



Diversity-Zielvereinbarung
zwischen
der Hochschulleitung der Technischen Universität München
und
der Fakultät für Informatik der Technischen Universität München

München/Garching, den 1. Februar 2013

Strategie Diversity IN.TUM: Prinzipien, Ziele und Maßnahmen	3
1. Grundlegende Erkenntnisse	3
1.1. Grundsatz	3
1.2. Erfolgsaussichten durch Perspektivenwechsel	3
1.3. Argumentationslinien	4
2. Vorgehen zur Entwicklung der Strategie Diversity	6
2.1. Mission	6
2.2. Vision	6
2.3. Strategischer Weg zur Chancengleichheit	6
2.4. Weiteres Vorgehen	6
3. Die strategischen Projekte	7
3.1. Projekt „Kinderzimmer“	7
3.2. Projekte „Eingangsphase Bachelor-Studiengänge“	8
3.2.1. Projekt „Inklusiv“ (Lehrpreis Diversity)	8
3.2.2. Projekt „Weiterentwicklung des Vorprojektes Informatik“	8
3.2.3. Projekt „Immigration Course“	8
3.2.4. Projekt „Study Coaches“	9
3.3. Projekt „Informatik in die Magistrale“	9
3.4. Projekt „Studentische Informatik-Botschafterinnen“	9
3.5. Projekt „Eingangsphase Master-Studiengänge“	10
3.6. Projekt „Umfragen und Statistiken“	10
3.7. Projekt „Liesel-Beckmann-Symposium 2013“	10
3.8. Teilnahme am Professorinnen-Programm	11
3.9. Institutionalisierung	11
4. Tabellarische Übersicht über Strategische Projekte	12
5. Personelle Gleichstellungsstandards // Fakultät IN	13
Literatur	14

Strategie Diversity IN.TUM: Prinzipien, Ziele und Maßnahmen

1. Februar 2013

Mit diesem Dokument dokumentiert die Fakultät für Informatik an der TU München, IN.TUM, ihre Diversity-Strategie. Folgende Punkte werden besonders herausgestellt:

- Integration des Themas in die Fakultät, abgestimmte Entwicklung, institutionelle Unterstützung
- Systematische Ableitung der Strategie aus Mission und Vision der Fakultät
- Integrierte Berücksichtigung mehrere Diversity-Kriterien: Geschlecht, Internationalität, sozialer und kultureller Hintergrund
- Gute Erfolgsaussichten durch Einnehmen der Kulturperspektive anstelle der Differenzperspektive
- Neuartige Maßnahmen, z.B. flexible Kinderbetreuung
- Erheblicher Einsatz von Ressourcen

Das Dokument beruht auf IN.TUMs Strategie zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern. IN.TUM hat die Strategie Chancengleichheit im Jahr 2012 in einer eigens dafür eingesetzten Kommission¹ entwickelt. Die Strategie Chancengleichheit wurde mehrfach in Professorien IN.TUM abgestimmt. Im Dezember 2012 wurde sie vom Leitungsgremium IN.TUM gebilligt. Die entsprechenden Mittel (Personal- und Finanzressourcen) zur Durchführung der aus ihr abgeleiteten Maßnahmen wurden durch die Fakultät bereitgestellt. Das belegt, wie weitgehend das Thema Chancengleichheit in IN.TUM integriert ist und welche großartige institutionelle Unterstützung es in IN.TUM erfährt.

1. Grundlegende Erkenntnisse

Die Strategie Chancengleichheit IN.TUM basiert auf einem Paradigmenwechsel: Einnahme der Kulturperspektive anstelle der Differenzperspektive:

1.1. Grundsatz

Hochschulrelevante Unterschiede (Studienwahl, Studium, Wissenschaft) zwischen Frauen und Männern sind nicht inhärent sondern kulturell begründet. Die Differenzperspektive auf die Förderung der Chancengleichheit hat sich nicht bewährt. Wir bauen unsere Strategie Chancengleichheit auf einer Kulturperspektive auf.

