

Gender Days 2021



Datum: 11. März 2021
Redaktion: Gleichstellungsstelle der FernUniversität in Hagen
Produktion: FernUniversität in Hagen 2021

Bitte beachten Sie:

Das Manuskript ist ausschließlich zum persönlichen, privaten Gebrauch bestimmt. Jede weitere Vervielfältigung, Verbreitung und Zitierung bedarf der ausdrücklichen Genehmigung der Urheber*innen bzw. der FernUniversität in Hagen.

Perspektiven aus der Mathematik

Vielfalt fördern, Durchlässigkeit schaffen

Kirsten Pinkvoss im Gespräch mit Prof. Dr. Jörg Desel und Prof.in Dr.in Juliane Siegeris

Ein Beitrag von

Prof.in Dr.in Juliane Siegeris, Prof. Dr. Jörg Desel und Kirsten Pinkvoss

Audiotranskription

[00:00:03] Kirsten Pinkvoss:

Ich begrüße alle ganz, ganz herzlich zum Gender Day und freue mich sehr, dass ich für das Interview heute Frau Professorin Prof.in Dr.in Juliane Siegeris von der HTW Berlin und Herrn Professor Prof. Dr. Jörg Desel, Dekan unserer Fakultät M&I, gewinnen konnte. Thema ist Frauen und Informatik, wie machen wir den Studiengang Informatik für Frauen attraktiver? Was bedeutet Frauenförderung, was bedeutet auch Diversität in dem ganzen Kontext? Wie schaffen wir das, unsere Studiengänge für alle Menschen attraktiv zu gestalten? Als erstes würde ich gerne Frau Professorin Prof.in Dr.in Juliane Siegeris das Wort übergeben, dass sie noch einige Sätze zu sich selber sagt.

[00:00:45] Prof.in Dr.in Juliane Siegeris:

Ja, schönen guten Tag, ich freue mich, dass ich hier heute dabei sein kann. Mein Name ist Juliane Prof.in Dr.in Juliane Siegeris, wie schon gesagt, ich bin Professorin an der HTW Berlin. Dort bin ich seit 10 Jahren in dem Fachgebiet Softwaretechnik unterwegs und vielleicht das besondere, ich bin auch Studiengangsprecherin eines Studiengangs, der etwas Besonderes ist, nämlich einer von drei Studiengängen in Deutschland, der nur für Frauen ist, also ein Informatikstudium, das nur Frauen unterstützt. Ein kleiner Studiengang, wir immatrikulieren nur einmal im Jahr 40 Studentinnen, aber es ist auch ein erfolgreiches Modell, weil wir voll sind und auch sozusagen ganz gute Quoten haben, was die Nicht-Abbrecherinnen angeht. Ich freue mich, heute hier mitzudiskutieren, ob das ein möglicher Weg ist oder welche weiteren Varianten es gibt, um Frauen noch stärker in die Informatik zu bringen.

[00:01:43] Kirsten Pinkvoss:

Dann würde ich einmal Herrn Prof. Dr. Jörg Desel bitten, der uns als Dekan unterstützt. Wir machen auch gerade oder es werden neue Studiengänge gerade konzipiert und Herr Prof. Dr. Jörg Desel ist auch an anderen Stellen tätig, insofern würde ich Ihnen bitten, einfach als Fachmann an dieser Stelle noch einiges zu sagen.

[00:02:01] Prof. Dr. Jörg Desel:

Ja, guten Tag, ich freue mich auch, hier mitdiskutieren zu können. Ja, wir konzipieren neue Studiengänge, Data Science ist im Moment im Gespräch. Wir konzipieren aber auch unsere existierenden Studiengänge immer weiter und nicht nur von Akkreditierung zu Akkreditierung, sondern auch zwischendurch werden die natürlich immer modernisiert und den Gegebenheiten angepasst und dazu gehört natürlich auch Fragen der Diversität, Studium aus dem Ausland usw... Neben meiner Rolle hier als Dekan der Fakultät für Mathematik und Informatik spreche

ich auch mit dem Hintergrund, dass ich innerhalb der Gesellschaft für Informatik der Sprecher der Fachgruppe bin, die für die Empfehlungen für die Gestaltung von Studiengängen an deutschen Hochschulen zuständig ist und auch als Mitglied des Fachausschusses für Informatik in der Akkreditierungsagentur ASIIN einen großen Einblick habe, was in anderen Universitäten an dieser Stelle geschieht.

[00:03:01] Kirsten Pinkvoss:

Ganz herzlichen Dank. Der Informatik mangelt es an Frauen. Wir haben von den Gleichstellungsbeauftragten festgestellt, dass die Zahl der Studentinnen in der Informatik einfach nicht steigt und wenn ich Sie jetzt beide als Expertin und als Experten frage: Was glauben Sie, was die Gründe dafür sind? Und was könnte man tun, damit man das verändert?

[00:03:29] Prof.in Dr.in Juliane Siegeris:

Also vielleicht fange ich an. Jörg, ist das ok? Die Gründe liegen immer noch darin begründet, dass es, dass das Bild der Informatik oder die Wahrnehmung der Informatik auch was das Berufsleben angeht, irgendwie nicht interessant genug ist. Also ich habe selber zwei Töchter, die gerade auch an der Schwelle stehen, also zumindest in der Schule, das Fach Informatik wählen zu müssen, weil ihre Mutter sie da rein drängelt, und die da überhaupt keine Lust drauf haben und sie auch die einzigen Mädchen in diesen Kursen sind. Und das trifft überhaupt nicht ihr Interesse - was da passiert in dem Unterricht und das Image, was die Informatik hat. Also die merken nicht, dass das etwas mit ihrer Lebenswirklichkeit zu tun hat, das Studium. Sondern das ist irgendwie, es geht um, ich sag jetzt mal, Hexadezimalzahlen beim Informatikunterricht dort. Und es geht nicht darum Apps zu gestalten, die sie jeden Tag nutzen.

[00:04:20] Prof. Dr. Jörg Desel:

Das Bild der Informatik war schon vor vielen, vielen Jahren zum Beispiel in der Gesellschaft für Informatik ein Thema, die Poster rein-, rausgegeben haben, um eben alles dafür zu tun, dass Informatiker nicht als Nerds dastehen, sondern dass man sieht, wie das Berufsbild des Informatikers oder der Informatikerin auch ganz anders und viel vielfältiger ist als nur mit Hexadezimalzahlen umzugehen, dass es sehr viel um Kommunikation mit anderen Menschen geht. Und dennoch bin ich nicht sicher, ob das jetzt Frauen angesprochen hat. Also es gibt ja seit vielen, vielen Jahren Bemühungen um genau dieses Bild zu verändern. Mag sein, dass die Informatik, die in der Schule gelehrt wird, eigentlich ein Rückschritt ist, dass in dieser Schule Informatik sogar so dargestellt wird, dass die Leute es nicht studieren. Meine drei Söhne konnte

ich übrigens auch alle nicht zum Informatikstudium bewegen, wahrscheinlich aus ähnlichen Gründen.

[00:05:22] Kirsten Pinkvoss:

Ich hätte da eine Frage zu. Wenn man sich das geschichtlich ein bisschen überlegt, 1946 - der erste Computer wurde von Frauen programmiert und eigentlich war die Programmiererin früher ein reiner Frauenberuf. Für mich wäre die Frage - Sie haben eben vom gesellschaftlichen Bild gesprochen: An welcher Stelle hat sich das verändert und was können wir auch als Hochschule eventuell tun, damit wir die Frauen in dieses Bild, was wir gerne hätten von der Programmiererin oder von der Informatikerin, vielmehr bekommen? Da wäre vielleicht auch nochmal für mich die Frage an Sie, Frau Professorin Prof.in Dr.in Juliane Siegeris, Sie haben ja den Studiengang nur für die Frauen. Verändert das etwas für die Frauen und macht es das für sie attraktiver?

