

Strategiekonzept zur Frauenförderung an der Fakultät für Informatik¹

AG Frauenförderkonzept der Fakultät für Informatik²

Inhalt

Was bisher geschah

Was haben wir gelernt

Was wollen wir tun

Was kostet es

Angaben zur angestrebten Professur/Laufbahnstelle

Literatur

¹ als Antrag für Professuren und Laufbahnstellen für Frauen, laut Ausschreibung im Mitteilungsblatt vom 21.10.2015

² Dieser Arbeitsgruppe gehörten unter der Leitung von Gerti Kappel die KollegInnen Monika Di Angelo, Thomas Eiter und Silvia Miksch an. Die Eckpfeiler des Konzepts wurden in einer Stellungnahme des neu gewählten Fakultätsrat am 20.1.2016 einstimmig unterstützt.

1 Was bisher geschah

Die Fakultät für Informatik hat die Förderung von Frauen auf allen universitären Laufbahnebenen seit 2003 als strategisches Ziel und hat seit damals unterschiedliche Förderprogramme implementiert. Dazu gehören u.a.

1. das Wissenschaftlerinnenkolleg Internettechnologien (WIT, 2003-2007 (3)): WIT war und ist ein Role Model für ein Dissertationsprogramm für Frauen mit begleitenden laufbahnunterstützenden Maßnahmen.
2. der Mitaufbau (im Rahmen von WIT) von FIT und jährliche aktive Teilnahme, siehe u.a. den Vortrag von Gerti Kappel am 25.1.2016 zum Thema „Wozu brauchen wir das alles? Vom Sinn und Unsinn von Frauenfördermaßnahmen“.
3. PostDoc-Stellen für Frauen: dies ist seit Jahren eine „kleine“ Erfolgsgeschichte der Fakultät für Informatik. So konnten Ivona Brandic, Agata Ciabattoni und Laura Kovacs mit diesen PostDoc-Stellen ursprünglich an die TU geholt werden und sind heute Preisträgerinnen von START-Preisen bzw. ERC Starting-Grant.
4. Durch ein gemeinsames Bestreben von Fakultät und Rektorat konnte auch eine erfolgreiche Berufungspolitik von Professorinnen umgesetzt werden. Mit 1.4.2016 sind 6 Professorinnen (u.a. die drei oben erwähnten ehemaligen „Post-Doc-Frauen“) im Personalstand der Fakultät für Informatik (das sind 6 von 23).
5. Bereits zum wiederholten Mal wurden im Rahmen des epilog im November 2015 Exzellenzstipendien für Bachelor- und Master-Studentinnen vergeben, finanziert von der Firma SIEMENS. Vorbild dafür waren und sind die international üblichen Dean's lists von den Top 5-10% von Studierenden.
6. Im September 2015 erstmals wurde erfolgreich ein Brückenkurs „Einführung in das Programmieren mit Java“ für angehende Studentinnen angeboten, um das heterogene Vorwissen AHS/HTL bzw. Frauen/Männer (zumindest in Ansätzen) auszugleichen.
7. Seit November 2012 besteht unter dem Projektnamen BLUE&MINT eine Kooperation mit der Gruppe WIT (Women in Technology) von IBM Österreich mit dem Ziel des gegenseitigen Lernens von TU Wien Studentinnen und IBM IT Professionals.

2 Was haben wir gelernt

Unsere Erfahrungen der letzten 13 Jahre mit Frauenfördermaßnahmen decken sich weitestgehend mit der zahlreich vorhandenen Literatur, siehe u.a. (2), (5), (6). Auf den Punkt gebracht, sind drei Dinge notwendig:

- Nachhaltigkeit:
Alle Maßnahmen sind kaum „ihr Geld wert“, wenn sie nicht über einen längeren Zeitraum durchgeführt werden und sich so im Bewusstsein der beteiligten Personen verankern können. Alle Untersuchungen zeigen (siehe u.a. (1)), dass mindestens 30% Frauenbeteiligung notwendig sind, um eine nachhaltige Änderung zu bewirken.
- Ressourcen:
Es bedarf finanzieller und personeller Ressourcen (sic!).
- Sensibilisierung:
Sensibilisierung für die Notwendigkeit von Frauenfördermaßnahmen ist für beide Seiten, für die zu fördernden Frauen sowie für die vorhandenen wissenschaftlichen MitarbeiterInnen, notwendig. Eine Befragung unter Bachelor-Studentinnen (Informatik und Wirtschaftsinformatik) im SS 2015 hat ergeben, dass 27% der Befragten Frauenfördermaßnahmen begrüßen, d.h. 73% der Studentinnen halten nichts von Frauenfördermaßnahmen. Da ist noch viel Sensibilisierungsarbeit notwendig!

