

GLEICHSTELLUNGSKONZEPT DES INSTITUTS FÜR INFORMATIK

PRÄAMBEL

„Die Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Gesellschaft ist ein vorrangiges hochschulpolitisches und praktisches Anliegen der Humboldt-Universität. Entsprechend unternimmt sie alle Anstrengungen, um die Chancen gerecht zu verteilen und die Kompetenzen der Frauen in Lehre, Forschung und Verwaltung zu nutzen und zu fördern. Sie setzt die modernen Instrumente zur Gleichstellung auf allen Ebenen ein und stärkt die Frauen- und Geschlechterforschung in der Wissenschaft.“¹

„Die Deutsche Forschungsgemeinschaft fördert die Gleichstellung von Männern und Frauen in der Wissenschaft.“²

Das Gleichstellungskonzept des Instituts für Informatik der Humboldt-Universität zu Berlin orientiert sich an den am 6.12.1994 vom Akademischen Senat verabschiedeten Frauenförderrichtlinien und dem Gleichstellungskonzept der Humboldt-Universität zu Berlin sowie den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG).

Die inhaltliche Umsetzung des Konzeptes soll zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern und zur Steigerung der Attraktivität des Instituts durch eine auf allen Karrierestufen sichtbare Gleichstellung beitragen. Deswegen ist die Implementierung von Gleichstellungsstandards in Forschung und Lehre eine wichtige Aufgabe des Institutes für Informatik, die durch den Geschäftsführenden Direktor und durch das Kollegium nachhaltig unterstützt wird.

1. STRUKTURELLE UND PERSONELLE GLEICHSTELLUNGSSTANDARDS

Das Institut für Informatik ist auf dem Campus Adlershof schon seit Oktober 2001 federführend bei der Konzeption und Umsetzung verschiedener Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in den Naturwissenschaften. Eine mehrjährige Förderung durch das Berliner Chancengleichheitsprogramm (BCP) hat die Gründung einer Ideenwerkstatt „Mehr Frauen in die Informatik“ ermöglicht, die bereits seit mehr als 10 Jahren dazu beiträgt, die Arbeit mit Schülerinnen zu intensivieren, um sie für ein Studium in Adlershof zu gewinnen. So konnten – dank des großen Engagements der Leiterin der Ideenwerkstatt – beispielsweise umfangreiche Erfahrungen zur altersgerechten und geschlechterspezifischen Gestaltung von Informatikunterricht gesammelt, ein Bild der modernen Informatik durch „erlebte Bildungswerbung“ in den Schulen vermittelt und die Beziehungen zu zahlreichen Gymnasien in Berlin und Brandenburg dauerhaft gefestigt werden. Die Zusammenarbeit mit Informatiklehrerinnen und -lehrern hat einen festen organisatorischen Rahmen, der vorrangig dazu dient, Arbeitsgemeinschaftsangebote und Ferienkurse für Mädchen attraktiv zu gestalten und mit Erfolg durchzuführen.

Im Jahre 2007 hat das Institut dann ein weitergehendes Konzept erarbeitet, das unter dem Namen FiNCA – Frauen in den Naturwissenschaften am Campus Adlershof – einen nachhaltigen Beitrag zur Förderung von Frauen in den naturwissenschaftlichen Disziplinen auf allen Karrierestufen zum Ziel hat. Wieder war es durch die Förderung des BCP und die Kofinanzierung durch das Institut möglich, mit FiNCA isolierte Aktivitäten einzelner Fächer in optimaler Weise zu verknüpfen und strukturell so aufeinander zu beziehen, dass die Wirksamkeit und Nachhaltigkeit der Maßnahmen noch gesteigert werden konnten. Inzwischen ist FiNCA zu einer „Marke“ der Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses am Campus Adlershof geworden und vereint ein ganzes Bündel von Förderangeboten für alle naturwissenschaftlichen Disziplinen, die auch erfolgreich umgesetzt werden.

