

Gleichstellungskonzept der Fakultät für Informatik und Data Science

(Stand Januar 2024)

I EINLEITUNG

Artikel 22 des Bayerischen Hochschulinnovationsgesetzes¹ (BayHIG) verpflichtet die Hochschulen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und diese als Leitprinzip zu berücksichtigen. Das Ziel der Gleichberechtigung und Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung manifestiert sich zudem bundesweit in den Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG).

Auch die Universität Regensburg legt großen Wert auf den Grundsatz der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, was sowohl in der Präambel der Grundordnung², im Leitbild³ als auch im Entwicklungsplan⁴ der Universität deutlich zum Ausdruck kommt. Durch die Integration dieses Grundsatzes in die Grundordnung strebt die Universität unter anderem an, bestehende Benachteiligungen zu bekämpfen, Familienfreundlichkeit zu gewährleisten und den Frauenanteil in Gremien sowie auf allen Ebenen der Wissenschaft zu erhöhen. Als Konsequenz wurde die Gleichstellungsförderung⁵ als herausragendes Leitprinzip festgelegt, welches die Universität Regensburg mit aktivem Engagement verfolgt. Eine klare Definition der Ziele sowie der notwendigen gleichstellungspolitischen Vorgehensweise wurden bereits im Entwicklungsplan der Universität festgehalten.

Das Gleichstellungskonzept der *Fakultät für Informatik und Data Science (FIDS)* unterstützt und ergänzt das Gleichstellungskonzept der Universität Regensburg⁶, indem fachspezifische Gegebenheiten und Problemfelder identifiziert und konkrete Maßnahmen zur Abhilfe getroffen werden.

II SITUATIONSANALYSE

Basierend auf den Daten des Datenreports 2022 zur Gleichstellung im Bereich Wissenschaft und Studium der Universität Regensburg sowie den Zahlen des Dekanats, kann die FIDS zum letzten Stichtag (1.08.2023) sieben Professorinnen vorweisen. Mit zwei weiteren Rufannahmen zum 1.10.2023 sind dies knapp 31,8% der zu diesem Zeitpunkt besetzten Professuren (insgesamt 22 Professuren, ohne W1). Das wissenschaftliche Personal im Mittelbau weist zu diesem Zeitpunkt einen Frauenanteil von 24,6% auf (insgesamt 69 Mitarbeitende).

Da die FIDS derzeit noch keine eigenen Studierenden, Promovierenden oder Habilitierenden hat, kann zum Frauenanteil dieser Gruppen keine konkrete Aussage getroffen werden. Wir verweisen an dieser Stelle auf den bundesweiten Durchschnitt (Quelle: SSOAR 2023⁷, Stand 2023 sowie CEWS⁸, Stand 2021). Dieser liegt bei einem Anteil von 21,8 % bei den Studierenden (Studienbereich Informatik),

¹ <https://www.gesetze-bayern.de/Content/Document/BayHIG/true>

² <https://www.uni-regensburg.de/rechtsgrundlagen/allgemeine-rechtsgrundlagen/index.html>

³ <https://www.uni-regensburg.de/universitaet/leitbild/startseite/index.html>

⁴ <https://www.uni-regensburg.de/assets/international/de/internationalisierung/Hochschulentwicklungsplan-UR-2025.pdf>

⁵ <https://www.uni-regensburg.de/gleichstellung/startseite/index.html>

⁶ https://www.uni-regensburg.de/assets/chancengleichheit/koordination/dateien-ab-201807/2018-2022_gleichstellungskonzept_der_ur_2018-2022_final.pdf

⁷ https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/86902/ssoar-2023-Loether-Hochschulranking_nach_Gleichstellungsaspekten_2023.pdf?sequence=4&isAllowed=y&lnkname=ssoar-2023-Loether-Hochschulranking_nach_Gleichstellungsaspekten_2023.pdf

⁸ <https://www.gesis.org/cews/daten-und-informationen/statistiken/thematische-suche/detailanzeige/article/frauenanteile-an-den-promotionen-und-habilitationen-nach-fachgruppen>

19,3% bei den Promotionen und 14,5 % bei den Habilitationen (Bereich Ingenieurwissenschaften). Der bundesweite Durchschnitt der Professorinnen liegt bei 15% im Bereich der Ingenieurwissenschaften⁹.

