



Geschäftsstelle der Bundeskonferenz
der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten
an Hochschulen (bukof)
Frau Canan Denli
Großlerstraße 2-4
14195 Berlin

München, den 21.07.2021

Entwicklung von Chancen- und Gleichstellungsstandards der Max-Planck-Gesellschaft seit 2017

Sehr geehrte Frau Dr. Baaken, Frau Fritzen, Frau Hohmann, Frau Dr. Jung und Frau Niehoff,

hiermit antworte ich gerne auf Ihre Anfrage zur Nachbereitung der Konferenz „**Gender 2020 – Kulturwandel gendergerecht steuern**“, an welcher die Max-Planck-Gesellschaft (MPG) im Jahr 2017 teilnehmen durfte. Seit dem Jahr 2017 und während der Paktperiode III konnten unter gleichstellungsorientierter Perspektive folgende zentralen Punkte für die MPG erreicht werden:

- Die Gleichstellungsstandards wurden geschärft und als verbindlich gekennzeichnet.
- Die Anforderungen werden klar und transparent in der Forschungsgesellschaft kommuniziert.
- Ihre Umsetzung auf dezentraler Ebene wird durch ein Anreizsystem unterstützt
- sowie einem zentralen Monitoringprozess unterzogen.

Kulturwandel: Chancengerechtigkeit als Grundlage für Talentgewinnung

Für die Umsetzung aller weiteren Standards ist der kulturelle Klimawechsel grundlegend, der in den letzten Jahren stattgefunden hat. Die Feststellung, dass Chancengerechtigkeit und Exzellenz einander bedingen, ist in der MPG schon seit Langem etabliert. Mittlerweile ist diese Haltung internalisiert und wird nicht mehr betont oder diskutiert. In der MPG gilt Chancengerechtigkeit als Grundlage für Talentgewinnung und das strategische Ziel der Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Führungspositionen als selbstverständlich.

Zu den Maßnahmen, welche auf diesen Standard einzahlen, gehören unter anderem die Einführung sektionsspezifischer Zielzahlen (Besetzungsquoten) im Jahr 2017 sowie die Implementierung verschiedener individueller Fördermaßnahmen: Lise-Meitner-Exzellenzprogramm (2018), Boost!-Programm (2019). Wichtige Signale des deutlichen internen und externen Commitments zum Chancengerechtigkeitsprojekt waren die verpflichtende Einführung der entsprechenden Institutswebsites, sowie die Career Steps Opportunities als Road Show an verschiedenen Max-Planck-Standorten (2017).

Ganzheitliche und geschlechtergerechte Personalentwicklung

Ein großer Meilenstein der letzten Jahre war der Aufbau der Abteilung Personalentwicklung & Chancen (2018). Während Chancengerechtigkeit über viele Jahre von einer dreiköpfigen Einheit im Referat für Nachwuchsförderung bearbeitet wurde, brachte die Neustrukturierung das Thema in den Abteilungsnamen (PE & Chancen) weit nach vorne auf der Max-Planck-Agenda. Die gute quantitative und qualitative personelle Ausstattung der Abteilung erlaubt einen ganzheitlichen, geschlechter- und diversitätsgerechten Ansatz der Karriere- und Talententwicklung. In diesem Sinne will die MPG potentielle wissenschaftliche weibliche Führungskräfte frühzeitig auf dem Weg in eine Karriere als Direktorin unterstützen. Ein konkretes Resultat dieses Ansatzes war die Einführung des Lise-Meitner-Exzellenzprogramms (2018).

Struktureller Ansatz unter Einbindung individueller Maßnahmen und Ziele

Das Zusammenwirken von individuellen und strukturellen Maßnahmen unterstützt die MPG vor allem durch zwei Instrumente:

Mit Gründung der neuen Abteilung wurde die Zusammenarbeit zwischen Fachabteilung (PE) und Zentraler Gleichstellungsbeauftragter (ZGB) neu definiert, intensiviert und institutionalisiert. Aus der Kollaboration unterschiedlicher Schwerpunkte ergibt sich eine Chancengerechtigkeitsstrategie, welche die Entwicklung individuell zugeschnittener Rahmenbedingungen mit der Gestaltung von Strukturen und Prozessen verbindet. Extrem wertvoll ist in diesem Zusammenhang die Einbindung der gleichstellungspolitischen Expertise in diverse beratende Gremien, die sich im weitesten Sinne mit der Max-Planck-Chancengerechtigkeitsstrategie befassen.

Ein weiterer bedeutender Schritt von der individuell fördernden Gleichstellungsarbeit zum strukturellen Wandel war die Einführung eines gleichstellungspolitischen Anreizsystems. Ab Mitte 2019 können nur noch Institute von Max-Planck-Chancengerechtigkeitsmitteln und -programmen (Lise-Meitner-Exzellenzprogramm, Boost!, Sign Up!, Minerva Fast Track) profitieren, die über ein institutseigenes Gleichstellungskonzept – einen Gleichstellungsplan – verfügen.