Neben diesen fakultätsübergreifenden Aktivitäten ist auch für die Förderung der Frauen am Institut eine Kommission gegründet worden, deren vorrangige Aufgabe die Vergabe finanzieller Fördermittel ist. Sie ist

¹ Leitbild der Humboldt-Universität zu Berlin, §9 Chancengleichheit der Geschlechter

² Satzung der DFG, §1 Satz 3

paritätisch durch je eine Vertreterin der Statusgruppen zusammengesetzt. Diese Kommission sichert, dass die für Gleichstellung zur Verfügung stehenden Finanzmittel nach transparenten Kriterien vergeben werden. Die Kommission entscheidet über die Bewilligung vorliegender Anträge und in Rahmen des vorhandenen Budgets über eine gezielte Unterstützung von Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen.

Die dezentrale Frauenbeauftragte des Instituts für Informatik nimmt möglichst an allen Instituts- und Fakultätsratssitzungen teil, um in wichtige personelle und strukturelle Entscheidungen eingebunden zu sein. Sie ist auch Mitglied in allen Berufungskommissionen des Instituts und wird an Einstellungsgesprächen beteiligt.

Das Institut für Informatik setzt unterschiedliche Förderinstrumente und Finanzierungsprogramme für die Unterstützung von Frauen aller Statusgruppen ein, um die Gleichstellungssituation strukturell zu verbessern. Dazu gehören u.a.:

- gezielte Ansprache von Studentinnen mit sehr guten Leistungen mit dem Ziel der Förderung ihrer wissenschaftlichen Karriere;
- finanzielle Unterstützung junger Nachwuchswissenschaftlerinnen bei Teilnahme an Tagungen, Konferenzen und Schulungen;
- Bewerbung um Gastprofessuren im Rahmen der Fördermöglichkeiten des BCP;
- Einrichtung einer Juniorprofessur für eine Nachwuchswissenschaftlerin;
- Einrichtung einer interdisziplinären befristeten W2-Professur im Rahmen des BCP;

Mit diesen gezielten Maßnahmen sollen nicht nur Vorbilder geschaffen werden, sondern auch Frauen zusätzlich gefördert und beraten werden, um zur Verbesserung ihrer Berufungsfähigkeit und ihrer professionellen Profilierung beizutragen.

Alle eingesetzten Maßnahmen und Konzepte sollen dazu beitragen, langfristig die Anzahl der Frauen in der Informatik zu erhöhen und die angestrebten Gleichstellungsstandards zu implementieren.

2. AUSGANGSSITUATION: GLEICHSTELLUNG AM INSTITUT FÜR INFORMATIK

Der Anteil der Studienanfängerinnen in der Informatik ist gering, allerdings im Vergleich mit der jüngeren Vergangenheit erfreulich gestiegen, was auch die in den letzten Jahren intensivierten Bemühungen des Instituts für Informatik reflektiert. Der aktuelle³ über alle Studiengänge gemittelte prozentuale Anteil der weiblichen Studierenden beträgt 12% und schwankt über die Fachsemester zwischen 5% und 19% (s. Anhang A). Eine differenziertere Betrachtung nach Abschlusszielen ergibt folgendes Bild: Im Monostudiengang beträgt der Anteil der Studentinnen 15% (Spannweite über Fachsemester: 7-19%) und im Diplom-Studiengang entsprechend 9% (Spannweite über Fachsemester 6-25%). Beim Kombi-Bachelor sind 16% der Studierenden Frauen, wobei auf Grund der schwankenden Anzahl keine zuverlässige Aussage über die Fachsemester getroffen werden kann. Die Anzahl der Studierenden mit Abschlussziel Master of Education beträgt 6, darunter keine Studentin.⁴ Zum Vergleich beträgt der bundesweite Anteil der Studentinnen in der Informatik im universitären Bereich 16% allgemein und in den ersten beiden Fachsemestern 19%. Die Statistiken verhalten sich bei den Studierenden mit Ziel Bachelorabschluss und Masterabschluss ähnlich. Der Anteil der Lehramtsstudentinnen beträgt 27% allgemein und in den ersten beiden Fachsemestern 32%.⁵ Im wissenschaftlichen Mittelbau sind die Zahlen wie folgt: Zwei der 10 unbefristeten und zwei der 20 befristeten Haushaltsstellen sind mit Frauen besetzt. Im Drittmittelbereich werden 9 Frauen und 46 Männer beschäftigt. Das ergibt insgesamt einen prozentualen Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen von 14-15%.⁶ Der Anteil der zugelassenen Doktorandinnen beträgt 13% (13 von 104 Doktoranden) und ist niedriger als der bundesweite Durchschnitt von 17%.⁷ Es ist auffallend, dass fast 50% der Doktorandinnen und