1.2. Erfolgsaussichten durch Perspektivenwechsel

¹ Der von der Frauenbeauftragten IN.TUM, Prof. Dr. Anne Brüggemann-Klein, geleiteten Kommission Chancengleichheit gehören Schlüsselpersonen der Fakultät an: Prof. Dr. Helmut Krcmar (Dekan), Prof. Dr. Helmut Seidl (stellvertretender Studiendekan), Prof. Dr. Georg Carle (Geschäftsführender Direktor), Dr. Christian Herzog (Servicebüro Studium), Dr. Angelika Reiser (Studienberatung), Julia Manner (Dekanatsassistentin), Martina von Imhoff und Christine Müller (Internationales), Katharina Spiess (Schnittstelle Schule/Hochschule), Barbara Köhler und Michaela Gluchow (stellvertretende Frauenbeauftragte und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen), Ursula Eschbach (Öffentlichkeitsarbeit), Anja Grünheid, Matthias Gottlieb und Melanie Heller (Studierende). Mitglieder von außerhalb sind Dr. Ulla Weber und Anja Quindeau (TUM.Diversity), Prof. Dr. Karin Zachmann (EDU) und Dr. Ellen Walther-Klaus (MINT Zukunft schaffen).

Kulturperspektive bedeutet gender-unabhängige Faktoren in den Blick zu nehmen, die kulturbedingt eine unterschiedliche Beteiligung von Frauen und Männern nach sich ziehen.

Ein Beispiel für einen solchen Faktor ist gegeben, wenn eine - kulturbedingte - geringere Programmiererfahrung von Schülerinnen und Schülern, die zur Folge hat, dass Schülerinnen Informatik als Studienfach weniger häufig wählen als Schüler und dass sich Studentinnen zu Studienbeginn weniger zugehörig und am richtigen Platz fühlen als Studenten. Maßnahmen aus einer Differenzperspektive heraus können aus speziellen Programmierkursen für Schülerinnen und Studentinnen oder aus Änderungen im Curriculum bestehen, um den angeblich spezifischen Interessen von Studentinnen besser entgegenzukommen. Maßnahmen aus einer Kulturperspektive heraus gestalten die Eingangsphase in das Studium so differenziert, dass für ein Informatik-Studium geeignete Studierende mit geringen oder mit ausgeprägten Programmierkenntnissen gleichermaßen angemessen unterrichtet werden. Dadurch dass wir mit einem Wechsel zur Kulturperspektive vorhandene Problembereiche grundsätzlich angehen, erreichen wir neben ausgeglicheneren Zahlenverhältnissen auch bessere Qualität in Forschung und Lehre.

1.3. Argumentationslinien

- CHE-Studie QUEST: Unterschiedliche Typen von Studierenden mit unterschiedlicher Adaption an die Hochschule haben unterschiedliche Frauenanteile. Überdurchschnittlichen Frauenanteil mit mittlerer Adaption an die Hochschule gibt es bei den Typen Ernüchterte und Pflichtbewusste. Diese Typen unterscheiden sich hauptsächlich durch niedrige Werte beim Faktor Gemütsverfassung von Typen mit besserer Adaption an die Hochschule. Daraus lassen sich Ansatzpunkte für Interventionen ableiten, die die Lage der Studierenden allgemein verbessert und überproportional Studentinnen zugutekommt.
 - CHE: CHE QUEST, Kurzbeschreibung einer Methodik und von ermittelten Studierendentypen. Juni 2011. www.che.de/downloads/Consult_Briefing_1_2_QUEST_Studierende_ntypen.pdf
- Token-Syndrom: Personen, die innerhalb einer Gruppe einer extremen Minderheit angehören (weniger als 15 %), werden vornehmlich als Angehörige dieser Minderheit (Token) gesehen und agieren auch selbst als typische Angehörige dieser Minderheit. Dies ist eine Einschränkung ihrer Chancen. Sowohl Studentinnen als auch Wissenschaftlerinnen an der Fakultät für Informatik befinden sich in einer solchen Minderheitensituation. Studienrelevante Einstellungen und Verhaltensweisen, z.B. Distanz zum Programmieren, die bei Studentinnen verstärkt zu finden sind, sind deshalb genau zu überprüfen. Mit hoher Wahrscheinlichkeit sind sie Ausfluss des Token-Syndroms und nicht inhärente Charakteristika von Studentinnen. Interventionen zur Erhöhung von Chancengleichheit müssen das Token-Syndrom berücksichtigen, damit sie Gender-Stereotypen nicht verstärken und so kontraproduktiv wirken.
 - Rosabeth Moss Kanter: Men and Women of the Corporation. BasicBooks 1993 (aktualisierte Auflage). www.youtube.com/watch?v=p56b6nzslaU

