

„Chancengleichheit: eine Chance für die MPG“

Welche Schwerpunkte die Vizepräsidentin Angela Friederici in der Kommissionsarbeit setzt

Frauen in der Wissenschaft halten, Karriereberatung professionalisieren und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie vorantreiben: Mit sechs Mitgliedern aller wissenschaftlichen Hierarchieebenen und aus allen Sektionen sowie der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten und dem Leiter des Referats „Wissenschaftlicher Nachwuchs“ aus der Generalverwaltung engagiert sich Vizepräsidentin Angela Friederici für die MPG.

Frau Friederici, Sie leiten eine Präsidentenkommission, die sich mit Chancengleichheit befasst. Wie interpretieren Sie für sich diesen Begriff?

Es war lange nur von Gender die Rede, aber das ist nur ein Aspekt der Chancengleichheit. Man sollte auch Diversity mitdenken – eine Chancengleichheit gilt dann für alle: Männer, Frauen, Ausländer, Inländer, gleich welcher Religion, Hautfarbe oder sexuellen Orientierung. Für mich heißt das: Sie gilt für alle, die bei Max-Planck tätig sind. Intern spreche ich gerne nur von der Kommission Chancen. Es macht deutlich, was es sein soll und ist: eine Chance für die MPG.

Welche strategische Bedeutung kommt Ihrer Meinung nach dem Thema zu?

Das Thema ist enorm wichtig, auch wenn es nicht neu ist. Nur wenn wir gute Rahmenbedingungen bieten, familienfreundlich agieren und karrierefördernde Angebote bereithalten, also für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter attraktiv sind, kann die MPG auch zukünftig erfolgreich rekrutieren.

«Einige Angebote, die wir uns wünschen, sind rechtlich nicht erlaubt»

Und nur dann können wir vielleicht verhindern, dass die „leaky pipeline“ und die gläserne Decke nicht mehr als Bilder dafür herhalten müssen, dass Frauen nicht in gleicher Zahl wie Männer in wissenschaftliche Führungspositionen gelangen. Egal warum: weil sie entweder schon vorher aus der Wissenschaft ausscheiden oder weil sie gehindert werden aufzusteigen.

Gibt es Druck der Zuwendungsgeber?

Das Hauptproblem ist, dass einige der Unterstützungsangebote, die wir uns wünschen, rechtlich nicht erlaubt sind. Zum Beispiel durften wir über Jahre für schulpflichtige Kinder keine Unterstützung für deren Betreuung leisten. Das wird sich nun zukünftig ändern, zeigt aber auch: Wenn die Zuwendungsgeber Forderungen bezüglich des Frauenanteils an die MPG



„Die Direktorien sind sehr engagiert“: Angela Friederici sieht die Max-Planck-Institute in Sachen Chancengleichheit auf einem guten Weg.

stellen, müssen sie uns auch helfen, die Wünsche unserer Mitarbeiter einlösen zu können.

Wo liegen die Schwerpunkte in der Kommissionsarbeit?

Wir haben etliche Punkte, die wir angehen möchten. Wir wollen die Unterstützung von Frauen und Männern in der Phase der Familienplanung intensivieren und Angebote für Careerbuilding und Mentoring ausbauen. Dann müssen wir eine Form der Selbstverpflichtung zur Erhöhung des Anteils an Wissenschaftlerinnen finden, die die Rekrutierungsbasis der einzelnen Sektionen berücksichtigt, und sicherstellen, dass unsere Berufungsverfahren offen und transparent sind. Außerdem sollte jedes Institut Chancengleichheit als Chance zu Kulturwandel und Innovation begreifen und die entsprechenden Errungenschaften und Angebote ausführlich auf der Institutshomepage darstellen. Auf diese Weise kann sich die MPG auch als Ganzes nach außen als Vorreiter präsentieren. Und nicht zuletzt ist die Generalverwaltung gefragt, wenn es darum geht, die in der Kommission beschlossenen Maßnahmen weiterzuentwickeln und mit den Institutsverwaltungen umzusetzen.

Das klingt ehrgeizig; kein Wunder, dass es sich um eine ständige Kommission handelt.