³ Datensatz: Sommersemester 2012 (Stand: 31. Mai 2012 11:30:00)

⁴ Alle Zahlen sind auf die Wintersemester als Zulassungssemester bezogen (im Anhang A – Semester mit geradzahligem Nummern)

⁵ Statistisches Bundesamt, Studierende an Hochschulen - Fachserie 11 Reihe 4.1 - Wintersemester 2011/2012

⁶ Stichtag der 01.10.2012

⁷ Statistisches Bundesamt, Studierende an Hochschulen - Fachserie 11 Reihe 4.1 - Wintersemester 2011/2012

40% des weiblichen wissenschaftlichen Personals auf die zwei Professuren „Wissensmanagement in der Bioinformatik“ und „Signal- und Informationsanalyse in den Neurowissenschaften“ konzentriert ist. Damit wird der allgemeine Eindruck erneut bestätigt, dass eine Verknüpfung von technischen und biologischen bzw. medizinischen Inhalten einen besonderen Anreiz und eine große Anziehungskraft für Frauen darstellt.

Bezüglich der erfolgreichen Abschlüsse von Qualifizierungsarbeiten sind die Daten für die letzten 5 Jahre wie folgt: 9% der Diplomierten und 11% der Promovierten waren Frauen. Drei der 4 Habilitationen wurden von Frauen abgeschlossen.

Die Situation im professoralen Bereich kann wie folgt beschrieben werden: Aktuell ist eine (W3) der 10 Strukturprofessuren mit einer Frau besetzt. Zurzeit existieren weiterhin eine W1-Professur (Juniorprofessorinnenprogramm der HU mit Kofinanzierung durch die Informatik) und eine gemeinsam mit den Instituten für Psychologie und Physik eingerichtete W2-Professur. Letztere ist im Rahmen des BCP eingerichtet, wird anteilig durch die Informatik kofinanziert und durch entsprechende Infrastruktur unterstützt. Eine der beiden unbefristeten Mitarbeiterinnen erhielt eine Gastprofessur zur Vertretung einer vakanten Professur. Somit sind aktuell 4 Frauen in professoralen Positionen tätig, wobei nur eine davon unbefristet beschäftigt ist.

Als technisches Personal und Verwaltungspersonal arbeiten momentan 15 weibliche Angestellte, was einem Anteil von 63% entspricht.

3. ZIELE

Das Gleichstellungskonzept stellt die Grundlage dar, um die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu gewährleisten, wobei ein wichtiges mittel- bis langfristiges Ziel darin besteht, ein deutlich ausgeglicheneres Geschlechterverhältnis in allen Wissenschaftsbereichen des Institutes für Informatik zu erreichen. Ausgehend von der dargelegten Situation am Institut und entsprechend den strukturellen und personellen Gleichstellungsstandards der DFG, wird das Erreichen folgender Meilensteine angestrebt:

- kontinuierliche Erhöhung des Frauenanteils in der Informatik, indem Mädchen für ein Informatikstudium begeistert, Studentinnen und junge Wissenschaftlerinnen aktiv betreut und Frauen bei Berufungsverfahren gezielt rekrutiert und weiterhin unterstützt werden
- Schaffung und Aufrechterhaltung eines frauen- und familienfreundlichen Arbeitsklimas und von Strukturen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern und die Wettbewerbsfähigkeit zu erhöhen
- Sicherung eines fairen Wettbewerbs und transparenter, strukturierter und formalisierter Verfahrensabläufe in personellen Angelegenheiten
- Verwirklichung einer gleichstellungsorientierten Finanzierung zur Förderung von Studentinnen, wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Professorinnen.

4. MASSNAHMEN ZUR VERBESSERUNG DER GLEICHSTELLUNG

4.1. Allgemeine Maßnahmen

Die Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Gebiet der Informatik hat der Institutsdirektor zu seinem persönlichen Anliegen gemacht und wird auch zukünftig die Umsetzung der Gleichstellung nachhaltig unterstützen. Die praktische Implementierung soll erfolgen, indem bereits umgesetzte Maßnahmen beibehalten und gesichert und gleichzeitig neue Konzepte und Ideen entwickelt und verwirklicht werden. Die Bemühungen des Institutes für Informatik sollen in seinem Leitbild verankert werden, indem der folgende Passus auf den Internetseiten publiziert wird: „*Die Implementierung von Gleichstellungsstandards in Forschung und Lehre stellt eine wichtige Aufgabe des Institutes für Informatik dar.*“

Ein wesentlicher Beitrag zur Verbesserung der noch unbefriedigenden Gleichstellungssituation wird durch die Erweiterung der Aufgaben der Frauenförderkommission geleistet werden können:

- a) Die Kommission soll künftig als Ideengeberin und Ansprechpartnerin für alle Gleichstellungsaufgaben fungieren.
- b) Sie soll jährlich eine Analyse der Gleichstellungssituation vornehmen, gegebenenfalls zu Maßnahmen ihrer Verbesserung beraten und dem Institutsdirektor und dem Institutsrat entsprechende Vorschläge unterbreiten. Dazu gehört auch die Verwendung des Institutsbudgets zur Frauenförderung.
- c) Die Frauenförderkommission soll eine Monitoring-Funktion bezüglich der Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes ausüben und einmal jährlich einen entsprechenden Bericht mit einer Evaluierung der Ist-Situation und mit potentiellen Verbesserungsvorschlägen erstellen und mit dem Geschäftsführenden Direktor diskutieren.
- d) Die Frauenförderkommission erarbeitet Vorschläge für eine Fortschreibung des Gleichstellungskonzeptes.

Außerdem sollen der Geschäftsführende Direktor oder die Geschäftsführende Direktorin und die dezentrale Frauenbeauftragte qua Amt Mitglieder der Frauenförderkommission sein.

Der Geschäftsführende Direktor berichtet dem Institutsrat einmal jährlich in schriftlicher Form auf der Grundlage aktueller Statistiken über die Gleichstellungssituation (s. Anhang B). Der Bericht dient der Überprüfung und Bewertung der Wirksamkeit der vereinbarten Maßnahmen sowie der Festlegung von Aufgaben für den Folgezeitraum und gegebenenfalls zur Entscheidung über eine neue Fassung des Gleichstellungskonzeptes. Die Ergebnisse werden auf der Webseite des Instituts veröffentlicht.

Alle vakanten Stellen (Professuren, Mittelbau und Sonstige) sollen zusätzlich in frauenspezifischen Plattformen und Datenbanken (z.B. CEWS, FemConsult) ausgeschrieben werden, um den Anteil der Bewerberinnen zu erhöhen. Potentielle Kandidatinnen sollen gezielt auf Ausschreibungen aufmerksam gemacht werden.

