



Bericht und Aktionsplan zur Gleichstellung in der Akademie

acatech (Hrsg.)

 **acatech**

DEUTSCHE AKADEMIE DER
TECHNIKWISSENSCHAFTEN

Bericht und Aktionsplan zur Gleichstellung in der Akademie

acatech (Hrsg.)

Inhalt

| | |
|---|-----------|
| 1 Zielstellung | 5 |
| 2 Bestandsaufnahme | 7 |
| 2.1 Aufbau und Arbeitsweise von acatech | 7 |
| 2.2 Frauen in der Akademie | 8 |
| 2.3 Frauen im Präsidium | 8 |
| 3 Evaluation der Erreichung der Gleichstellungsziele von acatech | 9 |
| 3.1 Evaluation: Engagement nach innen | 9 |
| 3.1.1 Dreißig-Prozent-Ziel auf Vorschlagslisten für die Zuwahl in die Akademie | 9 |
| 3.1.2 Mehr Frauen in die Projektleitungen | 9 |
| 3.1.3 Mehr Frauen aus Wirtschaftsunternehmen im Senat | 9 |
| 3.2 Evaluation: Engagement im Außenauftritt | 9 |
| 3.2.1 „Frauen auf die Bühne“ bei acatech am Dienstag | 9 |
| 3.2.2 Gender- und Diversitätsdimension in den Publikationen: acatech HORIZONTE als Beispiel | 10 |
| 3.2.3 Mehr Wissenschaftlerinnen von acatech in die Medienarbeit einbinden | 10 |
| 4 Maßnahmen | 11 |
| 4.1 Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Akademie | 11 |
| 4.1.1 Dreißig-Prozent-Ziel auf Vorschlagslisten für die Zuwahl in die Akademie | 11 |
| 4.1.2 Mehr Frauen aus Wirtschaftsunternehmen im Senat | 11 |
| 4.1.3 Mehr Frauen in die Projektleitung | 11 |
| 4.2 Mehr Sichtbarkeit für Expertinnen | 11 |
| 4.3 Integration der Genderdimension in die Beratung | 12 |
| 4.4 Kommunikation zur Verstetigung der Maßnahmen | 12 |
| 4.5 Gleichstellungsmaßnahmen der Akademie ab 2023 im Überblick | 12 |

1 Zielstellung

acatech hat in den „**Grundsätzen für die Gleichstellung von Männern und Frauen bei acatech**“ die Gleichstellung von Frauen und Männern als generelles Ziel formuliert. Seit 2018 werden alle zwei Jahre ein Gleichstellungsaktionsplan für die Geschäftsstelle und ein weiterer für die Akademie erstellt. Darin werden die Zielerreichung geprüft, eingesetzte Maßnahmen evaluiert und die Pläne entsprechend fortgeschrieben. Grundlage dafür sind zum einen die die Gleichstellung betreffenden Gesetze des Bundes und der Länder. Zum anderen teilt acatech aber auch die Überzeugung, dass eine möglichst breite und ausgewogene Perspektivenvielfalt notwendig ist, um die Technik in Deutschland gemeinnützig zu fördern und insbesondere um das öffentliche Verständnis für die Bedeutung zukunftsweisender Technologien zu stärken, wie es in der **Satzung** der Akademie festgeschrieben ist.

Nicht zuletzt ist es für acatech als Deutsche Akademie der Technikwissenschaften ein zentrales Anliegen, dass Technik und Technologien inklusiv und werteorientiert gestaltet werden. Deshalb ist es im Verständnis von acatech unabdingbar, bei der Gestaltung von Technik und Technologien von Anfang an europäische Werte mitzudenken, unter der Prämisse „Values by Design“. ¹ Das bezieht selbstverständlich auch die Gleichberechtigung mit ein. Hier orientiert sich acatech an der „**Strategie der Gleichstellung der Geschlechter 2020–2025**“ ² der EU, die einen zweiteiligen Ansatz des Gender Mainstreamings mit zielgerichteten Maßnahmen einerseits und Intersektionalität andererseits verfolgt.