III ZIELE

Ziel der Fakultät für Informatik und Data Science ist der Erhalt des Frauenanteils auf Ebene der Professorinnen von mindestens 30%. Dies übersteigt deutlich den universitätsweiten Professorinnenanteil, der zum 1.12.2022 bei 20,17% lag (Quelle: Datenreport 2022).

Darüber hinaus sollen begabte Wissenschaftlerinnen auf dem Qualifizierungsweg und Studentinnen mit Zugehörigkeit zur FIDS bestmöglich gefördert und motiviert werden, um ihre wissenschaftliche Karriere zielstrebig und erfolgreich verfolgen zu können. Ziel ist es, dass alle wissenschaftlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen die gleichen Voraussetzungen für den erfolgreichen Abschluss ihrer Qualifikation haben. Die FIDS setzt sich daher als Ziel, dass der Frauenanteil bei den Promotionen dem Frauenanteil im wiss. Mittelbau entspricht und der Frauenanteil bei den Habilitationen dem Frauenanteil der wissenschaftlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen auf PostDoc-Level entspricht.

IV MASSNAHMEN

Die Fakultät für Informatik und Data Science verfolgt als übergeordnetes Ziel die strukturelle und inhaltliche Verankerung der gleichen Teilhabe von Frauen und Männern (Parität) in allen Bereichen der Wissenschaft und Kunst sowie den akademischen Gremien der Fakultät (im Speziellen) und der Universität (im Allgemeinen). Um diese Ziele bestmöglich umsetzen zu können, definiert die Fakultät die folgenden konkreten Maßnahmen:

1) Maßnahmen zum Erhalt sowie zur Steigerung des Frauenanteils auf allen Ebenen der wissenschaftlichen Arbeit in unter-repräsentierten Bereichen

Die Situationsanalyse zeigt, dass der Anteil der weiblich besetzten Professuren in der Fakultät für Informatik und Data Science mit über 30% bereits über dem Universitätsdurchschnitt liegt. Das primäre Ziel besteht daher darin, den aktuell hohen Frauenanteil (bei über 30%) zu halten und diesen nach Möglichkeit noch weiter zu steigern. Hierfür werden folgende Maßnahmen in den verschiedenen Stadien von Berufungsverfahren festgelegt:

- Zum Ausschreibungszeitpunkt werden geeignete Wissenschaftlerinnen durch den Vorsitzenden oder die Vorsitzende der Berufungskommission in Absprache mit den *FIDS Fakultätsbeauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst* (kurz FGB) gezielt angesprochen und zur Bewerbung aufgefordert.
- Bei der Besetzung der Berufungskommissionen wird (nach Möglichkeit) eine paritätische Besetzung angestrebt.
- Bei der Auswahl der Gutachterinnen und Gutachter wird darauf geachtet, gezielt externe fachkompetente Gutachterinnen anzusprechen.

Die Situationsanalyse zeigt weiter, dass der Anteil der (un-)befristeten wiss. Mitarbeiterstellen überwiegend männlich besetzt ist. Zum 01.08.2023 sind etwa 25% der Stellen im wiss. Mittelbau von Frauen besetzt. Um diesen Anteil zu erhöhen, werden folgende Maßnahmen ergriffen:

- Bei der Ausschreibung von unbefristeten Stellen im akademischen Mittelbau werden die *FGBs der FIDS* über die Ausschreibung informiert.
- Bei allen Bewerbungsgesprächen wird auf Beratungs- und Informationsmöglichkeiten durch die *FGBs der FIDS* sowie die *Koordinationsstelle Chancengleichheit* hingewiesen.