Institutionalisierung

Ein wesentlicher Faktor für die Nachhaltigkeit strukturellen Wandels ist die Institutionalisierung geschlechtergerechter Verfahren. Als Erfolg in dieser Perspektive ist die Neufassung der Max-Planck-Gleichstellungsgrundsätze (MPG-spezifische Anpassung der AVGlei) zu sehen, durch welche die Rolle der lokalen Gleichstellungsbeauftragten in vielfältiger Hinsicht strategisch geschärft und gestärkt wurde (2019). Ein Meilenstein war der Abschluss der Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt. Hervorzuheben ist ihre inhaltliche und formale Reichweite: Die Richtlinie definiert nicht allein Belästigung und Gewalt als Fehlverhalten, sondern ebenso Diskriminierung aufgrund jeglichen sozialen oder persönlichen Merkmals und bindet somit ein breites Diversitätsverständnis mit ein. Das ist ein im Vergleich mit anderen deutschen Wissenschaftsorganisationen außergewöhnlich umfassendes Statement. Auch der formale Geltungsbereich ist flächendeckend und adressiert die gesamte Max-Planck-Community. Zudem erklärt ein 30-minütiges, allen Max-Planck-Mitarbeiter*innen zugängliches Training im Intranet den Inhalt und die Bedeutung der Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt.



Monitoring

Auch das in der deutschen Wissenschaftslandschaft immer noch wenig bespielte Gleichstellungsmonitoring konnte im Pakt III-Zeitraum installiert werden. Die institutsspezifischen Gleichstellungskonzepte werden alle drei Jahre von einer Kommission aus internen und externen Expert*innen bewertet. Die Gutachten dienen den Instituten als Grundlage für das jeweils nächste Update der Gleichstellungspläne.

Gleichstellung in Zeiten der Corona-Pandemie

Abschließend sei auf den Umgang der Max-Planck-Gesellschaft mit den Auswirkungen der Pandemie auf die strukturelle Benachteiligung von Wissenschaftlerinnen während und nach der Corona-Pandemie eingegangen.

Große Anstrengungen werden hinsichtlich der **Vereinbarkeit von Beruf und Familie** unternommen: Mitarbeiter*innen mit Betreuungspflichten können auf verschiedene Maßnahmen zugreifen, die die Arbeitsorganisation und deren Flexibilisierung betreffen. Aus Gleichstellungssicht positiv hervorzuheben ist vor allem das Bestreben, **organisatorische und finanzielle Unterstützungsleistungen mit karrierefördernden Maßnahmen zu verbinden**. So sinkt die Gefahr, dass Vereinbarkeitsmaßnahmen den Stereotyp der Nichtpassung von Wissenschaftlerinnen (mit Kindern) und Wissenschaft verstärken, und damit den Wissenschaftsstandort Deutschland gleichstellungspolitisch um Jahre zurückwerfen sowie nachhaltig schädigen. Sehr zu begrüßen ist in diesem Zusammenhang die von der MPG angeregte Allianz-AG zur strukturellen Karriereförderung für Wissenschaftler*innen.

Die rasche Verbesserung der digitalen Infrastruktur wurde im Gleichstellungsbereich in zweierlei Hinsicht genutzt: Zum einen ist es 2020 gelungen, ein breites digitales **Fortbildungsangebot in den Bereichen „Gender Awareness“ und „(Un)conscious Bias“** zu implementieren.

Die zweite Chance, die intensiv genutzt wurde, war die Intensivierung der **Zusammenarbeit des Max-Planck-Gleichstellungsnetzwerks mit anderen Netzwerken und Akteur*innen**. So verfassten die Allianz der Gleichstellungsbeauftragten der außeruniversitären Forschungsorganisationen (AGbaF), deren Sprecherin aktuell die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte der MPG ist, und die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an deutschen Hochschulen (bukof) schon zu Beginn der Krise ein Schreiben an die GWK, um ein Konzept zur Verhinderung der Verstärkung der Benachteiligung von Frauen im Wissenschaftssystem einzufordern. Aus der im April gegründeten AGbaF-bukof-AG „Geschlechterpolitik in Zeiten von Corona“ sind bereits gleichstellungsorientierte Empfehlungen zur Bewältigung von Krisen an die Leitungen von Forschungsorganisationen und -einrichtungen gegangen. Weitere gemeinsame Stellungnahmen und Handlungsempfehlungen sind geplant.

Wir freuen uns auf zukünftige Projekte zur weiteren Förderung der Chancengerechtigkeit und Gleichstellung innerhalb der MPG.

Mit freundlichen Grüßen


Martin Stratmann