Zusätzlich hat die EU 2022 im Kontext des Europäischen Green Deals ein Papier ³ herausgegeben, das die soziale Dimension von Nachhaltigkeitsanstrengungen unterstreicht. An diesem Beispiel zeigt sich exemplarisch, dass soziale Ungleichheit nicht getrennt von Nachhaltigkeits- und anderen Zukunftsfragen adressiert werden kann, sondern zusammengedacht werden muss:

„There are strong inter-relationships between equal opportunities and climate change, and hence strong links between equal opportunity strategies and green-deal type strategies are to be expected.“

Es wird also deutlich, dass eine Berücksichtigung von Geschlechter- und Diversitätsdimensionen in Forschungs- und Beratungsvorhaben mit Blick auf Methoden, Arbeitsprogrammen und Zielen als Teil des Vorhabens selbst verstanden werden muss und nicht nur als Randbedingung berücksichtigt werden sollte. ⁴

Die Akademie verpflichtet sich in ihren Leitlinien dazu, dass die von acatech geleistete Beratung dem aktuellen Stand der Wissenschaft Rechnung trägt. Hierzu gehört, dass sie sich nach den Leitlinien zur Sicherung der guten wissenschaftlichen Praxis der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) richtet, die explizit die Berücksichtigung von **Geschlecht und Vielfalt** in der wissenschaftlichen Arbeit fordern. Ferner legte die **DFG 2022 ein neues Gleichstellungs- und Diversitätskonzept** ⁵ vor, das neben der Gleichstellung der Geschlechter auch die **Diversität in der Wissenschaft** vorantreiben will:

„Hervorragende Wissenschaft zeichnet sich aber gerade dadurch aus, dass Diversität sowohl bei der Ausarbeitung von Forschungsideen als auch bei der Besetzung einer Arbeitsgruppe strukturell mitgedacht wird. [...] Es handelt sich um ein, integriertes Gleichstellungs- und Diversitätskonzept.“

Das heißt, dass die Gleichstellung der Geschlechter und die Förderung von Diversität nach diesem Konzept gemeinsam behandelt werden sollen, auch um Intersektionalität – also das Zusammenspiel von mehreren Ungleichheitsdimensionen – besser adressieren zu können. Die Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ist weiterhin ein wichtiger Schwerpunkt der Chancengleichheitsarbeit. Für acatech bedeutet dies, dass die Themensetzung der Akademie und die Prozesse ihrer Erarbeitung die Geschlechtsdimension berücksichtigen werden. Zudem sollen sie zukünftig verstärkt hinsichtlich weiterer Diversitätsdimensionen geprüft werden, wofür in der Geschäftsstelle die Funktion eines/einer Diversity-Beauftragten geschaffen wird.

Aus den beschriebenen Ansätzen ergeben sich für acatech **zwei konkrete Zielstellungen**: Zum einen sollen die Frauenanteile in allen Gremien und insbesondere in Leitungspositionen zunächst auf eine Zielgröße von dreißig Prozent erhöht werden.

1 | Vgl. Kagermann, H./Wilhelm, U.: *European Public Sphere. Gestaltung der digitalen Souveränität Europas* (acatech IMPULS), München 2020.

2 | Vgl. Europäische Kommission: *Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020–2025*, Brüssel 2020.

3 | Vgl. European Committee of the Regions/Martinos, H./Tödtling-Schönhofer, H./Jeffrey, P.: *Equal Opportunities and Responsibilities in the Implementation of the European Green Deal*, Brüssel 2022.

4 | Vgl. Deutsche Forschungsgemeinschaft: *Guidelines for Safeguarding Good Research Practice. Code of Conduct*, 2022.

5 | Vgl. Deutsche Forschungsgemeinschaft: *Die Forschungsorientierten. Gleichstellungs- und Diversitätsstandards – Zusammenfassung und Empfehlungen 2022*, Bonn 2022.



Zum anderen soll die Geschlechterperspektive noch konsequenter in die Beratung von Politik und Gesellschaft einbezogen werden.

Die hier aufgeführten Maßnahmen dienen daher dem Ziel, bestehende Ungleichheiten schnellstmöglich abzubauen und die Potenziale von gemischtgeschlechtlichen Gremien weiterhin für eine kontinuierlich exzellente Arbeit und Beratung zu nutzen.