Die regelmäßige Pflege der Rubrik „Frauen in der Informatik“ auf der institutseigenen Webseite ist durch den Geschäftsführenden Direktor in Zusammenarbeit mit der Frauenförderkommission sicherzustellen. Es soll unter anderem auf aktuelle frauenspezifische Qualifikationsangebote, Stipendien sowie weitere Fördermöglichkeiten hingewiesen werden.

4.2. Spezifische Maßnahmen

Schülerinnen

Um den Anteil der weiblichen Studierenden in den Studiengängen des Instituts weiter zu erhöhen, soll das Angebotsspektrum der Ideenwerkstatt „Mehr Frauen in die Informatik“ erhalten bleiben und künftig in enger Zusammenarbeit mit der Didaktikprofessur attraktiv und zu einem Anziehungspunkt für Schülerinnen gestaltet werden.

Die alljährliche Teilnahme am Girls' Day und an den Tagen der Forschung wird beibehalten, ebenso der Besuch in Schulen. Der Kontakt zu den Informatiklehrerinnen und -lehrern der Gymnasien soll weiter ausgebaut und für didaktische Forschungsvorhaben genutzt werden, bei der die geschlechtsspezifische Informatikdidaktik eine wesentliche Komponente sein soll.

Studentinnen

Es wird dafür Sorge getragen, dass die Studentinnen kontinuierlich über die Angebote der Initiative FiNCA informiert werden und ihnen eine Teilnahme an den Kursen und Veranstaltungen auch möglich ist. Es soll zusätzlich versucht werden, unter den Dozentinnen und Assistentinnen Ansprechpartnerinnen zu identifizieren, die öffentlich ausgewiesen werden, damit Studentinnen leichter kompetente persönliche Beratung bei auftretenden Studienproblemen finden können. Weiterhin kann die Entwicklung und Erprobung neuer Lehr- und Lernformen mit einer innovativen fachdidaktischen Aufbereitung zur besseren Studienmotivation beitragen und einen zusätzlichen Zugang zum Lernstoff seitens der Studentinnen ermöglichen.

Da es kaum möglich ist, alle Pflichtlehrveranstaltungen innerhalb der Kernzeiten anzubieten, bemüht sich das Institut darum, eine Verbesserung der Möglichkeiten zur Kinderbetreuung am Institut und im Adlershofer Umfeld auch außerhalb dieser Zeiten zu erreichen.

Wissenschaftlicher Mittelbau

Im wissenschaftlichen Mittelbau soll das Ziel verfolgt werden, die Anzahl der Doktorandinnen zu erhöhen und bei der Entwicklung ihrer wissenschaftlichen Karriere zu begleiten. Dazu sind Projekte geeignet, die die Doktorandinnen in ihrer Promotionsphase unterstützen und vernetzen. Auch hier kann und soll das vielfältige Angebot von FiNCA für Doktorandinnen genutzt werden. Das Institut unterstützt weiterhin Nachwuchswissenschaftlerinnen bei der Akquise von Drittmitteln oder durch Bereitstellung von Infrastruktur für Forschungsvorhaben.

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Doktorandinnen und Doktoranden sollen nach der Geburt eines Kindes durch geeignete Maßnahmen unterstützt werden. Dies trifft vor allem dann zu, wenn die Elternzeit gar nicht oder nur in Teilzeit in Anspruch genommen wird, aber auch in der Übergangsphase des Wiedereintritts in die Beschäftigung nach der Elternzeit. In diesem Zeitraum soll auf Wunsch eine Entlastung von der Lehre vorgenommen werden. Dies kann durch die in der Lehrverpflichtungsverordnung gegebene Flexibilität und eine entsprechende zeitliche Verlagerung der Lehrverpflichtung realisiert werden. Zur Entlastung soll auch die zeitweilige Befreiung von der Betreuung von Praktikums-, Bachelor- und Masterarbeiten beitragen.