- Harvard-Studie Implicit: Unterschiedliche implizite Annahmen zum Verhältnis von Gender–Science oder Gender–Career erklären unterschiedliche Beteiligung von Frauen im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich in unterschiedlichen Kulturen.
 - Brian A. Nosek et al.: National Differences in Gender-Science Stereotypes Predict National Sex Differences in Science and Math Achievement. PNAS, June 2009. www.pnas.org/cgi/doi/10.1073/pnas.0809921106
 - Selbsttests zu Implicit Assumptions, Assoziationen zwischen Gender-Science und Gender-Career. www.implicit.harvard.edu/implicit/demo/selectatest.html
- Fall-Studie CMU School of Computer Science: Anstieg des Frauenanteils im ersten Semester Bachelor Informatik von 9% auf 40% innerhalb von 5 Jahren. Untersuchungen an der CMU SCS ergeben, dass bei ausgeglichenen Zahlenverhältnissen die ursprünglich vorhandene *Gender Divide* verschwindet. Dies ist zurückzuführen auf Änderungen in der lokalen Department-Kultur, durch die es gelungen ist, eine diverse und gender-mäßig ausgewogene Studierendenschaft mit hohem Leistungspotential, aber unterschiedlichen Vorerfahrungen, Anwendungsinteressen und Persönlichkeitsstrukturen anzuziehen und erfolgreich durch das Studium zu begleiten.
 - Carol Frieze, Jeria L. Quesenberry, Elizabeth Kemp, Anthony Velásquez: Diversity or Difference? New Research Supports the Case for a Cultural Perspective on Women in Computing. Journal of Science Education and Technology, September 2011. www.cs.cmu.edu/%7Ecufrieze/DiversityorDifference.pdf
 - Lenore Blum: Women in Computer Science: The Carnegie Mellon Experience. women@scs 2001. www.cs.cmu.edu/~lblum/PAPERS/women_in_computer_science.pdf

Der Wechsel von der Differenzperspektive zur Kulturperspektive stellt IN.TUM vor die Herausforderung, Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit zu integrieren in allgemeine Maßnahmen der Qualitätsentwicklung. Die Planung solcher Maßnahmen wird sorgfältig innerhalb von IN.TUM abgestimmt.

Da die Beteiligungsstruktur von Frauen und Männern bei IN.TUM säulenförmig mit schmaler Basis und nicht pyramidenförmig ist, liegt der Focus der Strategie Chancengleichheit zunächst auf der Schnittstelle Schule/Hochschule und dem Bereich Studium. IN.TUM möchte eine diverse Gruppe von Studierenden mit höherem Frauenanteil für die Informatikstudiengänge gewinnen und mit ihnen gemeinsam eine fruchtbare Studiumgebung gestalten.

Der Wechsel von einer Differenzperspektive hin zu einer Kulturperspektive hat den Fokus kanonisch auf weitere Diversitätskriterien erweitert, u.a. auf Internationalisierung und kulturellen sowie sozialen Hintergrund. Aus einer Strategie Chancengleichheit für Männer und Frauen ist eine Strategie Diversity geworden.

2. Vorgehen zur Entwicklung der Strategie Diversity

Die Strategie Diversity der Fakultät für Informatik an der TU München, IN.TUM, verankert das Thema Chancengleichheit in Mission, Vision und strategischem Handeln.

2.1. Mission

Was vereint uns? Die unbedingte Überzeugung vom Fach Informatik und seiner Bedeutung in der modernen Gesellschaft als Hilfsmittel zum Erkenntnisfortschritt und als Triebfeder der Innovation in wichtigen Bereichen. Spitzenleistungen in Forschung und Lehre. Effektive Selbstverwaltung.

Motto: IN.TUM gestaltet Zukunft.

2.2. Vision

Informatik à la IN.TUM wird als spannend/herausfordernd, gesellschaftlich relevant und fachlich exzellent wahrgenommen. IN.TUM mobilisiert mit Kompetenz in Forschung und Lehre, Interdisziplinarität, Anwendungsbezügen und begeistert gelebtem Bild von Informatik Potentiale und bildet Studierende aus, die Informatik à la IN.TUM in Praxis und Wissenschaft tragen.

2.3. Strategischer Weg zur Chancengleichheit

IN.TUM unterstützt nachhaltig Chancengleichheit für Personen aus einem diversen Spektrum, unabhängig von Geschlecht, Interessen, Begabungen, Bildungswegen und sozialem oder kulturellem Hintergrund. IN.TUM ist der Überzeugung, dass Diversität der in Studium, Lehre, Forschung und Verwaltung tätigen Personen bestmöglich Potentiale nutzt und die Entwicklung im Sinne der Vision entscheidend voranbringt. Chancengleichheit ist damit ein strategischer Weg für IN.TUM.

IN.TUM betrachtet folgende Arten von Kennzahlen, um Fortschritte auf dem Weg der verbesserten Chancengleichheit zu messen:

Absolute Zahlen Studienanfänger/innen; Gender- und Diversity-Bilanz nach Kennzahlen der DFG-Gleichstellungsstandards, auch weiter differenziert; Gender- und Diversity-Bilanz bei Studienbarometer und Image-Umfragen.