Um passgenaue Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils ableiten und Maßnahmen priorisieren zu können, bietet Kapitel 2 eine Übersicht der aktuellen Zahlen zum Frauenanteil bei acatech und der inzwischen erreichten Veränderungen. In Kapitel 3 erfahren diese Veränderungen eine kritische Beurteilung. Konkrete Maßnahmen zur Umsetzung von Chancengleichheit bei acatech werden abschließend in Kapitel 4 behandelt.

2 Bestandsaufnahme

2.1 Aufbau und Arbeitsweise von acatech

acatech versteht sich als flexible Arbeitsakademie, als Netzwerk aus Wissenschaft und Wirtschaft. Sie setzt sich aus unterschiedlich strukturierten Bereichen zusammen: den Gremien, dem Präsidium, dem Kuratorium, der Mitgliederversammlung und dem Senat sowie der Geschäftsstelle. Die Akademie als Ganzes hat die unabhängige, gemeinwohlorientierte Beratung von Politik und Gesellschaft, die Förderung des Zusammenwirkens von Wissenschaft und Wirtschaft, die Vertretung der Technikwissenschaften im In- und Ausland sowie die Förderung des MINT-Nachwuchses zum Ziel. So möchte sie einen Mehrwert für Bürgerinnen und Bürger schaffen. Erst ein breites Spektrum verschiedener Perspektiven führt zu einer ausgewogenen Beratung. Diesem Grundsatz folgt acatech bei der Zusammensetzung von Projektgruppen und Netzwerken seit der Gründung.

Die erste Säule der Akademie, die wissenschaftlichen Mitglieder, werden aufgrund ihrer herausragenden wissenschaftlichen Leistungen und ihrer hohen fachlichen Reputation in die Akademie berufen. Sie stammen aus den Ingenieur- und Naturwissenschaften sowie der Medizin, aber auch aus den angrenzenden Geistes- und Sozialwissenschaften. Über die Zuwahl neuer Akademiemitglieder werden gezielt neue Ansätze und Perspektiven in die Akademie eingebracht. Die zweite Säule der Akademie bilden die Senatorinnen und Senatoren, Persönlichkeiten aus technologieorientierten Unternehmen und Organisationen sowie den großen Wissenschaftsorganisationen. Beide Säulen von acatech arbeiten ehrenamtlich in Themen Netzwerken und Projektgruppen. In den Steuerungs- und Aufsichtsgremien (Präsidium und Kuratorium) sind verschiedene Stakeholder aus der Gesellschaft vertreten. Die Geschäftsstelle unterstützt die ehrenamtliche Arbeit der Mitglieder bei der Entwicklung, Durchführung und Abwicklung der Projekte.