3 Was wollen wir tun

Auf Basis der vorhandenen Erfahrungen werden die vorgeschlagenen Beiträge der Fakultät für Informatik unter dem Motto „Reinholen – Halten – Promoten“ (1) zusammengefasst. Außerdem werden verstärkt Sensibilisierungsmaßnahmen getroffen. Die folgenden Maßnahmen decken auch die in den Ausschreibungsrichtlinien unter 4 genannten Punkte i) Erhöhung der Anteile von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen, ii) Karriere und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen, und iii) Akquirierung von Studentinnen für die Informatik, ab.

3.1 Reinholen

- (1) Der Brückenkurs „Einführung in das Programmieren mit Java“ für angehende Studentinnen wird weiter jeden September angeboten. Damit wird ein klares Signal gesetzt, dass das Informatik- und Wirtschaftsinformatikstudium nicht nur für HTL-AbsolventInnen zu schaffen ist, und wir bewusst AHS-AbsolventInnen, und damit vor allem Frauen, auch haben wollen.
- (2) Im Rahmen des Aufnahmeverfahrens für Informatik und Wirtschaftsinformatik für WS 2016/17 soll eine Frauenquote implementiert werden. Zur Vorbereitung einer sensiblen Umsetzung einer solchen Maßnahme hat es bereits Gespräche mit der Leiterin der Abteilung Genderkompetenz, Dr. Brigitte Ratzler, und der ehemaligen Vizerektorin für Lehre der Med.Uni Wien, Fr. a.o.Univ.-Prof. Dr. Karin Gutierrez-Lobos, gegeben. Die Umsetzung wird insbesondere auch in der Kooperation mit der Universität Wien bei der Durchführung des Aufnahmeverfahrens berücksichtigt.

3.2 Halten

- (1) Ein sicher nicht „dünnes Brett zu bohren“ ist die Reduktion der „Leaky pipeline“ im Rahmen der Bachelorstudien Informatik und Wirtschaftsinformatik (knapp unter 20% BA Anfängerinnen, knapp über 10% BA Absolventinnen (4)). Eine statistisch-empirisch aussagekräftige Untersuchung soll Aufschluss über den Hintergrund geben bzw. vorhandene Vermutungen verifizieren.
- (2) Eine längerfristige Maßnahme ist LVA-Evaluierung und –Weiterentwicklung in Richtung gendersensible Lehrinhalte und Abfolge von Lehrinhalten
- (3) Desgleichen planen wir konkret die Entwicklung eines MOOC für „Einführung in das Programmieren“ mit gendersensiblen Inhalten. Dieses und das davor genannte Projekt (2) werden in den Leistungsvereinbarungsverhandlungen mit dem Rektorat im Rahmen des Innovationsbudgets eingereicht.
- (4) Die Exzellenzstipendien für Bachelor- und Masterstudentinnen sollen weiterhin einmal pro Jahr vergeben werden, vorerst weiter gesponsert von der Firma SIEMENS.
- (5) Neu sind Stellen für Studienassistentinnen, zum Kennenlernen von Arbeitsbereichen und einem ersten Hinführen zur Forschung. Arbeitsbereiche können sich für maximal eine Studienassistentinnenstelle pro Jahr bewerben.
- (6) Ebenfalls neu an unserer Fakultät ist die Idee, weibliche Master-Studierende einzeln anzusprechen, sie für Forschung zu begeistern, zu Konferenzbesuchen mitzunehmen, mit dem Ziel, sie als PreDoc-Assistentinnen in Forschungsprojekte einzubeziehen.

3.3 Promoten

- (1) Es sollen weiterhin PostDoc-Stellen explizit für Frauen ausgeschrieben werden. Gerade jetzt befinden sich 2 PostDoc-Stellen für Frauen in Besetzung (ausgeschrieben im Laufe des Jahres 2015). Das Ziel ist, PostDoc-Stellen für Frauen alle 2-3 Jahre ausschreiben zu können.
- (2) Bei Koautorenschaft (m/w) wird die Finanzierung des Konferenzbesuchs aus Fakultätsmitteln angeboten, wenn frau den Vortrag hält. Damit werden junge

PreDoc-Assistentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen motiviert, vor den Vorhang geholt und als Role Models positiv positioniert.