[00:07:10] Prof.in Dr.in Juliane Siegeris:

Also tatsächlich fragen wir unsere Erstsemesterinnen immer in einem Fragebogen, warum sie diesen Studiengang gewählt haben. Und wir fragen sozusagen auf ganz viele verschiedene Arten und Weisen. Also wir fragen nicht direkt „Hätten sie das nur studiert, haben Sie das nur gewählt, weil es einen Frauenstudiengang ist, sondern wir fragen sie, wie sie darauf gekommen sind, das zu studieren, ob sie andere Wünsche hatten, neben dem, aber alles dreht sich quasi darum, ob sie das jetzt deswegen gewählt haben? Und tatsächlich kriegen wir dadurch raus, dass etwa 50% zumindest unserer Studentinnen sagen, sie haben das aus diesen Gründen gewählt. Und wir machen auch explizit Werbung damit, dass wir sagen, wir fangen bei Null an, was die IT angeht. Und das wird immer wieder hervorgehoben, dass das ein schlagendes Argument ist. Also, sie sehen, die vielfältigen Möglichkeiten, die sie dort im Beruf haben. Sie sehen auch die Möglichkeiten, dass das also auch was Vereinbarkeit mit Beruf und Familie und auch was das Geld angeht, das monetäre, dass das sozusagen eine gute Berufsaussicht bietet. Und in der Kombination, dass sie sozusagen das Gefühl haben, sie werden hier abgeholt, kriegen wir eine Klientel, die selber von sich aus sagt, sie hätten das sonst nicht studiert. Also zumindest die Hälfte der Studis sagt das. Sie hätten sonst nicht Informatik studiert, und dafür lohnt sich das schon, so einen Frauenstudiengang aufzusetzen, wenn man wenigstens, also in dem Fall 20 Studentinnen kriegt, die das sonst nicht studiert hätten und die dafür gewinnt. Ja, die sagen dann, Mathe oder so hat ihn immer schon Spaß gemacht, aber Informatik, das haben sie eben selber in der Schule womöglich nicht belegt. Oder sie haben dann Mitschüler gehabt, die schon immer Informatik studieren wollten und haben gedacht, sie bräuchten Vorwissen und das scheint in dem Kontext, dass wir sagen, wir fangen bei Null an, glaubwürdiger zu sein im Frauenstudiengang, was eigentlich lustig ist, weil natürlich in allen Informatikstudiengängen.

theoretisch bei Null angefangen wird. Ja, ich studiere ja auch nicht Medizin und weiß schon, wie ich operiere und von daher scheint es einfach nur glaubwürdiger zu sein.

[00:08:20] Kirsten Pinkvoss:

Herr Prof. Dr. Jörg Desel, gibt es denn Rückmeldung von Studentinnen in Hagen, die auch etwas ähnliches wünschen? Oder haben Sie da eine Idee zu, ob das was verändern würde?

[00:08:32] Prof. Dr. Jörg Desel:

Nun, da ist Hagen natürlich für Rückmeldungen nicht so das richtige Pflaster, weil wir unser Klientel ja nicht zu Gesicht bekommen, aber bevor ich hier zehn Jahre jetzt Professor bin, war ich vorher zehn Jahre an der Katholischen Universität Eichstätt, ein völlig anderes Klientel, wo auch der Frauenanteil deutlich größer gewesen ist. Der Punkt, den Juliane gerade gemacht hat, dass vielleicht nicht bekannt wäre, dass man auch Informatik studieren kann, wenn man vorher noch keine IT-Kenntnisse oder keine IT-Erfahrung hat, könnte tatsächlich ein wichtiger Punkt sein. Ich bin aber nicht sicher, ob dasselbe für einige Männer auch gilt, dass einige Männer das Studium vermeiden an der Stelle. Eine Beobachtung, die ich gemacht habe, die mir jetzt gerade in den Sinn kommt, bevor ich überhaupt zu studieren begann, habe ich eine Ausbildung gemacht zum mathematisch-technischen Assistenten. Na gut, das war am Anfang der 80er Jahre. Oder Ende der 70er Jahre begann es, war so eine Art Edelausbildung, vielleicht vergleichbar mit einem dualen Studium heute und der Frauenanteil war irgendwo zwischen zwei Drittel und drei Viertel. Ich habe auch später, auch jetzt hier in der Fernuni, einige Frauen immer kennengelernt, die diese Ausbildung früher auch mal gemacht haben und dann stelle ich fest, dass es vielleicht gar nicht so sehr der Punkt ist, will ich mich mit Informatik beschäftigen oder nicht, sondern dass Frauen aus irgendeinem Grund eine Ausbildung oder häufig eine Ausbildung wählen, die jetzt nicht zum akademischen Grad oder zur Promotion führt, sondern vielleicht niederschwelliger ist, schneller Geld verdienen wollen. Ich weiß auch nicht, warum das so ist, aber das ist ja dann eine ganz andere gesellschaftliche Fragestellung. Wollen Frauen vielleicht weniger diese Informatik als Karriere sehen, sondern wollen einfach schneller in der Praxis etwas tun? Könnte möglich sein. Also die Zahlen, die ich jetzt in meiner eigenen beruflichen Historie beobachte, würden das nahelegen. Und eine andere Beobachtung, die ich gemacht habe, ist, dass durchaus häufig Frauen nach dem Studienbeginn in der Studieneingangsphase das Studium wieder abbrechen, weil sie das Gefühl haben, das ist nichts für mich. Da sehe ich allerdings ein Problem. Wir versuchen ihnen zu vermitteln, dass Informatik doch gar nicht nur Programmieren und noch gar nicht nur Mathematik, sondern auch Kommunikation, logisches Denken und viele andere Dinge sind, die vielleicht Spaß machen. Aber in den ersten Studienjahren kommt genau das nicht vor; mit der Begründung, wir müssen

erstmal Grundlagen legen und bringen ihnen dann eiskalt Programmieren bei und eiskalt Mathematik bei und die Versprechungen, was denn Informatik sonst noch so hätte, finden sich im Studienverlauf erst sehr spät wieder. Und eigentlich erst später im Berufsbild. Das heißt, wenn wir Frauen zum Informatikstudium bewegen wollen, reicht es nicht Poster aufzuhängen und das Berufsbild irgendwo darzustellen, sondern wir müssen das in dem Studium auch tatsächlich frühzeitig erlebbar machen. Alle jungen Menschen werden sich auch bei anderen informieren, die vielleicht dieses Studium gerade begonnen haben. Wie ist es denn so? Auch das prägt das Bild. Ich glaube, da ist großer Reformbedarf. Wo wir jetzt dieses Data Science Studium beginnen wollen, wollen wir von vornherein auch Praxisbezüge oder die gesamte Breite dieses Faches darstellen und eben nicht erst mal vier Semester nur Grundlagen beibringen, die das Bild dann gleich wieder verfälschen - oder sogar noch schlimmer - Vorurteile über so ein Fach noch verstärken. Vielleicht ist auch dieses eine Möglichkeit attraktiver zu sein für alle.