⁹ https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/12/PD22_559_213.html

Um den Gleichstellungsdefiziten bei wichtigen Entscheidungsprozessen entgegenzuwirken, werden zudem folgende Maßnahmen ergriffen:

- In allen Instanzen, Gremien und Kommissionen der FIDS wird auf eine angemessene Repräsentation von Frauen geachtet. Angestrebt sind ebenfalls 30%.
- Bei der Entsendung in wichtige fakultätsübergreifende Entscheidungsgremien werden gezielt Frauen berücksichtigt. Angestrebt sind auch hier 30%.

2) Strategien zur Förderung von Schülerinnen, Studentinnen und Wissenschaftlerinnen auf dem Qualifizierungsweg

Zur speziellen Förderung von Studentinnen und Wissenschaftlerinnen auf dem Qualifizierungsweg sind unter anderem folgende Maßnahmen geplant:

- Projekte und Initiativen wie das Frühstudium, ein Partnernetzwerk mit Schulen aus der Region, der Girls und Boys Day sowie Schülerpraktika sollen Schülern und Schülerinnen die Perspektiven eines Studiums im Bereich Informatik an der FIDS näherbringen.
- Durch gezielte Werbemaßnahmen bei Hochschulmessen, Infoveranstaltungen bei MINT-Tagen und ähnlichen Veranstaltungen sollen Studentinnen gezielt und aktiv für die neuen Bachelorstudiengänge Informatik und Data Science akquiriert werden. Mentoring-Programme wie CyberMentor (für Schülerinnen vor dem Studium) sowie ein mittelfristig geplantes FIDS-eigenes Mentoring-Programm (für Studierende im ersten Semester) sollen den Studieneinstieg erleichtern.
- Auch Wissenschaftlerinnen auf dem Qualifizierungsweg sollen verstärkt rekrutiert und gefördert werden. Hierzu gehören unter anderem:
 - Die Bekanntmachung und Nutzung fakultätsinterner Fördermaßnahmen wie beispielsweise dem Finanziellen Anreizsystems zur Förderung der Gleichstellung (FAS-G).
 - Die Bekanntmachung und Nutzung fakultätsübergreifender Fördermaßnahmen der Universität Regensburg wie beispielsweise des Bayerischen Programms zur Realisierung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre, des uni-weiten Mentoring-Programms sowie des Professorinnen-Programms (besonders Mobilitätsstipendien, Mutterschutzüberbrückungspauschale).
 - Die Bekanntmachung und Nutzung der von der Universität entwickelten Förderprogramme für Frauen, wie beispielsweise der Nachteilsausgleich für die Kinderbetreuung, Sach- und Reisekosten sowie Gelder für SHKs.
- Die FIDS beteiligt sich an der Organisation der Konferenzreihe „Woman in Data Science“ in Regensburg, die Frauen aus der Forschung und Entwicklung im Bereich Data Science zusammenbringt.
- Zudem fördern Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Hochschultätigkeit die Entscheidung von Studentinnen und Doktorandinnen eine akademische Laufbahn zu beginnen. Geplant ist daher eine enge Vernetzung der FIDS mit der *Koordinationsstelle Chancengleichheit* sowie dem *Familien-Service* der Universität. Ziel ist unter anderem eine adäquate Kinder- und Angehörigen-Betreuung, flexible Arbeitszeiten, eine Verbesserung beim Wiedereinstieg nach Elternzeit und die parallele Karriereförderung.

3) Maßnahmen zur Verbesserung der Kommunikation

Der Informationsweitergabe zu frauenspezifischen Beratungs- und Förderangeboten kommt bei der Umsetzung des Gleichstellungskonzepts eine entscheidende Rolle zu. Zur Verbesserung der Informationspolitik sind folgende Maßnahmen etabliert worden:

- Alle aktuellen Informationen und Angebote, welche durch die *Koordinationsstelle Chancengleichheit* sowie von der FIDS zur Frauenförderung angeboten und/oder bereitgestellt werden, werden auf der Website der FGBs¹⁰ regelmäßig bereitgestellt.

