

Gleichstellungsplan für das Max-Weber-Kolleg

1. Präambel

Das Max-Weber-Kolleg setzt sich für die tatsächliche Verwirklichung der verfassungsrechtlich garantierten Gleichberechtigung von Personen jeden Geschlechts ein. Das Kolleg wirkt insbesondere darauf hin, dass im akademischen Nachwuchsbereich alle Personen durch intensive Förderung die gleichen Entwicklungsmöglichkeiten erhalten und dass eventuelle Nachteile mit gezielten Maßnahmen beseitigt werden. Konkret verfolgt der Gleichstellungsplan des Max-Weber-Kollegs drei Hauptziele:

1. Gewährleistung gleicher Zugangsmöglichkeiten zu allen Positionen in Wissenschaft und Verwaltung für Personen jeden Geschlechts;
2. Steigerung des Anteils an Nachwuchswissenschaftlerinnen* und Professorinnen*¹;
3. Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familienverantwortung für alle Betroffenen.

Der Gleichstellungsplan ist integraler Bestandteil der Struktur- und Entwicklungsplanung sowie der Ziel- und Leistungsvereinbarung des Max-Weber-Kollegs mit der Universität Erfurt. Mit seinen Zielen und Maßnahmen trägt das Max-Weber-Kolleg zur Erreichung der Gleichstellungsziele der Universität Erfurt bei (Gleichstellungsplan der Universität Erfurt 2015-2020). In dem Gleichstellungsplan verbindet sich die Analyse des Ist-Standes mit einer Stärken- und Schwächenanalyse sowie konkreten Maßnahmen, um die gesetzten Ziele zu erreichen.

2. Ist-Stand-Analyse²

2.1 Personal allgemein

Das Max-Weber-Kolleg hatte im Jahre 2013 47 am Kolleg tätige Personen, davon waren 27 männlich und 20 weiblich; im Jahre 2014 betrug die Gesamtzahl 61, davon waren 39 männlich und 22 weiblich;

¹ Hierzu zählen Personen, die sich selbst als weiblich identifizieren.

² Alle Zahlen im Anhang; Stichtag jeweils 1.12. eines Jahres. (Dieser Stichtag ist nicht repräsentativ für die durchschnittliche Anzahl von Personen am Kolleg pro Semester.)

2015 waren von 66 Personen 37 männlich und 29 weiblich. Eine differenzierte Analyse der Beschäftigtenstruktur zeigt die Verteilung männlicher und weiblicher Kollegmitglieder auf die unterschiedlichen wissenschaftlichen bzw. nichtwissenschaftlichen Positionen:

Das nichtwissenschaftliche Personal ist in dem Referenzzeitraum ausschließlich weiblich; die beiden W3-Professuren sind männlich besetzt und die W2-Professuren mit 2 Männern (2013) bzw. zwei Männern und einer Frau (2014 und 2015). Auch bei den Senior-Fellows und in der Kategorie der Gastwissenschaftler und Gastwissenschaftlerinnen zeigt sich ein gender-Ungleichgewicht zugunsten der Männer (6:4 bzw. 7:5 bzw. 8:7), Junior-Fellows sind in 2013 und 2014 nur männlich; in 2015 kommt eine weibliche Person auf vier männliche. Ein eher ausgeglichenes Bild ergibt sich bei den Kollegiaten und Kollegiatinnen. Im Jahr 2013 hatte das Kolleg 4 männliche und 4 weibliche Promovierende, 2014 allerdings verschlechterte sich das Verhältnis auf 8:4; in 2015 gleicht sich das Verhältnis wieder etwas aus auf 6:5; dagegen blieb das Verhältnis von Postdoktoranden und -doktorandinnen in 2013 und 2014 ausgeglichen (5:6 bzw. 6:6) und veränderte sich 2015 zugunsten der Frauen auf 6:8.