(Lacht.) Ich glaube, das Thema wird uns noch lange begleiten. Irgendwann müssen wir allerdings analysieren, wie viel

wir überhaupt mit unseren Maßnahmen erreichen können. Denn es ist durchaus so, dass Frauen Lebenspläne haben, auf die wir keinen Einfluss nehmen können. Man muss alles versuchen, die Frauen in der Wissenschaft zu halten, sollte ihnen aber auch gezielt Unterstützung bieten, wenn sie ihr den Rücken kehren möchten. Frauen berichten mir, dass sie in der Forschung immer am Ball bleiben müssen und deswegen nur schwer ihre Arbeitszeit reduzieren können. Es scheint in Berufen außerhalb der Wissenschaft leichter zu sein, sich auch mal für ein, zwei Jahre eine Auszeit zu nehmen.

83 Forschungseinrichtungen bedeuten 83 Wege, mit dem Thema umzugehen. Ist mehr Vereinheitlichung sinnvoll, und wie kann man sie erreichen?

Chancen zu bieten heißt, dass wir das verwirklichen können, was die Einzelpersonen wollen. Interessanterweise gibt es in den Instituten sehr unterschiedliche Möglichkeiten, von der Kitakooperation bis zur individuellen Hilfe, die es Schwangeren erlaubt, Unterstützung für Laborarbeit zu bekommen. Es gilt, diese Einzellösungen sichtbar zu machen, um dann zu sehen, inwieweit die MPI auch voneinander lernen können. Als Hilfsmittel sollen uns die Websites der Institute dienen: Wir denken, dass sie dort darstellen sollten, was sie im Einzelnen im Bereich Chancengleichheit umgesetzt haben oder planen; sich also über eine mit den örtlichen Gleichstellungs-

beauftragten zu entwickelnde „Gender Policy“ Gedanken machen. Grundsätzlich habe ich den Eindruck, die Direktoren wollen alle das Beste, haben aber manchmal nicht alle Möglichkeiten im Blick.

Wie meinen Sie das?

Die Direktorien sind sehr engagiert; sie wissen aber nicht alle im Detail, was geht und was nicht und wo man unter Umständen zusätzliche Mittel herkommen kann. Das hängt manchmal an einfachen Dingen: So ist es momen-

«Es scheint außerhalb der Wissenschaft leichter, eine Auszeit zu nehmen»

tan nicht möglich, schulpflichtige Kinder nachmittags in einem Raum des MPI zu betreuen. Denn dieser Raum ist für Wissenschaft gedacht. Diejenigen, die ihn nutzen, müssen eine Abgabe für diese sogenannte Zweckentfremdung an das MPI zahlen. Hier müssen wir andere Lösungen finden. Und auch da sind wir im Gespräch mit dem Zuwendungsgeber.

Chancengleichheit ist eng mit Nachwuchsförderung verknüpft. Die Befragung der MPG von fast 1100 Doktoranden und Postdoktoranden Ende 2014 hat gezeigt, dass diese mit vielen Aspekten an den MPI sehr zufrieden sind. Trotzdem berichtete rund die Hälfte über „zu hohen Druck“. Fehlt die Zeit, Ange-

bote zur Chancengleichheit wahrzunehmen?

Nein, das glaube ich nicht. Es fehlt eher noch an der Kommunikation. Die Äußerungen der Befragten sind zum Teil auch dem Zeitgeist geschuldet. Der jetzigen Generation ist die Balance von Arbeiten und Leben sehr wichtig – was gut ist! Denn dass wieder mehr Kinder geboren werden und man sie selber erziehen möchte, ist schön. Zu hohem Druck kann ich nur sagen: Max-Planck gehört zu den Eliteforschungseinrichtungen der Welt, und da ist der Druck möglicherweise höher als woanders.

60 Prozent der Befragten wünschten sich eine bessere Förderung hinsichtlich ihrer persönlichen Karriereziele. Könnte eine verpflichtende Beratung hier gegensteuern?