Altersbedingt ist insbesondere die Zeit nach einer Promotion besonders kritisch. Aus diesem Grund sollen Frauen während dieser Phase zusätzlich unterstützt werden, damit sich geeignete Kandidatinnen für eine weitere akademische Laufbahn entscheiden und eine Professur anstreben.

Professorinnen

Ausschreibungen von Professuren sollen so gestaltet werden, dass sie im Rahmen der inhaltlichen Ausrichtung auf mögliche Bewerberinnen Bezug nehmen. Die Ausschreibung von Professuren soll fachlich breit angelegt werden, um qualifizierte Bewerberinnen zu erreichen. Die Berufungskommissionen sollen sich über mögliche Bewerberinnen informieren und diese gezielt ansprechen.

Das Institut setzt seine Bemühungen intensiv fort, existierende Programme zur Finanzierung und Einrichtung von Professuren, die mit Frauen besetzt werden können, zu nutzen. Entsprechende Stellen werden im Rahmen der aktuellen Möglichkeiten infrastrukturell und personell unterstützt. Dies dient der Präsenz von Frauen in der Lehre und Forschung, aber auch der Etablierung von Vorbildern (Role Models) für Studentinnen und Doktorandinnen.

Sonstige Mitarbeiterinnen

Die technischen Mitarbeiterinnen und das Verwaltungspersonal sollen die Möglichkeit für eine berufliche Weiterentwicklung und Profilierung erhalten. Es können z.B. Qualifizierungsangebote der Humboldt-Universität zu Berlin und weiterer Organisationen genutzt werden. Dieses soll unter Berücksichtigung der persönlichen Lebenssituation und der familiären Belastung erfolgen.

5. EVALUATION

In Anlehnung an die von der DFG vorgeschlagenen Angaben zur statistischen Erfassung der Gleichstellungssituation sollen die entsprechenden Daten jährlich aktualisiert werden. Die dazugehörige Vorlage in Form einer Tabelle enthält Daten zur Gleichstellungssituation, differenziert in Stufen der wissenschaftlichen Laufbahn (s. Anhang B). Es wird ein Vergleich mit den bundesweiten Statistiken im Fach Informatik vorgenommen. Die Auswertung wird von der dezentralen Frauenbeauftragten mit Hilfe des Studien- und Prüfungsbüros vorgenommen. Stichtag für die Datenerhebung ist der 1. Oktober des jeweiligen Jahres. Die Ergebnisse werden bekannt gegeben und für die Validierung und Weiterentwicklung von Gleichstellungsmaßnahmen verwendet. Verantwortlich für die Durchführung der Evaluation und die Ableitung von Vorschlägen für die Fortschreibung des Gleichstellungskonzeptes ist der Geschäftsführende Direktor.