2.2 Bewerbungen und Einstellungen auf Professuren

In den 2015 und 2016 laufenden Bewerbungs- und Einstellungsverfahren auf Professuren wurden gezielt Frauen zur Bewerbung aufgefordert und bei ausreichender Qualifikation und Passung auch zu Bewerbungsgesprächen eingeladen. In zwei Fällen (von dreien) wurden Bewerberinnen berufen und haben den Ruf auch angenommen. Die Berufungskommission achtete explizit darauf, dass erfolgreiche Bewerberinnen und Bewerber Sensitivität für gender- und diversity-Fragen zeigen.

3. Stärken- und Schwächenanalyse

3.1 Stärken

In Bezug auf Ziel Nr. 1 „Gleiche Zugangsmöglichkeiten“ praktiziert das Max-Weber-Kolleg gendergerechte Ausschreibungsverfahren, die auch explizit die Frage der Gleichstellung adressieren. Im Bereich der Begutachtung, bei den Interviews und bei der Entscheidung über Positionen sind alle Beteiligten aufgefordert auf Gendergerechtigkeit zu achten. Das Kolleg orientiert sich ausdrücklich an den „Handlungsempfehlungen zur Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten in Berufungsverfahren an den Thüringer Hochschulen“, hrsg. vom Thüringer Kompetenznetzwerk Gleichstellung.

In Bezug auf Ziel Nr. 2 „Steigerung des Anteils an Nachwuchswissenschaftlerinnen und Professorinnen“ versucht das Kolleg pro-aktiv geeignete Kandidatinnen für die ausgeschriebene Position zu identifizieren und zur Bewerbung aufzufordern.

In Bezug auf Ziel Nr. 3 „Vereinbarung von Forschung, Studium und Familienverantwortung“ hat das Max-Weber-Kolleg flexible Maßnahmen zur Familienfreundlichkeit eingeführt. Diese Maßnahmen sind auf der Website des Kollegs dokumentiert und befinden sich in Übereinstimmung mit den erfolgreichen Bemühungen der Universität Erfurt zur Schaffung eines familienfreundlichen Umfelds (siehe Zielvereinbarung zum audit familiengerechte Hochschule). Zu den Maßnahmen gehören u.a. ein Kontakt-halteprogramm für Kollegiatinnen und Kollegiaten mit Familienpflichten, die Ermöglichung von Teilzeitarbeit sowie Heimarbeit gerade auch im forschungsunterstützenden Bereich. Ebenso wurden organisatorische Maßnahmen wie die überwiegende Festlegung von Terminen zu familienfreundlichen Zeiten getroffen. Vorschläge zur weiteren Verbesserung der Familienfreundlichkeit werden auf der nächsten Klausurtagung (April 2017) vorgelegt, diskutiert und bei Akzeptanz implementiert.

3.2 Schwächen

Die Hauptschwäche ist am Max-Weber-Kolleg in Bezug auf Ziel Nr. 2 „Anteil an Wissenschaftlerinnen“ im Bereich der Fellows zu sehen. Der Anteil weiblicher Wissenschaftlerinnen (Senior- und Junior-Fellows) ist in der Vergangenheit unbefriedigend gewesen (s. dazu Ist-Analyse). Fellows werden in der Regel für 6 Monate bis maximal ein Jahr bestellt, von daher ist eine hohe Fluktuation und damit auch jährlich variierende Zahlen der weiblichen Fellows strukturell bedingt. Trotz dieser strukturellen Problematik ist die Unterrepräsentation weiblicher Fellows eine signifikante Schwäche und soll nicht hingenommen werden.

4. Ziele

Das Max-Weber-Kolleg erklärt zum Ziel, den Frauenanteil in den Kategorien Doktorandinnen und Postdoktorandinnen bei ca. 50% zu halten und den Frauenanteil in den Kategorien Fellows, Gastwissenschaftlerinnen und Assoziierte systematisch zu erhöhen, bis ein Anteil von 40-50% erreicht ist. In Bezug auf die Zeitschiene ist zu beachten, dass dauerhaft bzw. langfristig besetzte Stellen nicht kurzfristig verändert werden können. Daher ist die Zeitschiene für Gastwissenschaftlerinnen bis 2018, die für Fellows bis 2022 vorzusehen.