2.4. Weiteres Vorgehen

IN.TUM lehnt die eigentliche Entwicklung der Strategie Diversity an die Konzeptentwicklung zur Verwendung von Studienbeiträgen an und verwendet die Methode der Balanced Scorecard.

In einem ersten Schritt wird der Handlungsrahmen abgesteckt, um Aktionen zielgerecht ausrichten zu können. Der Handlungsrahmen besteht aus einer Matrix aus Handlungsfeldern (Perspektiven in Balanced Scorecard) und strategischen Wegen. In diese Matrix werden über 40 potentielle Aktionen mit Aktionszielen und Kennzahlen eingeordnet.

Anschließend werden die Aktionen gefiltert und zu einigen wenigen strategischen Projekten gebündelt und ausführlich beschrieben, mit Kennzahlen, Budget, Verantwortlichen, Projektplan, Anknüpfungspunkten und Vernetzung. Diese strategischen Projekte sind im Folgenden aufgeführt.

3. Die strategischen Projekte

Die strategischen Projekte haben den Schwerpunkt Lehre. Aus der Kulturperspektive heraus ergibt es sich natürlich, verschiedene Diversity-Kriterien gleichzeitig zu adressieren.

IN.TUM verpflichtet sich zu den folgenden Projekten:

3.1. Projekt „Kinderzimmer“

Im Anschluss an einen Workshop zur Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Beruf im November 2010 haben die Fakultäten Mathematik und Informatik, MA.IN.TUM, im SS 2011 zwei Kinderzimmer eingerichtet, in denen Betreuungspersonen sich mit Kindern aufhalten können. MA.IN.TUM hat die Räume bereitgestellt und eine kindersichere, kindgerechte Einrichtung geplant und finanziert. Seit dem WS 2011 wird in den Kinderzimmern eine flexible Kinderbetreuung angeboten, die u.a. für folgende Fälle genutzt wird:

- Betreuung von Kindern während Lehrveranstaltungen oder Besprechungen außerhalb der regulären Betreuungszeiten oder bei Ausfall der regulären Betreuung.
- Betreuung der Kinder von Gästen während eines Gastaufenthalts an der TUM.
- Betreuung der Kinder von Teilnehmer/innen an Konferenzen und Workshops, entsprechend u.a. der Förderbedingungen der DFG.

Das Konzept der Kinderzimmer und der flexiblen Kinderbetreuung wurde in enger Zusammenarbeit mit dem Familienservice Garching (jetzt TUM.Family) ausgearbeitet. Die Betreuer/innen werden von der Agentur R.U.F. im Rahmen eines Pauschalvertrags mit TUM vermittelt; sie sind von R.U.F. auf die Tätigkeit vorbereitet, arbeiten aber als Selbständige. Details finden sich auf unserer Webseite www.in.tum.de/kinderzimmer.

Das Angebot ist erweiterbar auf andere Einrichtungen und Fakultäten am Standort Garching. MA.IN.TUM beteiligen sich regelmäßig am Runden Tisch Familienservice Garching, um mit interessierten Einrichtungen Erfahrungen auszutauschen und Weiterentwicklungen zu diskutieren.

Die Finanzierung der flexiblen Kinderbetreuung erfolgt durch Eigenbeiträge und im ersten Jahr des Bestehens aus Mitteln der Exzellenzinitiative. Im Rahmen der Strategie Diversity stellt IN.TUM über drei Jahre hinweg je 10.000 € zur Unterstützung bereit. MA.TUM investiert den gleichen Betrag.

Kennzahlen: Nachfrage/Belegung, Betreuungskosten pro Kind, Zufriedenheit der Eltern.

Mittel: 3mal 10.000 €

Laufzeit: 2013 bis 2015 (3 Jahre).

Verantwortlich: Frauenbeauftragte IN.TUM.

3.2. Projekte „Eingangsphase Bachelor-Studiengänge“

Die strategischen Projekte decken die Eingangsphase der Bachelor-Studiengänge Informatik ab. Es werden fachlich-methodische, pädagogische und motivationale Aspekte berücksichtigt, und zwar für die Diversity-Profile einer heterogenen Studierendenschaft.