ANHANG A: GESCHLECHTERANTEILE AM INSTITUT FÜR INFORMATIK

Studierende⁸

Studierende der Informatik nach Abschlusszielen	Summe		Fachsemester																	
	n	%	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	>12					
alle	w	110 12%	2 67%	29 19%	2 15%	12 11%	4 17%	8 16%		8 11%	2 14%	6 9%	3 20%	3 5%	31 8%					
	m	846 88%	1 33%	120 81%	11 85%	102 89%	20 83%	41 84%	8 100%	67 89%	12 86%	60 91%	12 80%	58 95%	334 92%					
	Σ	956	3	149	13	114	24	49	8	75	14	66	15	61	365					
B.Sc. (Monostudiengang)	w	39 15%	1 100%	24 19%	1 17%	6 7%	3 17%	4 13%		0%		0%		0%					0%	
	m	227 85%		101 81%	5 83%	78 93%	15 83%	26 87%		0%	2 100%		0%		0%				0%	
	Σ	266	1	125	6	84	18	30	0	2	0	0	0	0	0				0	
B.A. (Kombinationsstudiengang)	w	8 16%		3 100%		0%	2 100%		0%		1 100%		0%		0%				0%	
	m	43 84%	9 100%		9 100%		0%	6 100%		0%	3 100%		0%	2 100%	6 100%	8 100%			0%	
	Σ	51	9	3	9	2	6	0	3	2	1	2	6	8	0				0	
Diplom	w	47 9%		0%		0%	0%	0%		0%	5 9%	1 17%	6 9%	3 25%	3 6%	29 8%				
	m	495 91%		0%		0%	0%	0%		0%	4 100%	52 91%	5 83%	58 91%	9 75%	51 94%	316 92%			
	Σ	542	0	0	0	0	0	0	4	57	6	64	12	54	345					
Internationaler Austausch	w	3 33%		0%		0%	2 40%		1 50%		0%		0%		0%				0%	
	m	6 67%		0%	1 100%	1 100%	3 60%		1 50%		0%		0%		0%				0%	
	Σ	9	0	1	1	5	0	2	0	0	0	0	0	0	0				0	
LA/L2	w	0 0%		0%		0%	0%	0%		0%		0%		0%					0%	
	m	1 100%		0%		0%	0%	0%		0%		0%		0%					1 100%	
	Σ	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				1	
LA/L4	w	1 33%		0%		0%	0%	0%		0%		0%		0%					1 33%	
	m	2 67%		0%		0%	0%	0%		0%		0%		0%					2 67%	
	Σ	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				3	
M. Ed.	w	0 0%		0%		0%	0%	0%		0%		0%		0%					0%	
	m	6 100%		0%	3 100%	0%	1 100%	0%	1 100%		0%	1 100%		0%					0%	
	Σ	6	0	3	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0				0	

⁸ Datensatz: Sommersemester 2012 (Stand: 31. Mai 2012 11:30:00)

Erfolgreiche Qualifikationsarbeiten

Qualifikationsziele	Summe		Jahr									
	n	%	2011		2010		2009		2008		2007	
Diplomarbeiten												
	w	37 9%	8 12%		6 7%		10 11%		7 9%		6 9%	
	m	355 91%	61 88%		80 93%		82 89%		71 91%		61 91%	
	Σ	392	69		86		92		78		67	
Promotionen												
	w	7 11%	2 11%		1 11%		1 7%		1 8%		2 20%	
	m	57 89%	16 89%		8 89%		14 93%		11 92%		8 80%	
	Σ	64	18		9		15		12		10	
Habilitationen												
	w	3 75%	0 0%		0 0%		0 0%		1 100%		2 100%	
	m	1 25%	0 0%		1 100%		0 0%		0 0%		0 0%	
	Σ	4	0		1		0		1		2	

Wissenschaftliches Personal

Gleichstellungskonzept - Institut für Informatik

Haushalt - unbefristet			Haushalt – befristet			Drittmittel - befristet		
weiblich (Anzahl)	gesamt (Anzahl)	weiblich (prozentual)	weiblich (Anzahl)	gesamt (Anzahl)	weiblich (prozentual)	weiblich (Anzahl)	gesamt (Anzahl)	weiblich (prozentual)
1 (2*)	9 (10*)	11(20*)	2	20	10	9	55	16
Gesamt							weiblich (Anzahl)	12 (13*)
							gesamt (Anzahl)	84 (85*)
							weiblich (prozentual)	14 (15*)

* z.Zt. Gastprofessorin (auf eigener unbefristeten Stelle) zur Vertretung einer Professur – s. Tabelle „Professuren“