[00:12:25] Prof.in Dr.in Juliane Siegeris:

Genau! Für alle. Ich würde den Punkt auch noch mal aufgreifen, den du sagst, Jörg, dass auch junge Männer angesprochen sind, dadurch dass man vielleicht sagt, es ist nicht so, also man muss keine Vorerfahrung haben oder auch durch den Anwendungsbezug. Was uns auch häufig widergespiegelt wird, dass, wenn es nicht die pure Informatik ist – wir haben jetzt einen Studiengang bei uns, der heißt Angewandte Informatik – da ist der Frauenanteil noch geringer, da sind es nur 5 %. Aber sobald der Name einen weiteren Anwendungsbezug widerspiegelt - Wirtschaftsinformatik, Medieninformatik, Umweltinformatik – dann steigt der Frauenanteil sofort an. Auch deswegen

Aber diesen Anwendungsbezug, den nehmen wir auch als sehr wichtig wahr und den versuchen wir auch im Studium einen Wert zu ... unterstreichen. Also deswegen – ich habe das eben schon einmal angedeutet mit den Abbrecherquoten – da sind wir wirklich ganz gut, obwohl wir viele Studentinnen kriegen, die vielleicht mehr aus der Wirtschaft kommen, haben wir gelingt es uns möglichst viele von denen zu halten, weil wir eben vielleicht an der Stelle anwendungsbezogener unterwegs sind.

[00:14:15] Prof. Dr. Jörg Desel:

Interessanterweise ist es natürlich so, dass, wenn ich gucke, wie ist denn der Frauenanteil grundsätzlich im Bereich der Theoretischen Informatik oder in der Künstlichen Intelligenz, da das gerade die Ecken in der Informatik sind, wo gerade mehr Frauen unterwegs sind. Also zu sagen, Frauen mögen Anwendung und Industriebezüge und Männer nicht ...

[00:14. 36] Prof.in Dr.in Juliane Siegeris:

Habe ich nicht gesagt ... (winkt ab)

[00:14:39] Prof. Dr. Jörg Desel:

Nein ...

[00:14:39] Prof.in Dr.in Juliane Siegeris:

Auf keinen Fall habe ich gesagt: Männer nicht

[00:14:43] Prof. Dr. Jörg Desel:

Oder Frauen mögen das besonders. Ich bin nicht sicher, ob es der Anwendungsbezug primär ist. Anwendungsbezug könnte auch sein, in einer Firma programmiere ich auch nur. Ich wollte eher darauf hinaus, dass man durchaus unter der Überschrift Informatik, wenn wir behaupten, Informatik ist eben nicht nur Programmieren und Betriebssysteme kennen, sondern Informatik ist auch Kommunizieren und Realwelten Modellieren mit anderen zusammen im Team, nicht weil das als Anwendungsbezug im Sinne eines anderen Faches oder betrieblichen Umgebung relevant ist, sondern weil es Teile der Informatik sind. Das ist das, was ich meine, was das Bild der Informatik auszeichnen sollte. Und wenn wir sagen oder wenn wir irgendwie vermitteln, dass Informatik zwar damit zu tun, hat, aber Informatik selbst dann doch nur der harte Kern ist, der, der keine Freude bereitet, der, der eben doch nur Programmieren ist, dann werden die Leute doch natürlich sagen: Dann studiere ich etwas anderes, dann studiere ich doch die andere Hälfte. Vielleicht studiere ich so etwas wie Informatik und Wirtschaft, aber eigentlich eher wegen dem und Wirtschaft von der Motivation her.

Mir würde es darum gehen deutlich zu machen, dass Informatik selber diese Züge hat, und dass man sie in der Informatik selber, auch ohne dabei etwas anderes zu tun, sich noch in alle möglichen Richtungen entwickeln kann, und alle möglichen Kompetenzen entwickeln und auch ausüben kann, finden sich in den verschiedenen Berufsbildern, die man machen kann wieder und interessanterweise ja auch bzw. erst recht, wenn man eine akademische Karriere macht. Als Akademiker hat man ja auch ganz viel mit anderen Menschen zu tun, denen man etwas beibringen muss, modellieren muss. Wenn wir unsere Berufe angucken, dann programmieren wir ja auch nicht von morgens bis abends.

[00:16:31] Kirsten Pinkvoss:

Ich würde da gerne einsteigen bei der akademischen Karriere. Wenn wir uns die Zahlen in der Informatik angucken, würde ich gar nicht nur bei den Studentinnen bleiben, sondern würde

weiter gehen auf den Mittelbau, auf die Promovendinnen – ich bleibe jetzt extra bei der weiblichen Form -, die Habilitandinnen, auch da haben wir im Vergleich zu anderen Fachkulturen weniger Frauen. Was glauben Sie, wie wir da etwas tun können? Würde da gezielte Frauenförderung helfen? Oder muss vielleicht insgesamt die Struktur verändert werden? Oder liegt es an den Inhalten?

[00:17:11] Prof. Dr. Jörg Desel:

Die Struktur ist ja nach wie vor die: Man kann sich auf das Risiko einlassen eine akademische Karriere anzustreben, sieht aber, dass das eine Pyramide ist. An irgendeiner Stelle wird man aussteigen, wird man also nicht Professorin oder Professor werden und muss dann gucken, was wird denn dann aus einem. Und wenn man dann Mitte 40 ist und keine Industrieerfahrung hat, dann merkt man, dass man seiner Karriere etwas nichts Positives getan hat mit diesem Weg. Das heißt, wenn wir strukturell es leichter ermöglichen zu sagen, es gibt auch Dauerstellen und es gibt verschiedene Auslegungen, man ist nicht Abbrecher und man hat einen Misserfolg, wenn man den Weg nicht ganz bis zu Ende geht, dann wird das für alle Menschen attraktiver. Warum Männer mehr Selbstbewusstsein haben oder mit mehr Mut häufig sagen: Ich geh den Weg und ich, seh ich ja auch an mir selber, mit all den Risiken, die man dabei hatte, man hat eine Familie gegründet und immer noch keine Dauerstelle. Das macht schon nervös, wenn man überlegt sich dann schon zwischendurch, muss das denn eigentlich sein oder breche ich meinen akademischen Weg hier ab und versuche, dass ich wenigstens Geld verdiene? Das kann ich nicht beurteilen, aber man kann natürlich irgendwo schon sagen, dass gerade dieser akademische Beruf, was das angeht, sehr spezielles ... und sehr wenig Sicherheit bietet.

[00:18:28] Prof.in Dr.in Juliane Siegeris:

Ich greife mal den Punkt auf, einerseits mit dem mehr Mut also, dass Männer oft mehr Mut haben, das könnte sein. Ich glaube, was wir deswegen ..., also was eine Hilfestellung wäre, dass man Frauen noch stärker ..., also wir brauchen irgendwie Mentoren oder Mentorinnen, die sie auch unterstützen und die sie darin bestärken. Frauen wollen häufig bestärkt werden darin, von außen vielleicht nochmal, den Schritt zu tun und zu wagen. Was aber auch, also, das ist schon auch diese Forschungskultur, in die man da rein geht, die jetzt nicht unbedingt attraktiv ist. Ich hab mich häufig gefragt, warum muss ich immerzu ..., also warum wird man an der Menge der Veröffentlichung gemessen? Und ich habe das häufig beobachtet, dass Kollegen oder auch Kolleginnen auch Sachen zurückgehalten haben, damit sie dann noch ein Paper machen können zu dem nächsten Thema und ob es nicht eigentlich viel besser wäre, wenn man all sein Wissen, was man hat, jetzt zusammenfasst in dem einen Paper, aber das ist ... , sozusagen passt nicht

zu dem Forschungsbetrieb, den wir hier in Deutschland haben. Und was also meiner Meinung nach ein großer Schritt wäre, auch in Richtung Frauenförderung, ist, dass man die Qualität der Paper bemisst, also dass man bei der Bewerbung nicht zählt, wie viele Paper es vielleicht auch bei der Bewerbung zu einem Professor oder Professorin ..., nicht, wie viele Paper es gibt, sondern die Bewerber oder der Bewerber, die Bewerberin soll sozusagen die Paper hervorheben, die sie selber für besonders wichtig in ihrer Karriere hält, und dass man die bewertet, auch auf den Impact hin. Da gibt es schon Vorschläge dazu, die meiner Meinung nach sehr sinnvoll sind. Also, Jörg, ich erinnere mich, dass du mal zu mir gesagt hast, dass die Menge der Veröffentlichung eben entscheidend ist. Und wenn du die Wahl hättest, würdest du immer den nehmen, der mehr Veröffentlichungen hat, weil das spricht für die Qualität des Bewerbers. Und wenn dann eben da die Frau in dem Fall eben Kindererziehungszeiten drin hat, dann hat sie Pech gehabt, weil sie ja nicht so viele Veröffentlichungen hat.