¹⁰ <https://www.uni-regensburg.de/informatik-data-science/gleichstellung/startseite/index.html>

- Die FGBs pflegen einen Email-Verteiler, über den alle aktuellen Informationen und Angebote zusätzlich an alle wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen der FIDS verschickt werden. Dieser soll auch für andere interessierte Mitarbeitende und Wissenschaftler geöffnet werden.
- Der regelmäßig stattfindende Stammtisch der FIDS-Frauen bietet einen sicheren Raum, in welchem sich unsere Promovendinnen, Habilitandinnen und Professorinnen austauschen, Erfahrungen teilen und gegenseitig unterstützen können. Auch interessierte Studentinnen sind hierzu herzlich eingeladenen.

4) Maßnahmen zur Entlastung sowie Stärkung besonders engagierter Frauen in Funktionen und Ämtern

Bei der Verfolgung des Ziels einer angemessenen Repräsentation von Frauen in Funktionen und Ämtern besteht die Gefahr, dass bei den in Frage kommenden Frauen Funktionen und Ämter gehäuft werden und es somit zu einer Mehrfachbelastung kommt. Um dennoch eine Ämterübernahme für Frauen attraktiv zu gestalten, müssen individuelle Entlastungsmaßnahmen anvisiert werden. Hierzu gehören die künftige Reduktion des Lehrdeputats oder die Zurverfügungstellung von Mitteln für Hilfskräfte zur Entlastung.

Maßnahmen zur Erhöhung der Familienfreundlichkeit sind zudem die Einrichtung eines Familien-/Stillzimmers am Hauptcampus (Lageplan Familienfreundlicher Campus¹¹) und in der Bajuwarenstraße 4 sowie eine familienfreundliche Lehr- und Gremienplanung. Wichtige Termine sollen nicht vor 9 Uhr, nach 17 Uhr oder am Wochenende stattfinden und zudem durch eine maximale Dauer begrenzt sein.

Die *Fakultätsgleichstellungsbeauftragten* sind stimmberechtigte Mitglieder im Fakultätsrat der FIDS. Zudem sind sie in vielen weiteren Gremien und (Berufungs-) Kommissionen vertreten. Für eine aktive Teilnahme ist dabei die frühzeitige Einbindung der *FGBs* zwingend erforderlich.

5) Themensetzung und aktives Role-modelling

Die Förderung der Gleichstellung umfasst nicht nur Informations- und Besetzungsbemühungen, sondern auch die adäquate Sichtbarkeit des Themas in Forschung und Lehre. Hierfür sollen alle Lehrenden für Genderfragen sensibilisiert und in ihrer Genderkompetenz gefördert werden. Dafür sollen insbesondere die einschlägigen Angebote der *Koordinationsstelle Gleichstellung* genutzt werden. Zudem achten alle Lehrenden in ihren Veranstaltungen sowohl schriftlich als auch mündlich auf eine gendergerechte Sprache.

V EVALUIERUNG

Das Gleichstellungskonzept wird zum 31.12.2024 und danach alle zwei Jahre durch den Fakultätsrat in Zusammenarbeit mit den Beauftragten für Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst der Fakultät für Informatik und Data Science evaluiert und aktualisiert.

genehmigt am 7. Februar 2024 durch den Fakultätsrat der
Fakultät für Informatik und Data Science


Prof. Dr. Christian Wolff


Prof. Dr. Christian Wolff
– Dekan –

¹¹ https://www.uni-regensburg.de/assets/universitaet/personalentwicklung/familie/lageplan-Familienraeume_Wickelgelegenheiten_2021.pdf