5. Maßnahmen

5.1 Berufungspolitik

Für (Junior-)Professuren, die befristet am Max-Weber-Kolleg sind (wie beispielsweise die Professuren im Rahmen des Projekts „Ordnung durch Bewegung“ oder die Junior-Professur im Rahmen der Kolleg-

Forschergruppe „Religiöse Individualisierung in historischer Perspektive“) werden pro-aktiv Frauen gesucht, um im Verfahren die Ermöglichung einer Berufung von Frauen gezielt zu verbessern. Gleichzeitig soll in Bezug auf Fellowships die Anzahl weiblicher Fellows möglichst 40-50 % betragen. Insbesondere im Bereich der Assoziierungen und Kooptierungen (in Zusammenarbeit mit den Fakultäten der Universität Erfurt) wird darauf geachtet, dass die Anzahl der weiblichen Assoziierten bzw. Kooptierten erhöht wird. Gezielte Assoziierungen von Frauen sollen zeitnah vorgenommen werden. Bei künftigen Kooptierungen und Assoziierungen wird ab sofort ein Anteil von Frauen im Umfang von 40-50% (im Durchschnitt pro Jahr) festgelegt. Der tatsächlich erreichte Anteil wird auf der Website des Max-Weber-Kollegs dokumentiert. Von allen Kollegmitgliedern wird Sensitivität und Kompetenz hinsichtlich Fragen von gender und diversity erwartet.

5.2 Guest Lectures, Workshops und Tagungen

Die gezielte Einladung von Gastwissenschaftlerinnen zu Vorträgen, Workshops, Tagungen und Kurzaufenthalten eröffnet Möglichkeiten für eine nachhaltige Veränderung der akademischen Gleichstellung:

1. Vortragende Wissenschaftlerinnen fungieren als Rollenmodell für Nachwuchswissenschaftlerinnen am Kolleg;
2. Einladungen dienen nicht nur den betreffenden Wissenschaftlerinnen zu einer besseren Vernetzung und Etablierung am wissenschaftlichen Arbeitsmarkt, sie tragen auch zur Vernetzung der am Kolleg tätigen Nachwuchswissenschaftlerinnen bei.

Daher sollen für die Einladung von Vortragsgästen im Rahmen des Programms des Max-Weber-Kollegs wie auch im Rahmen von Tagungen und Konferenzen eine Zielzahl von 40-50 % weibliche Referentinnen realisiert werden. Das Max-Weber-Kolleg wird Veranstaltungen, bei denen diese Zielzahl nicht erreicht wird, nicht aus seinem Budget unterstützen und Tagungskonzepte, die die Zielzahl verfehlen, nicht zur Förderung bei Drittmittelgebern vorschlagen.

5.3 Ausschreibungs- und Bewerbungsverfahren

Sofern möglich, werden Fellowships speziell für Nachwuchswissenschaftlerinnen ausgeschrieben wie etwa die Annemarie-Schimmel-Fellowship oder die Fellow-Stipendien für Frauen im Rahmen der Kolleg-Forschergruppe. Diese Maßnahme hängt vom Vorhandensein finanzieller Mittel ab.

Bei Bewerbungen von Doktorandinnen und Doktoranden wie auch Postdocs wird – wie in der Vergangenheit – intensiv darauf geachtet, dass Aspekte der Gleichstellung berücksichtigt werden. Außerdem

soll versucht werden, pro-aktiv Frauen auf die Forschungsmöglichkeiten am Max-Weber-Kolleg aufmerksam zu machen.