3.4 Sensibilisieren

- (1) Um die Sensibilisierung für das Thema Frauenförderung bei den wissenschaftlichen Fakultätsmitgliedern auf- bzw. weiter auszubauen, soll entsprechende Genderkompetenz beim wiss. Personal entwickelt werden (e.g., unconscious bias training (6)). Zu diesem Zweck soll das Angebot der TU Wien / Personalentwicklung proaktiv wahrgenommen werden. Ziel ist, dass pro Arbeitsbereich und Jahr mind. 1 Teilnahme an einem Workshop/Vortrag zum Thema Genderkompetenz erfolgt. Damit soll über die nächsten wenigen Jahre der Grundstock an Genderkompetenz innerhalb der Fakultät für Informatik weiterentwickelt werden.
- (2) Ebenfalls wird bei künftigen Ausschreibungen für Professuren bzw. in den Ausschreibungstexten Genderkompetenz als gewünschte Kompetenz aufgenommen.
- (3) Bei GastprofessorInnen, u.a. der Vienna PhD School of Informatics, wird eine Professorinnenquote implementiert. Angedacht ist dabei mindestens eine von 5 Gastprofessurenstellen an eine Frau zu vergeben.

4 Was kostet es

Wie bereits erwähnt, bedarf die Umsetzung finanzieller und personeller (neben geistigen) Ressourcen.

Als erste Maßnahme, wenn auch nur ein erster Tropfen auf den heißen Stein, werden im laufenden Jahr 2016 von jedem Arbeitsbereich der Fakultät 1K € des zuzuteilenden Globalbudgets einbehalten, um u.a. die Studienassistentinnenstellen zu finanzieren (kann als „Gender Budgeting Light“ angesehen werden). Zudem ist beabsichtigt, das Innovationsbudget der Fakultät für die Umsetzung des Konzepts zu nutzen.

Insbesondere erwartet die Fakultät durch die verpflichtende Entwicklung von Genderkompetenz pro Arbeitsbereich (siehe Punkt 1 von 3.4), dass in Zukunft die Mitarbeit an Frauenfördermaßnahmen genauso zum „Service to the Community“ gehört wie etwa die Mitarbeit an Berufungskommissionen, etc.

5 Angaben zur angestrebten Professur/Laufbahnstelle für Frauen

Die Fakultät für Informatik bewirbt sich mit erster Priorität für eine Professur für eine Frau und mit zweiter Priorität für eine Laufbahnstelle für eine Frau.

Das Fachgebiet, in dem eine Professur bzw. Laufbahnstelle beantragt wird, ist einer der fünf Forschungsschwerpunkte der Fakultät für Informatik, nämlich Logik und Computation, Multimedia und Visualisierung, Technische Informatik, Verteilte und Parallele Systeme und Wirtschaftsinformatik. Welcher der Forschungsschwerpunkte „zum Zug kommt“, ist zum gegebenen Zeitpunkt noch offen, weil es von den dann verfügbaren exzellenten Frauen abhängt.

Im Rahmen einer ersten Recherche haben KollegInnen der Professorenkurie nach exzellenten Frauen für Professuren bzw. Laufbahnstellen in ihrem jeweiligen Forschungsbereich „die Fühler ausgestreckt“. Das Ergebnis war eine Liste mit elf Namen von international ausgewiesenen Nachwuchswissenschaftlerinnen bzw. Professorinnen. Aus verständlichen Gründen wollen wir an dieser Stelle keine Namen nennen. Desweiteren wurde das von Angela Merkl initiierte Academia Net der Robert Bosch Stiftung (<http://www.bosch-stiftung.de/content/language2/html/31095.asp>) zur Suche von Nachwuchswissenschaftlerinnen bzw. Professorinnen herangezogen.

Literaturverzeichnis

- (1) Informatics Europe, Working Group "Women in Informatics Research and Education", http://www.informatics-europe.org/images/documents/more-women-in-informatics-research-and-education_2013.pdf (letzter Zugriff: 20.01.2016)
- (2) Center of Excellence Women and Science, <http://www.gesis.org/cews> (letzter Zugriff: 20.01.2016)
- (3) Wissenschaftlerinnenkolleg Inernettechnologien, <http://www.wit.at> (letzter Zugriff: 20.01.2016)
- (4) Brigitte Ratzer, Frauen- und Männerbericht, 78. Senatssitzung der TU Wien, 14.12.2015
- (5) Bundesministerium für Bildung und Forschung, Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder – Gleichstellungsfördernde Maßnahmen – Best Practice, Deutschland, <https://www.bmbf.de/de/das-professorinnenprogramm-236.html> (letzter Zugriff: 20.01.2016)
- (6) European Research Consortium for Informatics and Mathematics, ERCIM News No. 104, January 2016, <http://ercim-news.ercim.eu/en104> (letzter Zugriff: 20.01.2016)