[00:20:30] Prof. Dr. Jörg Desel:

Also ich kann mich wirklich nicht erinnern, das gesagt zu haben und entspricht auch nicht meiner Überzeugung, dass man einfach nur die Veröffentlichungen zählt. Im Gegenteil. Glücklicherweise ist es in Deutschland verglichen mit dem europäischen Ausland oder auch Amerika so, dass wir gerade nicht so wahnsinnig auf Quantität schauen, dass wir nicht bei der Bewerbung jeder schon seinen Hirschindex mitliefert, dass man von vornherein ein Maß hat dafür, wie man dann die Qualität einzuschätzen hat, sondern eigentlich, wenn überhaupt, dann nur sehr verschämt auch auf diesen Hirschindex guckt. Ich habe jetzt bei verschiedensten Bewerbungsverfahren mitbekommen, dass die Qualität von Veröffentlichungen, dass das überhaupt sehr schwierig ist, die Qualität von Veröffentlichungen zu messen, weil es so häufig vorgekommen ist, dass die Leute, die wirklich was davon verstehen, aus Befangenheitsgründen wieder ausgeschieden sind und das häufig etwas fachfremde Leute oder sehr viele fachfremde Leute mit urteilen sollen. Da haben wir eine Schwierigkeit, dass, wenn es wirklich darum geht, Qualität zu messen oder wenn vielleicht die Vermutung im Raum steht, Qualität wird nicht hinreichend gut gemessen, dass wir an anderen Schrauben drehen müssen, dass wir dann wirklich auch in anderer Weise zulassen müssen, dass diese Publikation auch von Fachkollegen-Leuten sich angeguckt werden. Ich glaube aber im Übrigen nicht oder zumindest habe ich es nie beobachtet, dass wenn es jetzt um Männer und Frauen geht, weil in einer Bewerbungssituation Frauen wegen ihres Frauenseins irgendwo nicht genommen worden wären, sondern im Gegenteil, wird ja alles seit langem dafür getan, dass Frauen, wenn sie denn die Qualifikationen erfüllen, auch eingeladen werden und sich vorstellen können, und dass wir eigentlich immer auch sehr wohlwollend bei allen, aber auch bei den Frauen geguckt haben, was man da machen kann, dass wir Frauen in den Gremien haben. Und wenn man das doch sagt, das alles nützt

etwas, und deswegen wird es uns ja auch, man kann auch sagen aufgezwungen oder wir kommen ja gar nicht drumherum, das zu machen, dann müsste es ja auch einen Effekt haben, den man sieht, also es sind ja keine Ideen, mit denen man morgen anfangen könnte, sondern wir machen dies ja seit vielen Jahren so und stellen doch immer wieder fest, dass schon auf der Ebene der Bewerbungen der Anteil der Frauen sehr gering ist. Und wenn dann nachher häufiger auch keine Frau genommen wird, glaube ich nicht, dass man wirklich sagen kann, dass in den Bewerbungsverfahren irgendeine Unfairness zu Ungunsten der Frau liegt.

[00:22:56] Prof.in Dr.in Juliane Siegeris:

Genau, Also tatsächlich der Satz, den du sagst, dass so wenig Bewerbungen da sind, das ist für mich auch eklatant, ja, also das sozusagen, dass viele ..., dass die Bewerbungskommissionen auch dann häufig sagen, es hat sich ja keine beworben. Und ich glaube, das wäre auch ein Punkt, wo man, wenn man was tun will, dann muss man da ansetzen und sagen, man muss dafür sorgen, dass Frauen sich ... also man muss sie vielleicht ein Stück weit hintragen. Das hat vielleicht wieder was mit dem Mut oder dem Selbstbewusstsein oder dem sich Zutrauen zu tun. Ich habe leider auch Kommissionen gehabt, wo ich da auch dabei war, wo dann die einzige Frau, die sich beworben hatte, auch noch zurückgezogen hat. Und dann muss man manchmal nochmal ..., in dem Fall haben wir sogar hinterher telefoniert und haben gefragt, was ist denn jetzt der Grund? Und tatsächlich war es dann so, dass sie sagte, sie ist schwanger geworden und dann haben wir gesagt: „Ja und? So what.“ Im Endeffekt haben wir es geschafft, dass sie im Bewerbungsverfahren blieb. Aber, wenn man nicht nachgehakt hätte, nicht nachgefragt hätte oder vielleicht im Vorfeld nicht noch versucht hat auch wirklich Frauen auf Frauen aktiv zuzugehen und sie zu ermutigen, sich zu bewerben? Ich glaube leider, dass das notwendig ist, und dass echte Frauenförderung vielleicht sogar da anfängt. Warum das allerdings notwendig ist, weiß ich nicht genau. Ich kann nur bestätigen, dass ich selber auch von einem Kollegen angestoßen wurde, der gesagt hat: „Hier bewirb dich doch mal. Das würde passen.“ Und dann habe ich gesagt: „Ja, meinst du? Naja, ok.“ (lacht)

[00:24:23] Prof. Dr. Jörg Desel:

Aber das passiert doch schon. Also ich habe meine eigene Mitarbeiterin, die ich hatte, die promoviert haben bei mir, gedrängelt. Habe ihnen gezeigt: Guck mal, hier ist eine Professur, das wäre was für dich, hats aber leider nicht bekommen.

Aber bei Ausschreibungsverfahren, die wir hier hatten, also ich weiß jetzt in einem konkreten Fall ne Frau angesprochen die Frau hat sich beworben, hat dann auch vorgetragen, war aber dann deutlich weniger qualifiziert als andere. Das bringt mich übrigens in eine etwas blöde Situation, wenn man so eine Kollegin, die man irgendwo auf einer Konferenz kennengelernt hat

und die man auch wertschätzt, wenn man sagt: Mensch bewirb dich doch unbedingt bei mir, kommt natürlich irgendwo auch eine Erwartungshaltung, dass irgendwie sie auch gute Chancen hat, hatte sie aber nicht. Ich würde mir fast überlegen, ob ich das wieder tue, denn natürlich kann ich mich auch nicht über alle Maßen jetzt für diese Frau einsetzen mit der Begründung: Die hab ich ja auch angesprochen. Also irgendwie einmal ansprechen und danach muss ich mich zurücknehmen und wieder sehr neutral sein und kann jetzt nicht sagen: Die fördere ich mehr, also das passiert und es hat durchaus auch gewisse Probleme, wie ich selber merke. Aber obwohl es passiert, obwohl wir ja auch gehalten sind, das zu tun, hat sich nicht allzu viel geändert an der Stelle. Also ich find die Ideen ja gut, ich würde übrigens auch in einen Mann, wo ich meine, Mensch, der ist doch super geeignet, würd ich auch ansprechen. vielleicht ist dann der Effekt schon wieder ein bisschen dahin, wenn man Männer und Frauen anspricht? Aber warum sollte ich irgendjemanden, der geeignet ist, nicht ansprechen? Aber eben auch Frauen. Aber auch dies führt jetzt nicht dazu, dass der Anteil der Frauen sehr viel größer wird, so dass ich denke, die eigentliche Ursache dafür, dass das ein 70:30 oder was auch immer Verhältnis ergibt im Endeffekt liegt woanders. Ich hab mich unterhalten mit Bildungswissenschaftlern, die mir etwas ähnliches erzählt haben mit vertauschten Rollen; sozusagen: Bei uns sind ja alles nur Frauen und wenige Männer sind an der Stelle, und ja, ich hab mich gefragt: Woran liegt denn das hier? Das scheint doch irgendwo in der Gesellschaft oder in der Natur oder Ich weiß nicht nur was zu liegen. Frauen studieren gern Psychologie und Tiermedizin und Männer studieren gerne Maschinenbau Informatik.