Zulassungen zur Promotion

weiblich (Anzahl)	gesamt (Anzahl)	weiblich (prozentual)
13	104	13%

Professuren

Strukturstellen – unbefristet			Stellen aus Frauenförderung – befristet / Gastprofessuren - befristet			S-Professuren – unbefristet und befristet		
weiblich (Anzahl)	gesamt (Anzahl)	weiblich (prozentual)	weiblich (Anzahl)	gesamt (Anzahl)	weiblich (prozentual)	weiblich (Anzahl)	gesamt (Anzahl)	weiblich (prozentual)
1	10	10	2*	2	100	0	5	0
			1**	1	100			
Gesamt						weiblich (Anzahl)	3(4**)	
						gesamt (Anzahl)	17(18**)	
						weiblich (prozentual)	18 (22**)	
Gesamt mit Seniorprofessuren***						weiblich (Anzahl)	4 (5***)	
						gesamt (Anzahl)	19(20***)	
						weiblich (prozentual)	21 (25***)	

* Stellen aus Mitteln der Gleichstellungsfonds

** z.Zt. Gastprofessorin (auf eigener unbefristeten Stelle) zur Vertretung einer Professur

*** Seniorprofessuren wurden von der Verwaltung der Fakultät nicht genannt

Technisches und Verwaltungspersonal

Technisches Personal – Haushalt unbefristet			Verwaltungspersonal – Haushalt unbefristet/ befristet			Verwaltungspersonal – Drittmittel befristet		
weiblich (Anzahl)	gesamt (Anzahl)	Weiblich (prozentual)	weiblich (Anzahl)	gesamt (Anzahl)	weiblich (prozentual)	weiblich (Anzahl)	gesamt (Anzahl)	weiblich (prozentual)
4	13	31	7/2	7/2	100/100	2	2	100
Gesamt							weiblich (Anzahl)	15
							gesamt (Anzahl)	24
							weiblich (prozentual)	63

Anzahl der Frauen in wissenschaftlichen Positionen (Professorinnen, Mitarbeiterinnen, Stipendiatinnen) nach LFE

	Lehrstuhl	Professorinnen	Angestellte/Stipendiatinnen (Promotionszulassungen)	Insgesamt
1.	Wissensmanagement in der Bioinformatik (Leser)	0	4 (3)	4
2.	Signal- und Informationsanalyse in den Neurowissenschaften (Ivanova)	1	3 (3)	4
3.	Parallele und Verteilte Systeme (Reinefeld)	0	2 (2)	2
4.	Kognitive Robotik (Hafner)	1	1 (1)	2
5.	Signalverarbeitung und Mustererkennung (Meffert)	1	1 (1)	2
6.	Algorithmen und Komplexität (Albers)	1	0	1
7.	Logik in der Informatik (Popova-Zeugmann)	1*	0	1
8.	Künstliche Intelligenz (Burkhard)	0	1 (1)	1
9.	Informatik in Bildung und Gesellschaft (Coy)	0	1 (1)	1
10.	Visual Computing (Eisert)	0	1 (1)	1
11.	FINCA (Gutsche)	0	1	1
				20

- * Gastprofessorin (auf eigener unbefristeten Stelle) zur Vertretung einer Professur.
- An den nicht aufgeführten LFEs sowie in den Graduiertenkollegs METRIK und SOAMED sind Frauen nur als technisches oder Verwaltungspersonal beschäftigt.

ANHANG B: VORLAGE

Jährlich fortzuschreibende Tabelle zur internen Evaluation und Weiterentwicklung des Gleichstellungskonzeptes

Personelle Gleichstellungsstandards / Institut für Informatik/ Bundesweite Zahlen in der Informatik								
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage Oktober 2012				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, Datum]			
	absolut		anteilig (%)		absolut		anteilig (%)	
	w	m	w	m	w	m	w	m
Studierende	110	846	12	88				
Anzahl der Promotionen im vergangenen Jahr	2	16	11	89				
Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	12	104	12	88				
Anzahl der Habilitationen im vergangenen Jahr	0	0	0	0				
Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchsgruppen								
Juniorprofessuren	1	0	100	0				
Gastprofessuren	1	0	100	0				
Seniorprofessuren	1	1	50	50				
Professuren C3/W2 und C4/W3	2	14	13	87				