3.2.1. Projekt „Inklusiv“ (Lehrpreis Diversity)

Das Projekt „Inklusiv“ wird im Rahmen des Lehrpreises Diversity an Prof. Dr. Anne Brüggemann-Klein entwickelt. Das Projekt entwickelt neue Elemente für eine diversity-gerechte Gestaltung der Veranstaltungen „Einführung in die Informatik“ und „Praktikum Grundlagen der Programmierung“. Das Projekt hat Breitenwirkung, da diese beiden Veranstaltungen von allen Studierenden in Informatik-Bachelor-Studiengängen besucht werden. Projektinhalte sind:

- Feedback verbessern, früh und differenziert intervenieren
- Aktivieren, Gelegenheiten für Erfolgserlebnisse schaffen, Stärken nutzen
- Kontextualisierung vornehmen, Motivation erhalten und weiterentwickeln
- Lernkompetenz unterstützen
- Leistungsstarke Studierende fördern

Kennzahlen: Verringerung der Durchfall- und Studienabbruchquoten, Verbesserung der Zufriedenheit der Studierenden, Aktivierung der Studierenden (Mitwirkung in Foren, Teilnahme an neuen Aktivitäten); jeweils über Diversity-Profile hinweg.

Laufzeit: 1 Jahr.

Mittel: ½ Jahr ¼ TVL 13, 5.000 € Sach- und Hilfskraftmittel, 5.000 € Entwicklungskosten für Entwicklung eines alternativen Moduls für leistungsstarke Studierende. Diese Mittel kommen aus dem Lehrpreis Diversity.

Verantwortlich: Prof. Dr. Anne Brüggemann-Klein.

3.2.2. Projekt „Weiterentwicklung des Vorprojektes Informatik“

Der Fokus wird auf Programmieren ohne Vorkenntnisse gesetzt, wobei alle Teilnehmenden das Vorprojekt erfolgreich absolvieren sollen.

Kennzahlen: Erreichen der Zielgruppe, Effizienz gemessen an Selbsteinschätzung der Studierenden nach der ersten Semesterhälfte; jeweils über Diversity-Profile hinweg.

Laufzeit: 2013 bis 2015 (3 Jahre).

Mittel: Einmalig ½ TVL 13 über 3 Monate für Konzeptentwicklung, 1.000 € zusätzliche Tutoriumsmittel pro Jahr.

Verantwortlich: Prof. Dr. Peter Hubwieser.

3.2.3. Projekt „Immigration Course“

Es handelt sich um einen virtuellen Kurs mit verschiedenen Aktionen zur „Akklimatisierung“, der keine besonderen Ressourcen erfordert.

Kennzahlen: Teilnahmezahlen, Feedback der Studierenden, Zahl und Qualität der Aktionen.

Verantwortlich: Frauenbeauftragte IN.TUM in Zusammenarbeit mit Studiendekan.

3.2.4. Projekt „Study Coaches“

Ausbildung von Studierenden als Fachleute für Lerntechniken, Einsatz in „Study Spotlights“ in Übungsgruppen, in Zusammenarbeit mit ProLehre.

Kennzahlen: Zahl der Study Coaches, Zahl der Einsätze, Feedback der Studierenden (auch zeitversetzt)

Laufzeit: 2013 bis 2015 (3 Jahre)

Mittel: 2mal 2.000 € für Trainingspersonal

Verantwortlich: Frauenbeauftragte IN.TUM in Zusammenarbeit mit Studiendekan und ProLehre.

3.3. Projekt „Informatik in die Magistrale“

Ziel ist es, das Selbstverständnis der Studierenden als Informatiker/innen zu bewahren und zu stärken in Bezug auf die Studienentscheidung für Informatik, das Studium selbst und den zukünftigen Beruf, vor dem Hintergrund der Heterogenität.

Mittel sind umfassende, konsequente, anschauliche und lebendige Vermittlung von

- Berufsbildern / Arbeitsfeldern (Videoporträts im Web, Diskussionen z.B. im Karriereforum),
- Wegen im Studium (studentische Werdegänge im Web, Informationskanäle wie YouTube oder Facebook, Karriereforum, Mentoring-Programme),
- der gesellschaftlichen Rolle und Bedeutung der Informatik (Identifizieren gesellschaftlich relevanter Fragestellungen, Beteiligung von IN.TUM an Fragestellungen der Zukunft, Einordnung der Forschungsrichtungen, Bildung von thematischen Clustern),
- den fachlichen Ausrichtungen (Informatik-Spotlights).

Kennzahlen: Zahl und Qualität der Informationsangebote und Aktionen, Interviews und/oder Befragungen, Imageanalysen, Klickraten auf Webseiten, Teilnahme an Veranstaltungen, Clippings

Laufzeit: 2013 bis 2015 (3 Jahre)

Mittel: über 3 Jahre ¼ TVL E9, 5.000 € Sachmittel pro Jahr, davon 5.000 € einmalig aus Google-Spende an das Informatik-Forum Frauen, IFF.