[00:26:31] Prof.in Dr.in Juliane Siegeris:

Das wäre ja ok, wenn die Psychologie-Professoren, wenn das dann auch 70:30 wäre, aber leider ist es dort dann so, dass die 30% Männer, die das studieren dann auch dieses Gros der Professoren ausmachen. Also ...

[00:26:43] Kirsten Pinkvoss:

Und was ich auch finde, wenn ich jetzt den weltweiten Index gucke, da ist es nicht so in der Informatik, das praktisch so wenig Frauen da sind, sondern es gibt auch Länder, wo der Frauenanteil in dem Bereich viel, viel höher ist, sondern muss sich natürlich überlegen, wie kann es sein, dass es in anderen Ländern die Frauen da mehr interessiert sind als bei uns? Das ist für mich dann nicht unbedingt was Natürliches. Sondern was gesellschaftlich eventuell Anerzogenes. Also ich glaube jetzt nicht, dass in Deutschland die Frauen in der Informatik dümmer sind als in anderen Ländern, sondern da muss ich ja überlegen, warum studieren die das woanders gut und warum sind da die Zahlen anders? Und wenn ich auch die Entwicklung sehe für Professorinnen oder für den Mittelbau. Ich muss natürlich auch unten anfangen. Wenn

ich kaum Studentinnen habe, ist das, was am Ende sozusagen in die Wissenschaftskarriere geht von den Zahlen der Frauen natürlich auch immer dünner, und das heißt für mich wäre ganz, ganz wichtig und da kommen wir wieder zum Anfang zurück, dass wir zu Anfang pushen, um sozusagen die Frauen weiter da durch zu bringen. Ich möchte aber auch niemanden zwingen Informatik zu studieren, der da gar keine Lust zu hat, aber ich kann mir einfach nicht vorstellen, dass das Interesse so gering ist.

[00:28:03] Prof.in Dr.in Juliane Siegeris:

Also ich kann dazu nur sagen, dass es eben leider auch Studien gibt, die sagen, dass es eben nicht hilft, nur die mehr Frauen in die Informatik reinzukriegen, bei der leider der Drop out dann, also von den Frauen, die dann da gelandet sind, die aber dann nicht sich heimisch fühlen, dann auch eben wieder relativ groß ist.

[00:28:19] Prof. Dr. Jörg Desel:

Ja. Das ist ein Problem, das wir in einer anderen Stelle auch generell angehen. Auf der einen Seite gibt es großen Bedarf an Menschen allen Geschlechtes, die in den MINT-Berufen arbeiten, aber es macht nicht Sinn, zu stark deutlich zu machen, das ist was für jeden, weil dann eben die Abbrecher wieder stark sind.

[00:28:40] Kirsten Pinkvoss:

Wenn ich jetzt aber überlege, Sie haben ja eben von ihrem Frauenstudiengang gesprochen und welches Interesse die Frauen da haben und warum sie den Studiengang gewählt haben, wäre es nicht eine Möglichkeit, ohne dass ich an der Qualität eines Studiengangs etwas verändere, die Rahmenbedingungen so zu verändern, dass der Studiengang attraktiv bleibt und der Drop Out sozusagen gesenkt wird.

[00:29:05] Prof.in Dr.in Juliane Siegeris:

Also, genau das versuchen wir ja. Wir gewinnen ja wie gesagt auch tatsächlich eine neue Klientel. Also die, das vielleicht sonst nicht unbedingt studiert hätten, und wir versuchen sie auch zu halten. Nun haben wir aber auch den Vorteil, dass wir ein sehr kleiner Studiengang sind. Wir haben, wir immatrikulieren 40 Studentinnen im Jahr, also ich kenne die meisten mit Namen und wir ..., das ist - glaub ich - schon eine sehr behütete Umgebung, in der die da studieren. Wir ermutigen die, also wir haben diese Slogans: Wir fangen bei Null an, was die IT angeht. Ein weiterer Slogan ist: Studieren mit Kind wird unterstützt. Ja, weil wir sozusagen Zeiten haben, Studierenden-Zeiten also, die zwischen 9 und 16:00 Uhr liegen können. Also für

die ..., das ermöglichen wir. Und der dritte Slogan, der ist vielleicht auch noch interessant. Wir sagen: Fragen erwünscht! Weil wir häufig das Gefühl haben, dass die Informatik, so ...hm ..., man haut schnell mit Buzzwords um sich und haut irgendwelche Akronyme raus und es ist so irgendwie so geheimnisumwittert. Das hat jede Fachsprache, glaub ich, aber in der Informatik ist es eben auch ein Teil, und wir versuchen unsere Studentinnen zu ermutigen, das eben zu hinterfragen. Und eben in diesem, ich sag jetzt mal geschützten Raum, trauen sie sich das auch. Das Schöne ist, dass sie relativ schnell merken, da wird auch nur mit Wasser gekocht, und ich sag mal, es muss gar nicht unbedingt ein ganzer Studiengang sein, vielleicht reicht auch die Studieneingangsphase. Unsere Studentinnen sagen ungefähr nach einem Jahr: Okay, jetzt weiß ich wie das ..., worum es hier geht und das ist eben gar nicht so, dass sie dem gewachsen sind, sag ich mal, und dann trauen sie sich auch zu, in andere Studiengänge zu wechseln oder das mitgemischt zu studieren. Also vielleicht reicht es auch, so eine Studieneingangsphase zu machen, um das irgendwie zu unterstützen, dass sie eben erst mal merken, worum es geht, aber dann, da würde ich auch, Jörg, dir beistimmen, dass es natürlich dann so sein muss, dass das Studium auch so Spaß macht oder so interessant ist, auch schon am Anfang, dass wir die nicht sofort wieder verlieren.

[00:31:15] Prof. Dr. Jörg Desel:

Wenn ihr 40 Studentinnen habt, dann tut das prozentual insgesamt natürlich überhaupt nicht weh. Wir hatten, als ich damals an der TU München war, wo ich Assistenten war, da gab es, ja, ich weiß jetzt nicht mehr genau, sagen wir mal 400 Anfänger und Anfängerinnen und da gab es Übungsgruppen. Speziell für Frauen. Und ich kann es jetzt auch nicht mehr sagen, vielleicht war der Frauenanteil bei 20%. Was ich da von manchen gehört hab, hat mir auch wieder zu denken gegeben. Ich verstehe, dass es für eine Frau in einer Gruppe, wo sie die einzige Frau ist und alle anderen Männer, es einfach komisch ist, weil sie einfach speziell und anders entsprechend angeguckt wird. so wie ich mich als Mann in einer Gruppe, wo nur Frauen sind, vielleicht auch nicht wohl fühlen würde. Da waren aber halt ein paar mehr, wenn man dachte 20 - 25%, wenn man die natürlich jetzt weitgehend abschöpft für spezielle Frauen-Übungen, ist das, was übrig geblieben war von den Frauen, die sagten: „Ich möchte nicht in eine spezielle Frauengruppe. Ich hab mehr Freude daran, das gemischt zu machen.“ Die waren dann wieder in der Situation, völlig allein zu sein. Man könnte ja mit den Argumenten gegangen, die du gebracht hast, eigentlich sagen, das könnte doch jede Uni so eine Geschlechtstrennung, Geschlechtertrennung am Anfang machen, und sei es in den Übungsgruppen, wenn man das ..., wenn sich das als positiv herausstellt. Aber ich hab gerade auch von Frauen gehört, die gesagt haben: „Bitte nicht, bitte nicht.“ Und dann stehen sie aber da und sind völlig allein. Und ich überlege, inwiefern diese Idee eigentlich übertragbar ist auf andere Gruppen. Also wenn wir zum Beispiel sehen,