Die Beratung selbst sollte nicht verpflichtend sein. Die Postdocs sind ja alle erwachsen und müssen selbst entscheiden, ob sie eine Beratung wollen. Aber sie sollten einen Anspruch darauf haben. Was wir noch diskutieren: Wer soll die Beratung leisten, soll sie vom Abteilungsdirektor durchgeführt werden? Es kann ja sein, dass man mit seinem Direktor, seiner Direktorin nicht immer so gut klarkommt, dass er oder sie die beste Person ist, um persönliche Fragen loszuwerden. Eine andere Möglichkeit wären Beratungsseminare zu Karrierechancen. Wir sollten mit unseren Nachwuchswissenschaftlern diskutieren, was sie wollen. Anhaltspunkte liegen ja schon durch die Arbeit der Kommission von Reinhard Jahn vor, die sich mit ihrer Situation intensiv auseinandergesetzt hat. Tatsache ist aber: Wir können nicht jeden bei Max-Planck halten. Ich finde, wenn wir eine tolle Ausbildung bieten und den Nachwuchswissenschaftlern helfen, gut in der Industrie oder anderweitig außerhalb der Wissenschaft unterzukommen, haben wir als MPG letztlich auch etwas für die Gesellschaft geleistet.

Gibt es Wissenschaftskollegen, die sagen, dass Chancengleichheit überbewertet wird?

Ich hab solche bisher nicht getroffen. Im Präsidentenkreis und im Perspektivenrat sind ja etliche Direktorinnen und Direktoren, die auch in Berufungskommissionen mitwirken. Da ist der Alarmzustand, herausragende Frauen zu finden, schon sehr hoch. Man ist dann auch sehr stolz, wenn man sie gefunden hat, und trägt die Auswahlentscheidung im Senat entsprechend mit Verve vor. Aber wichtig ist uns: An erster Stelle der Auswahlkriterien steht die wissenschaftliche Exzellenz.

Interview: Susanne Beer

NAMEN & NOTIZEN

RUF AN EINE UNIVERSITÄT

Dr. Bhupal Dev, wissenschaftlicher Mitarbeiter am MPI für Kernphysik, hat den Ruf als Assistant Professor in Theoretical Particle-Astroparticle Physics an die Washington University in St. Louis, Missouri/USA, angenommen.

Prof. Dr. Christoph Kumpan, ehemaliger wissenschaftlicher Referent am MPI für ausländisches und internationales Privatrecht, ist seit März 2016 Inhaber des Lehrstuhls für Bürgerliches Recht, Wirtschaftsrecht, interna-

tionales Privatrecht und Rechtsvergleichung der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg.

PD Dr. Pavel Fileviez Perez, wissenschaftlicher Mitarbeiter am MPI für Kernphysik, hat einen Ruf auf eine Position als Assistant Professor of Physics an die Case Western Reserve University, Cleveland/Ohio, angenommen. Die Universität ist eine private Forschungsuniversität.

Dr. Chadi Touma, bisher Forschungsgruppenleiter am MPI für Psychiatrie, hat einen Ruf an die Universität Osnabrück auf die W3-Professur für Verhaltensbiologie angenommen.

EHRUNGEN / MITGLIEDSCHAFTEN / HONORARPROFESSUREN

Prof. Dr. Eberhard Bodenschatz, Direktor am MPI für Dynamik und Selbstorganisation, wurde zum Fellow der Europäischen Physikalischen Gesellschaft (EPS) gewählt. Die EPS würdigt mit dieser Auszeichnung seinen Beitrag zur Dynamik von Musterbildung und von Konvektion und Turbulenz.

Prof. Dr. Ignacio Cirac, Direktor am MPI für Quantenoptik, ist Ende Mai als Ordentliches Mitglied in die Königlich Spanische Akademie

der Wissenschaften aufgenommen worden. Laut Statut hat diese Akademie lediglich 54 Mitglieder – Cirac nimmt Platz 53 ein.

Prof. Dr. Lorraine Daston, Direktorin am MPI für Wissenschaftsgeschichte, erhielt die Ehrendoktorwürde der Hebrew University of Jerusalem anlässlich der Tagung des Board of Governors 2016 der Hebrew University.

Prof. Dr. Ralph Hertwig, Direktor am MPI für Bildungsforschung und dort Leiter des Forschungsbereichs Adaptive Rationalität, ist seit Juni 2016 Honorarprofessor an der Freien Universität Berlin.