Verantwortlich: Beauftragte für Öffentlichkeit und Forschung.

3.4. Projekt „Studentische Informatik-Botschafterinnen“

In Ergänzung zum Programm „Informatik-Botschafter“ und in Kooperation mit „Erlebe IT“ gehen studentische Botschafterinnen an Schulen, organisieren dort Informatik-Projekte und informieren über Studiengänge an IN.TUM. Erste Treffen mit „Erlebe IT“ und Workshops zum Entwickeln geeigneter Projekte haben bereits stattgefunden.

Kennzahlen: Zahl der Botschafterinnen, Zahl der Einsätze, Feedback zur Qualität und Werbewirksamkeit der durchgeführten Projekte, Interesse der Schüler/innen an Informatik, Wahrnehmung weiterer Informationsangebote durch Schüler/innen.

Laufzeit: 2013 bis 2015 (3 Jahre)

Mittel: Sachmittel und Aufwandsentschädigungen werden nicht besonders ausgewiesen; sie werden im Rahmen des Etats der Stelle „Schnittstelle Schule/Hochschule“ übernommen.

Verantwortlich: Barbara Köhler in Absprache mit Katharina Spiess (Schnittstelle Schule/Hochschule)

3.5. Projekt „Eingangsphase Master-Studiengänge“

Zielgruppe des Projekts sind internationale Studierende, hier besonders Studentinnen, und Studierende mit Migrationshintergrund. Ziel ist es, eine Möglichkeiten zur Absicherung des Lebensunterhalts und Wohnmöglichkeiten vom ersten Tag an bereitzustellen. Hierzu sind die folgenden Maßnahmen in enger Kooperation mit bestehenden Initiativen vorgesehen:

- Erschließung bestehender Angebote von HiWi-Jobs und Praktika für die Zielgruppe (Bündelung geeigneter Angebote, Ausschreibungen auf Englisch, Interviews im Vorfeld über Skype oder Videokonferenzen).
- Einwerben zusätzlicher Angebote, besonders bei Firmen.
- Vermittlung von Gasteltern.

Kennzahlen: Anzahl eingestellter Jobangebote, Klickzahlen von Jobangeboten, Anzahl vermittelter Studierender, Zufriedenheit von Studierenden, Arbeitgeber/innen und Gasteltern.

Laufzeit: 2013 bis 2015 (3 Jahre)

Mittel: ½ TVL E9 über 3 Jahre, 6.000 € HiWi-Mittel pro Jahr.

Verantwortlich: Studienbüro Internationales

3.6. Projekt „Umfragen und Statistiken“

Ziel ist es, in IN.TUM den Status quo in Bezug auf Diversity genauer zu analysieren, als Grundlage für Entwicklung, Steuerung und Evaluierung von Maßnahmen, auch im Vergleich mit Informatik an den TU9-Hochschulen oder an internationalen Referenz-Hochschulen (z.B. ETH Zürich). Dazu dienen:

- Einführung von flexiblen Instrumenten für kleine Umfragen und Verknüpfung mit Diversity-Profilen (z.B. für spontane Stimmungsbarometer).
- Nachhaltige und differenzierte Erhebung von Studien-Daten nach Diversity-Profilen (u.a. aus TUMonline).

Kennzahlen: Einsätze der flexiblen Umfrageinstrumente. Feedback zur Handhabbarkeit der Instrumente. Grad der Abdeckung von Kriterien aus der schon erarbeiteten Anforderungsliste. Grad der Automatisierung bzw. Aufsetzen der notwendigen Prozesse zur Datengewinnung. Zweckmäßigkeit der Organisation der Daten, auch für Analysen über die Zeit. Erkenntnisgewinn aus Analyse der Daten nach Diversity-Profilen. Qualität von Hinweisen für weitere Maßnahmen. Qualität der Unterstützung bei Steuerung und Evaluierung von Maßnahmen.

Laufzeit: 2013 bis 2015 (3 Jahre)

Mittel: ¼ TVL E9 über 3 Jahre, davon ½ Jahr aus Lehrpreis Diversity.

Verantwortlich: Prof. Dr. Anne Brüggemann-Klein, Dr. Christian Herzog.

3.7. Projekt „Liesel-Beckmann-Symposium 2013“

IN.TUM übernimmt die Programmgestaltung für das Liesel-Beckmann-Symposium 2013. Ziel ist es, nach außen die Diversity-Aktivitäten der Informatik national und international zu vernetzen und nach innen Diversity-Kompetenz und Diversity-Sensibilität innerhalb der Informatik und verwandter Fächer zu erhöhen.