dass manche Migranten zum Beispiel, was immer jetzt Migranten sind, also Menschen, die aus irgendeiner ich weiß nicht, ob man Migranten heute sagt, aber ich glaub, wenn klar ist, was wir meinen, studieren weniger häufig als eben Nicht-Migranten. Und vielleicht gibt es da ähnliche Effekte, so dass man auch da sagen kann, wir müssen sie ganz am Anfang des Studiums einholen und deutlich machen, dass irgendwelche Klischees oder Vorurteile, dass sie eigentlich nicht passen und eigentlich kein Selbstbewusstsein haben dürften, dass man das in irgendeiner Weise aufhängt. Also ist es eigentlich eine Sache, die sich jetzt nur auf Frauen bezieht oder müssten wir eigentlich noch da ein bisschen genauer differenzieren, auf wenn sich das dann alles so bezieht, damit nicht eigentlich immer wirklich die gleich Clique von Menschen reproduziert und zu Informatikern wird und wir das Nerdige ablegen?

[00:33:45] Kirsten Pinkvoss:

Eigentlich müsste es eine diversitätsbezogene Studieneingangsphase geben.

[00:33:50] Prof. Dr. Jörg Desel.

Ja.

[00:33:53] Prof.in Dr.in Juliane Siegeris:

Klingt interessant, aber ich hätte jetzt auch ..., also man kann ja nicht ganz viele kleine Gruppen aufmachen, das funktioniert ja dann auch nicht. Aber ich glaube, dass die auch gesehen werden wollen, also mit ihrer ganzen Vielfalt, die sie mitbringen, also von daher ..., die Idee ist jetzt vielleicht schon ..., müsste man irgendwie aufgreifen.

[00:34:10] Prof. Dr. Jörg Desel:

Also, ich bin da hin- und hergerissen. Wenn die Idee ist, also eine bestimmte Gruppe hat in diesen Raum zu verschwinden, dann hört sich das auch schon wieder fast rassistisch an, also dass ich denke, also diese Sorte Separation erzwungene Separation die möchte ich doch nur gerade nicht sondern nicht also.

[00:34:27] Prof.in Dr.in Juliane Siegeris:

Aber ich glaube, die brauchen ..., und Minderheitengruppen brauchen das auch wiederum um sich selbst zu stärken und sich ..., um Selbstverständnis zu gewinnen ...

[00:34:37] Prof. Dr. Jörg Desel:

Ja.

[00:34:38] Prof.in Dr.in Juliane Siegeris:

Aber das Angebot sollte da sein. Auch ich hab mich mit Studien befasst, wo es darum ging, wenn man zum Beispiel Übungsgruppen bildet jetzt in einem Fach, also Teams bildet, dann soll man möglichst nicht die Frauen in die Teams verteilen, damit jedes Team eine Frau kriegt, sondern man soll tatsächlich dafür sorgen, dass es vielleicht Gruppen gibt, wo die Frauen vielleicht mal in der Mehrheit sind, was nicht heißen muss, dass ich nur Frauen hab, aber einfach, dass die sich auch vielleicht trauen, eher was zu sagen und nicht sofort das Gefühl haben, sie sind in der Minderheit. Ja, also das fand ich zum Beispiel eine ganz spannende Geschichte, dass man also jetzt nicht repariert, aber vielleicht mal dafür sorgt, dass sie mal in der Mehrheit sind.

[00:35:19] Prof. Dr. Jörg Desel:

Ist es denn denkbar, dass Frauen - jetzt in größeren Studiengängen -, die sich kennengelernt haben, nicht selber dafür sorgen, dass sie sich in Gruppen befinden, wo sie sich wohlfühlen? Wo wird in den Gruppenbildungen von außen gesteuert? Also irgendwie ist es ja dann auch das wirkliche Leben, das man irgendwo guckt, mit ..., auch wenn man Lerngruppen bildet, die sucht man sich doch selbst aus. Also ich hab gerade das Gefühl, wo ich jetzt gerade über andere Gruppen sprach, dass es wichtig ist, ergänzende, ergänzende Gruppenbildung, ergänzende Unterstützung durchaus spezifisch auf einzelne Gruppen zu machen. Aber nicht die von der eigentlichen Vorlesung da schon zu separieren, sondern dass wir sagen, es gibt ergänzende Gruppen und wenn ihr das Gefühl habt, die hat hier nichts verstanden, dann könnt ihr untereinander und natürlich mit irgendeinem Tutor oder so das hinkriegen. Aber dieses Gefühl, du gehörst nicht zu den anderen, du gehörst in eine Spezialgruppe, möchte ich auch keinem vermitteln.

[00:36:19 Kirsten Pinkvoss:

Für mich wäre an einer Stelle noch mal was anderes. Sie haben eben gesagt, Studiengänge sind auch interessant, wenn man über den Kern der Informatik hinausgeht. Wir reden gerade über die Diversität. Müsste nicht sozusagen auch so etwas wie eine Diversitätskompetenz allen Studierenden eines Informatikstudiengangs vermittelt werden? Um jetzt nochmal an diese Inhalte zu kommen. Ich mach jetzt nochmal ein Beispiel, jetzt aus dem Gender-Bereich. Wir hatten ..., durch die Medien ging auf einmal eine: Wer eine Bewerberauswahl bei Amazon, ich sag wirklich Bewerberauswahl, weil der Algorithmus so war, dass Frauen aussortiert wurden. Oder: Apple hat eine Kreditkarte rausgebracht, wo auf einmal Frauen nicht so kreditwürdig sind wie Männer. Also pauschal, da gibt es noch ganz, ganz viele andere Beispiele, und es ist ja klar, dass in den Entwicklungsteams eigentlich eine gewisse Diversität vorhanden sein muss, damit

solche Gaps, die ja nie bewusst angelegt worden sind, einfach nicht passieren. Das heißt für mich wäre dann doch auch die Frage: Wenn ich jetzt wieder von der Praxis zurückspiegel aufs Studium, dass ich mir nicht nur über die Diversität der Studierenden Gedanken machen muss, sondern doch, dass ich doch eigentlich allen Studierenden in diesem Studiengang auch so etwas wie eine Gender- oder Diversitätskompetenz mitgeben muss, um dann später in Entwicklung usw aufmerksam zu sein. Wie sieht das denn in den Studiengängen aus?

[00:37:51] Prof.in Dr.in Juliane Siegeris:

Also es gibt in der Informatik da, also auch was die Vorgehensmodelle angeht, natürlich auch Methoden, die das unterstützen. Ja also, das ist natürlich das nutzerzentrierte Design, das ich also die Nutzer mit an Bord haben muss, wenn ich etwas entwickle, und dass ich eben nicht von der I- Meth, das ist, der Fachbegriff dafür ist I-Methodology, also von der Ich-Bezogenheit ausgehe und wenn ich entwickle. Und und ja, das gehört ins Studium integriert. Wie gesagt, das ist auch schon Teil von bestimmten Informatikmethoden. Aber sicher ist es dann sicherlich wieder schwierig, das zu leben, wenn vielleicht hauptsächlich ... Männer in einem Team sind, also dass man diese, dass man das aufbrechen muss, oder dass man diese Perspektive, diese Vielfalt aufzeigen muss. Also, ob das jetzt Diversitätskompetenz ist? So könnte man es nennen, aber eigentlich gibt es in der Informatik schon einen Begriff dafür und das ist eben das nutzerzentrierte Design. Das müsste man aber vielleicht stärker betonen in den Curricula. Finde ich eine gute Idee. Aber wie gesagt, auch hier ist es nicht wieder nur Männer und Frauen, es gibt auch prominente Beispiele, das weiß ich, bei dem Wasserhahn, wo man nur die Hände drunter hält oder den Seifenspender und wenn das ist, dann eben auch so ist, dass die Hände nicht erkannt werden. Wenn die schwarz sind und dann kommt keine Seite raus. Oder bei der Apple Watch war das, glaube ich, dass die auf stark tätowierte Haut oder auch dunkle Haut ..., haben bestimmte Sensoren nicht funktioniert. Ja, also, das ist dann nicht gut getestet oder nicht im wirklichen nutzerzentriert entwickelt.