5.4 Angebote für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Um die Attraktivität des Max-Weber-Kollegs für Frauen zu erhöhen wurden spezielle Coaching- und Weiterbildungsmaßnahmen, sowie Vernetzungs- und Kommunikationstreffen für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs eingeführt und sollen auch weiterhin zur Förderung und zum Ausbau einer gendersensitiven Wissenschaftskultur angeboten werden. So fand im Oktober 2016 ein Weiterbildungs-Coaching statt sowie ein Workshop mit Nancy Fraser („Justice, Feminism and the Critique of Capitalism“), der einen exklusiv an Frauen adressierten Teil mit dem Titel „Women in Science“ hatte. Neu erarbeitete gendersensitive Moderationsrichtlinien haben u. a. das Ziel, für ein tolerantes und respektvolles Diskussionsklima am Kolleg zu sorgen. Regelmäßige kommunikative Treffen und Diskussionsrunden für Frauen werden von den Gleichstellungsbeauftragten organisiert (Ladieslunch, Frauenstammtisch, thematische Treffen).

5.5 Angebote für Personen im wissenschaftsunterstützenden Bereich

Das Max-Weber-Kolleg unterstützt regelmäßige Weiterbildungsmaßnahmen für Personen im wissenschaftsunterstützenden Bereich im Rahmen eines Personalentwicklungskonzepts.

5.6 Anreize

Mit den Mitteln für Frauenförderung, die als Bonus der Universität für die Berufung von Frauen zur Verfügung gestellt werden, sollen vor allem Coaching- und Weiterbildungsworkshops unterstützt werden. Darüber hinaus soll über einen Zeitraum von 5 Jahren jeweils pro Jahr ein Promotionsvorbereitungsstipendium für Frauen für sechs (bis ggf. zwölf) Monate im Umfang von 900 EUR/Monat finanziert werden.

PD Dr. Bettina Hollstein (Geschäftsführung)

PD Dr. Antje Linkenbach und Dr. Dr. Jutta Vinzent (Gleichstellungsbeauftragte)

Anhang

Personalstruktur am Max-Weber-Kolleg							
Wissenschaftlich tätige Personen*							
Jahr jeweils zum Stichtag 1.12. eines Jahres	2013		2014		2015		
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	
Doktorand/innen (Stelle)	2	0	3	0	2	1	
Doktorand/innen (Stipendium)	2	4	5	4	4	4	
Summe Doktorand/innen	4	4	8	4	6	5	
Postdoktorand/innen (Stelle)	4	6	6	6	6	6	
Postdoktorand/innen (Sti- pendium)	1	0	0	0	0	2	
Summe Postdocs	5	6	6	6	6	8	
Summe Kollegiat/innen	9	10	14	10	12	13	
	47%	53%	58%	42%	48%	52%	
Juniorfellows (Stellen)	3	0	4	0	4	1	
Juniorfellows (Stipendien)	1	0	0	0	0	0	
Fellows (ab 6 Monate)	6	3	7	3	8	7	
Gastwissenschaftler/innen	0	1	0	2	0	0	
Professor/innen W1, W2	2	0	2	1	2	1	
Professor/innen W3	2	0	2	0	2	0	
Summe Fellows	14	4	15	6	16	9	
Assoziierte/Kooptierte	4	2	10	1	9	2	
Summe Fellows/Assozi- ierte	18	6	25	7	25	11	
	75%	25%	78%	22%	69%	31%	

Summe Wissenschaftlich tätige Personen Max-Weber-Kolleg		27	16		39	17	37	24
		63%	37%		70%	30%	61%	39%
* Zum Vergleich: Der Anteil weiblichen wissenschaftlichen Personals ist 2015 in Sozialwissenschaften 47%, in Geschichte 40%, in Philosophie 30% und in Wirtschaftswissenschaften 33%. (Quelle: Statistisches Bundesamt 2016, Bildung und Kultur, Personal an Hochschulen 2015, Fachserie 11, Reihe 4.4, online unter: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/Personal-Hochschulen2110440157004.pdf?__blob=publicationFile , Zugriff am 15.11.2016.								
Nichtwissenschaftlich tätige Personen								
		Männer	Frauen		Männer	Frauen	Männer	Frauen
		0	4		0	5	0	5
		0%	100%		0%	100%	0%	100%
Summe nichtwiss. und wiss. Tätige am Max-Weber-Kolleg		27	20		39	22	37	29
		58%	42%		64%	36%	56%	44%