Kennzahlen: Qualität der Effekte von Netzwerkbildung bezüglich Diversity und Informatik (z.B. Erkenntnisgewinn durch Austausch, Etablieren guter Praktiken,

Gewinn an politischer Durchsetzungskraft, Öffentlichkeitswirksamkeit). Aktive Teilnahmen (z.B. im Zusammenhang mit Seminaren). Ausgewogenes Diversity-Profil der Teilnehmer/innen. Zufriedenheit der Teilnehmer/innen. Zuwachs an Diversity-Kompetenz und Diversity-Sensibilität. Community Building unter den Akteur/innen. Bessere Verankerung von Diversity-Themen und der Diversity-Strategie bei IN.TUM. Laufzeit: 1 Jahr inklusive Vor- und Nachbereitung.

Mittel: Programmgestaltung durch Mitglieder von IN.TUM, IFF. Organisation und Sachmittel werden vom IAS übernommen.

Verantwortlich: Prof. Dr. Anne Brüggemann-Klein, Corinna Schmitt.

3.8. Teilnahme am Professorinnen-Programm

IN.TUM bemüht sich aktiv um die Besetzung einer Professur im Rahmen des neu aufgelegten Professorinnen-Programms.

Laufzeit: 1 Jahr, abhängig von der Ausschreibung des neuen Programms.

Mittel: offen, abhängig von Kandidatin.

Verantwortlich: Prof. Dr. Manfred Broy (Vorsitz Strukturkommission IN.TUM).

3.9. Institutionalisierung

IN.TUM richtet eine ständige Kommission für Diversity ein, unter Vorsitz der Frauenbeauftragten, und unterstützt aktiv die Zusammenarbeit zwischen Frauenbeauftragter und Dekan, Studiendekan bzw. Studienkommission und Geschäftsführendem Direktor. Die Kommission für Diversity entwickelt die Diversity-Strategie fort (zunächst besonders in Bezug auf den wissenschaftlichen Bereich) und berät bei Steuerung und Evaluierung der strategischen Projekte.

4. Tabellarische Übersicht über Strategische Projekte

Nr	Titel	Ziel(gruppe)	Laufzeit	Kosten/Jahr	Kosten gesamt	Verantwortliche	Finanzierung
1	Kinderzimmer	Studierende, Mitarbeiter, Gäste und Konferenzteilnehmer mit Kind(er)	3 Jahre	20.000,00 €	60.000,00 €	Frauenbeauftragte IN.TUM	1/2 IN.TUM 1/2 MA.TUM
2.1	Inklusiv	Eingangsphase der Bachelor-Studiengänge Informatik	1 Jahr	½ Jahr ¼ TVL 13, 5.000 € Sach- und Hilfskraftmittel	5.000,00 €	Prof. Dr. Anne Brüggemann-Klein	Lehrpreis Diversity
2.2	Weiterentwicklung des Vorprojektes Informatik	Studierende ohne Programmier-vorkenntnisse	3 Jahre	Einmalig ½ TVL 13 über 3 Monate für Konzeptentwicklung, 1.000 € zusätzliche Tutoriumsmittel	3.000,00 €	Prof. Dr. Peter Hubwieser	
2.3	Immigration Course	Eingangsphase der Bachelor-Studiengänge Informatik				Frauenbeauftragte IN.TUM, Studiendekan	
2.4	Study Coaches	Studierenden als Fachleute für Lerntechniken	3 Jahre	2 x 2.000 €	4.000,00 €	Frauenbeauftragte IN.TUM, Studiendekan, ProLehre	
3	Informatik in die Magistrale	Studierende der Informatik	3 Jahre	5.000 € ¼ TVL E9	1 TVL E9	Beauftragte für Öffentlichkeit und Forschung	5.000 € einmalig aus Google-Spende an das Informatik-Forum Frauen, IFF
4	Studentische Informatik-Botschafterinnen	Schüler/innen	3 Jahre			Barbara Köhler Katharina Spiess	Etats der Stelle „Schnittstelle Schule/Hochschule“
5	Eingangsphase Master-Studiengänge	Internationale Studierende	3 Jahre	6.000 € Hiwi ¼ TVL E9	1 TVL E9	Studienbüro Internationales	
6	Umfragen und Statistiken	Status quo in Bezug auf Diversity	3 Jahre	¼ TVL E9	1 TVL E9	Prof. Dr. Anne Brüggemann-Klein, Dr. Christian Herzog	½ Jahr aus Lehrpreis Diversity
7	Liesel-Beckmann-Symposium 2013	Vernetzung der Diversity-Aktivitäten national und international Diversity-Kompetenz und -Sensibilität	1 Jahr			Prof. Dr. Anne Brüggemann-Klein, Corinna Schmitt	IAS
8	Teilnahme am Professorinnen-Programm	Besetzung einer Professur	1 Jahr			Prof. Dr. Manfred Broy	
9	Institutionalisierung	Ständige Kommission für Diversity				Frauenbeauftragte IN.TUM	

Alle nicht spezifizierten Mittel werden von der Informatik Fakultät finanziert.