[00:39:26] Prof. Dr. Jörg Desel:

Für mich fällt das Ganze auch unter den Oberbegriff Ethik in der Informatik, vielleicht ist das Wort Ethik da fast auch ein bisschen gering, aber dass Informatiker in ihrer Ausbildung in jedem Fall mitbekommen, dass sie eine Verantwortung für das tragen, was sie tun. Dass es also nicht reicht: Ich kriege irgendwelche Anforderungen, meldet sich die Anforderungen rum, das ist doch nicht mein Problem, weil ich hab hier nur die Anforderungen umgesetzt, sondern, dass diese Verantwortung und auch für das, was die Auswirkungen sind, mit hineingeht. Und die Empfehlungen der Gesellschaft für Informatik halten Ethik in der Informatik ähnlich hoch wie Rechnerarchitekturen oder theoretische Informatik. Jedoch wird in den meisten Studiengängen

in Deutschland kein solches Fach unterrichtet. Das mag vielleicht damit zusammenhängen, dass in den seltensten Fällen eine Professur für Ethik und Informatik existiert, wo man hätte sich ja vielleicht auch bedienen können bei anderen Fakultäten, aber das ist nicht so üblich, sondern stattdessen wird immer behauptet, ja, um akkreditiert zu werden, werden diese ethischen Aspekte natürlich betrachtet, und zwar quer durch alle anderen Module, wo sich das in den Modulbeschreibungen aber nicht wiederfindet und das ist jedes Mal oder sehr, sehr häufig zumindest eine Diskussion bei der Akkreditierung, weil das nicht glaubwürdig ist und weil eben das auch als so, ja als so eine Nebensache empfunden wird, die kann man doch quer über das andere ... genau wie Englisch-Kompetenzen. So, das habe ich doch auf alle Fächer irgendwo drauf, dann lernt man halt auch noch Englisch oder man lernt Präsentieren oder man lernt halt Ethik. Und das stimmt eben nicht. Und ich glaube, das übergeordnete Thema ist, dass ein Informatiker für sein Tun tatsächlich verantwortlich ist und das Bewusstsein dafür auch hat und auch das Bewusstsein, dass er sich weiterbilden muss, weil natürlich gewisse Fragestellungen, die heute eine Rolle spielen, haben sie vor 25 Jahren noch gar nicht gestellt, und dass das eben auch ein Bestandteil der Informatik ist. Was ähnliches gibt es bei Ingenieuren oder bei Medizinern auch. Das ist bei der Informatik einfach noch nicht genug entwickelt. Und dann, wenn man dieses Selbstverständnis doch deutlicher gemacht hätte, dann würde eben auch die Frage, ob Männer oder Frauen benachteiligt werden durch irgendwelche algorithmischen Entscheidungen zumindest im Bewusstsein sein. Das ist überhaupt ein Problem der Informatik. Oder der Informatiker, der tuenden ...

[00:41:47] Prof.in Dr.in Juliane Siegeris:

Also genau, meine Kritik wäre auch, dass das in den Curricula leider nicht sichtbar ist. Also auch, ich beziehe uns da mit ein, wir sagen, wir bieten dann mal in den Wahlpflichtfächern dazu was an, aber es gibt eben keine Professur dazu und damit ist es immer schwierig, das dann auch sozusagen hauptamtlich zu integrieren. Ja. Und die wenigen Lehrstellen, die es gab dazu, die gibt es, glaube ich, mittlerweile nicht mehr. Ich weiß an der HU gab es einen, und der ist jetzt ...

[00:42:14] Prof. Dr. Jörg Desel:

Ja, Didaktik geworden. Ja, vielleicht ist das auch ein Thema, was man schon in der Schule behandeln muss und sicherlich ist es ein Thema, was häufig übergebracht wird auf einem, ja irgendwie nicht richtig akademischen Level: wird dann auch nicht geprüft, ist mal vorgekommen und dann ist es ja klar, dass Studierende sich eher vertieft auf das stürzen, was in ihren Prüfungen auch vorkommt und das eben als Nebensache abgetan wird.

[00:42:41] Kirsten Pinkvoss:

Jetzt sind wir ja einmal gesprungen, sozusagen von den Studentinnen bis zur Wissenschaftskarriere; sind jetzt bei den Inhalten gelandet. Wenn Sie jetzt die Entwicklung der Informatik der letzten Jahre sehen, würden Sie denn sagen, es ist ein bisschen Bewusstsein geschaffen worden um Frauen zu fördern? Es ist ein bisschen was passiert. Oder es ist ..., eigentlich waren die Bemühungen bisher umsonst.

[00:43:06] Prof.in Dr.in Juliane Siegeris:

Also wenn man die Zahlen angeht ansieht, dann ist es nicht so rosig, weil das zumindest ..., ist mal eine Weile dann gestiegen, aber jetzt kann man im besten Fall sagen, es stagniert.

[00:43:19] Prof. Dr. Jörg Desel:

Ja. Es ist auch so schwierig zu messen, also, wenn Sie sagen, in der Informatik allgemein, im Hochschulwesen ist ja wirklich viel passiert und es gibt viele Dinge, die gefordert sind und die auch umgesetzt werden Berufungskommissionen im Umgang mit Mitarbeiterinnen und so weiter. Aber inwiefern kann man das, was man als Zahlen danach vorfindet, in Bezug setzen zu diesen Maßnahmen? Wie viele andere Entwicklungen in der Welt haben noch einen Einfluss drauf und wie will man das getrennt voneinander sehen, was gerade schick ist, was gerade nicht schick ist, wie mit sozialen Medien umgegangen wird, was auch wieder mit Informatik zu tun hat und ob das sichtbar ist? Ich glaube, es gibt so viele andere Einflüsse, so dass wir nur eine ganz geringe Steuerungsmöglichkeit haben. Das heißt nicht, dass wir sein lassen sollten. Aber wir können den Erfolg dieser Maßnahmen nicht daran ablesen, wie sich die Zahlen entwickeln. Da müssten wir die anderen Dinge ausklammern, das können wir nicht.

[00:44:17] Kirsten Pinkvoss:

Gibt es einen Wunsch, den Sie hätten in dem Bereich für die Zukunft?

[00:44:24] Prof. Dr. Jörg Desel:

Ein Wunsch an uns selber oder einen Wunsch an andere?

[00:44:28] Kirsten Pinkvoss:

Sowohl als auch. Beides geht. Was Sie vielleicht - ich nehm mich jetzt mal selber als zentrale Gleichstellungsbeauftragte - was sie den Gleichstellungsbeauftragten mitgeben würden, wie sie den Bereich noch mehr unterstützen könnten.

[00:44:44] Prof.in Dr.in Juliane Siegeris:

Also mir fällt auf, dass immer, wenn Workshops angeboten werden zum Thema Gender oder Gender-Didaktik oder so, dass dann ..., also zu Gender-Themen, dann sind da nur Frauen. Also mein Wunsch wäre, dass Männer genauso gerne zu diesen Workshops gingen und sich damit beschäftigen wie Frauen, weil ich glaube ohne die Männer schaffen wir das nicht.

