. Eine solche Zusammenkunft kann das Kennenlernen und Vernetzen fördern.