5. Personelle Gleichstellungsstandards // Fakultät IN

Wissenschaftliche Karrierestufen	2009				2010				2011				Ziel 2014/2015		Ziel 2016/2017	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (Wintersemester) ¹	1.558	295	84%	16%	1.672	338	83%	17%	2.298	432	84%	16%	80%	20%	75%	25%
Anzahl der abgeschlossenen Promotionen (Prüfungsjahr)	35	7	83%	17%	42	3	93%	7%	56	10	85%	15%	85%	15%	80%	20%
Anzahl der abgeschlossenen Habilitationen (Prüfungsjahr)	4	0	100%	0%	1	0	100%	0%	3	1	75%	25%	80%	20%	75%	25%
Juniorprofessuren	0	0	---	---	0	0	---	---	0	0	---	---				
Professuren C3/W2	9	2	82%	18%	11	2	85%	15%	10	2	83%	17%	80%	20%	75%	25%
Professuren C4/W3	19	1	95%	5%	18	1	95%	5%	20	1	95%	5%	90%	10%	85%	15%
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z.B. Dekane / Rektorate / Präsidien)																

¹ohne Promotions- und Austauschstudierende

Quelle: HR1 Mai 2012

Literatur

- Carol Frieze, Jeria L. Quesenberry, Elizabeth Kemp, Anthony Velásquez: Diversity or Difference? New Research Supports the Case for a Cultural Perspective on Women in Computing. Journal of Science Education and Technology, September 2011.
www.cs.cmu.edu/~cfrieze/Diversity_or_Difference.pdf
- Lenore Blum: Women in Computer Science: The Carnegie Mellon Experience. women@scs 2001.
www.cs.cmu.edu/~lblum/PAPERS/women_in_computer_science.pdf
- Rosabeth Moss Kanter: Men and Women of the Corporation. BasicBooks 1993 (aktualisierte Auflage).
www.youtube.com/watch?v=p56b6nzslaU
- CHE: CHE QUEST, Kurzbeschreibung einer Methodik und von ermittelten Studierendentypen. Juni 2011.
www.che.de/downloads/Consult_Briefing_1_2_QUEST_Studierendentypen.pdf
- Andrea Wolfram, Gabriele Winker: Technikhaltungen von Studienanfängerinnen und -anfängern in technischen Studiengängen. Juni 2005.
www.tu-harburg.de/agentec/forschung/Abschlussbericht_%20Erstsemesterbefragung_TUHH.pdf
- Brian A. Nosek et al.: National Differences in Gender-Science Stereotypes Predict National Sex Differences in Science and Math Achievement. PNAS, June 2009.
www.pnas.org/cgi/doi/10.1073/pnas.0809921106
- Selbsttests zu Implicit Assumptions, Assoziationen zwischen Gender-Science und Gender-Career.
www.implicit.harvard.edu/implicit/demo/selectatest.html
- Stefan Engeser, Nina Limbert und Hugo Kehr: Abschlussbericht zur Untersuchung "Studienwahl Informatik". Juli 2008.
www.psych.wi.tum.de/Docs/Studienwahl_Informatik-Abschlussbericht.pdf
- Definition Gender-Kompetenz vom GenderKompetenzZentrum, Juli 2011.
www.genderkompetenz.info/genderkompetenz-2003-2010/gender/genderkompetenz
- Ilse Bartosch: Undoing Gender im MNI-Unterricht. September 2009.
www.imst.ac.at/files/gender/undoing_gender_IMST.pdf
- Richard E. Ladner: Broadening Participation. Communications of the ACM, December 2009.
www.cs.cmu.edu/~cfrieze/courses/ladner.pdf

Inkrafttreten

Die vorliegende Zielvereinbarung tritt mit Unterschrift in Kraft.

München, den _____

Prof. Dr. Helmut Krcmar

Dekan der Fakultät für Informatik der Technischen Universität München

München, den _____

Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Wolfgang A. Herrmann

Präsident der Technischen Universität München