[00:45:06] Prof. Dr. Jörg Desel:

Mein Wunsch an mich selber ist, dass das, was ich vorhin angesprochen habe, was mich gerade in einer, wo ich gerade in Gesprächen bin, mit einigen Didaktik-Professoren und direkten Kollegen aus Nordrhein-Westfalen liefert man eigentlich das gesamte Informatik-Studium nochmal so reformieren sollte es ist ja immer im Plus aber warum ist jetzt nicht gute Zeit ist? Erstmal gerade guckt, dass man in der Studieneingangsphase dafür sorgt, dass das Bild, was das Fach vermittelt, dem entspricht, was wir vielleicht in den Schulen auch als Bild vermitteln wollten und was wir wissen, wie es im Berufsleben aussieht und wegkommen von der Geschichte, am Anfang werden Grundlagen gebüffelt und jeder, der einen Vorurteil hat, dass das nerdig ist, sieht sich genau dort bestätigt und viele springen dort ab. Und vielleicht auch viele Frauen springen dort ab, weil sie sagen, ne damit ..., so haben wir nicht gewettet, das ist ja genau das, was mir keinen Spaß macht. Und? Der Wunsch nach außen ist: Ich fand das ganz angenehm, dass wir heute nicht über Sprache so viel gesprochen haben, dass man also andere Themen durchaus auch als gleichwertig ansieht, als das, wo ich das Gefühl habe, dass wir uns alle so wahnsinnig beherrscht ist, wie man sich denn jetzt ausdrückt, was, so meine ich, wenig Einfluss auf die Ziele hat, über die wir jetzt reden alle.

[00:46:27] Prof.in Dr.in Juliane Siegeris:

Wenn du das Thema jetzt noch aufbringst, Jörg, dann sag ich das auch gerne noch weiter, weil ich hab mich extra im Vorfeld noch mal erkundigt, weil ich schon dachte, dass das dein Lieblingsthema ist. Also ich hab mir nochmal diese Studie rausgesucht, die vor 4-5 Jahren an der FU gelaufen ist und da wurden eben Kindergartengruppen, also jeweils zwei Gruppen, eine deutsche und eine belgische, untersucht und wurden denen Berufe vorgestellt und zwar einmal in einer gendersensitiven Art und Weise, also sozusagen Frau, die weibliche und die männliche Form und der anderen, der Vergleichsgruppe, nur die männliche Form. Dann wurden die etwas später befragt nach ihren eigenen Berufswünschen und das war signifikant, dass der Gruppe, die sozusagen das gendersensitive vorgestellt wurde, also es waren zwei Aspekte, die da also erkannt wurden. Dass sie also deutlich mehr auch jeweils die jeweils die andere Berufswahl auch für sich in Betracht gezogen haben, also auch die Jungs mehr vielleicht Berufe, die bisher nur von Frauen wahrgenommen werden, und der zweite vielleicht nicht ganz so schöne Effekt war

der, dass Berufe, die eher Frauen zugeschrieben wurden, als in irgendeiner Weise minderwertig wahrgenommen wurden, also nicht so prestigeträchtig. Auch das kam sozusagen ...

[00:47:41] Prof. Dr. Jörg Desel:

... auch von Frauen oder nur von Jungs?

[00:47:45] Prof.in Dr.in Juliane Siegeris:

Kirsten Pinkvoss:

Sowohl als auch.

[00:47:49] Prof.in Dr.in Juliane Siegeris:

Berufe, die gendersensitiv vorgestellt wurden, dass die nicht so hochwertig wahrgenommen wurden wie die, die nur sozusagen für Männer dargestellt wurden, also Arzt und Ärztin, da hat sozusagen der Beruf gelitten, als wenn ich nur sage: Arzt.

[00:48:03] Kirsten Pinkvoss:

Die Studie kenne ich auch und ich finde, die zeigt sehr wohl, wie wichtig Sprache ist und es gibt auch ein ganz spannendes Buch, das heißt auf leisen Spuren ins Gehirn. Was auch wirklich Sprache, wie Sprache Bewusstsein schafft, insofern finde ich, ist es auch ein Punkt, der wirklich diskutierbar sein sollte, aber ich finde das auch wichtig, dass man sieht, Gleichstellung und Gender geht über Sprache hinaus, dass man auch über die Inhalte spricht, also insofern ist die Gewichtung für mich wichtig, aber ich gebe Frau Prof.in Dr.in Juliane Siegeris Recht, ich möchte dieses Thema auf keinen Fall nur außen vorlassen und ich halte es auch nicht für unwichtig. Dann würde ich aber einen allerletzten Bogen machen, und zwar im Vorfeld, bevor wir dieses Interview, als wir dieses Interview geplant haben, haben wir überlegt, mit wem sprechen wir denn wohl zu diesem Thema? Und in einem Gespräch mit Herrn Prof. Dr. Jörg Desel wurde uns klar, dass Frau Prof.in Dr.in Juliane Siegeris und Herr Prof. Dr. Jörg Desel gemeinsam eine HDI-Tagung planen und das war sozusagen die Grundidee, bevor wir sozusagen in dieses Gespräch eingetreten sind, wo praktisch die erste Idee gestartet ist und deshalb würde ich jetzt einfach nochmal die Gelegenheit nutzen, Herrn Prof. Dr. Jörg Desel oder Frau Prof.in Dr.in Juliane Siegeris das Wort zu übergeben, dass sie vielleicht ein paar Sätze zu dieser Tagung sagen.

[00:49:24] Prof. Dr. Jörg Desel:

Oder ist immer so eine Sache. Wer schneller kann in diesem Moment. HDI steht für Hochschuldidaktik Informatik, das ist eine Tagung, die alle zwei Jahre ausgetragen wird von der

Gesellschaft für Informatik. Hochschuldidaktik Informatik ist eigentlich kein Feld, wo es viele Professuren für gibt, aber was natürlich trotzdem etwas ist, was passiert, weil ja an Hochschulen Informatik gelehrt wird. Und dieses Jahr ist das besondere Thema der HDI: Diversität. Und jetzt sind wir beide da, die Tagungsleiterin und Tagungsleiter. Mensch, wie macht man da den Plural? Und da ich da jetzt die Diversität, was Gender angeht, nicht so bei mir auf der Prioritätsliste ganz oben hab, sondern andere Themen der Diversität im Moment wichtig finde, aber weiß und auch empfinde, dass die Genderproblematik natürlich auch ein wichtiges Thema ist, haben wir uns jetzt als komplementäre Partner ausgesucht, die vielleicht miteinander da reden können, aber jeder sein einen etwas unterschiedlichen Schwerpunkt hat. Mal geht es um Gender, mal geht es zum Beispiel darum, Menschen, die einen sozialen Aufstieg durch das Studium verwirklichen könnten, wenn man sie dann nur irgendwie unterstützen würde oder Menschen, die aus einem anderen Kulturraum kommen, wie man denen das Studium ermöglicht. Das sind Fragestellungen, die mich im Moment mehr bewegen.

[00:50:55] Kirsten Pinkvoss:

Super, dann danke ich Ihnen beiden an dieser Stelle ganz, ganz herzlich, dass Sie sich die Zeit genommen haben über dieses spannende Thema mit uns zu sprechen, mit mir zu sprechen und hoffe, dass alle, die jetzt uns zugehört haben, einen Einblick bekommen haben und wünsche noch allen einen wunderschönen Gender Day. Herzlichen Dank.

Prof.in Dr.in Juliane Siegeris:

Ja.

Prof. Dr. Jörg Desel:

Danke.

Prof.in Dr.in Juliane Siegeris:

Danke.