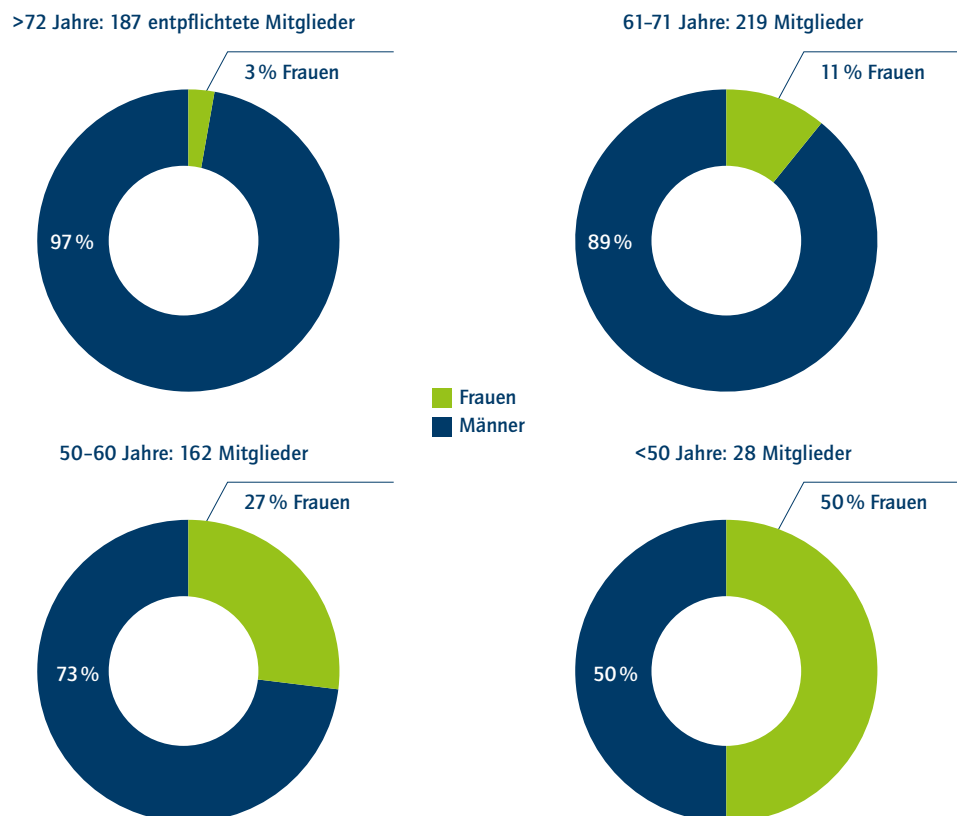


Abbildung 1: Mitgliederstatistik 2022 (Stand: September 2022)



2.2 Frauen in der Akademie

acatech strebt an, den Frauenanteil unter den Akademiemitgliedern entsprechend dem Anteil von Professorinnen in MINT und anderen innovationsnahen Forschungsfeldern zu erhöhen. Um eine Vorbildrolle in den Technikwissenschaften einzunehmen, ist es acatech besonders wichtig, mehr Frauen in herausgehobene Positionen zu bringen und dort sichtbar zu machen.

Unter allen Mitgliedern der Akademie liegt der Frauenanteil inzwischen bei 14,5 Prozent (Stand: September 2022) und hat sich damit im Vergleich zum letzten Bericht leicht erhöht (+1 Prozentpunkte). Nach wie vor gibt es jedoch große Unterschiede zwischen den verschiedenen Alterskohorten (Abbildung 1). Während der Frauenanteil in der Kohorte der über 72-Jährigen 2022 bei 3 Prozent liegt, ist er in der Kohorte der unter 50-Jährigen mit 50 Prozent nach wie vor am höchsten. Im Vergleich zum Vorgängerbericht fällt auf, dass die jüngste Kohorte, die insgesamt die kleinste Gruppe unter den Mitgliedern darstellt, im Vergleich zu 2019 etwas größer geworden ist. Insgesamt liegt der Frauenanteil der nicht entpflichteten, ordentlichen Akademiemitglieder bei 21,1 Prozent (Stand: September 2022) und damit 1,8 Prozentpunkte höher als 2019.

Die Arbeit der Akademie wird in Themennetzwerken und Arbeitskreisen von den akademischen Mitgliedern ehrenamtlich geleistet. Nur eine der 13 Gruppen wird dabei von einer Frau geleitet (entspricht 7,7 Prozent Frauenanteil auf der Leitungsebene). In den verschiedenen Arbeitsgruppen nehmen sich die Frauenanteile weiterhin sehr unterschiedlich aus:

Betrachtet man das anvisierte Ziel eines Frauenanteils von mindestens 30 Prozent in allen acatech Gremien und Arbeitsgruppen, so wurde es bei den Arbeitskreisen und Themennetzwerken nur zu 23 Prozent (3/13) erreicht, namentlich in dem AK Bildung zu 50 Prozent, in dem AK Grundfragen der Technikwissenschaften zu 30 Prozent und in dem Themennetzwerk Gesundheitstechnologien zu 30 Prozent (vergleiche Abbildung 2).

Dies entspricht ungefähr dem Anteil der Professorinnen in Mathematik und Naturwissenschaften an deutschen Hochschulen in Höhe von 21,5 Prozent (Quelle: Statistisches Bundesamt).

Aus den TN und AK gehen Projektgruppen hervor, in denen Akademiemitglieder mit externen Expertinnen und Experten aus

Wissenschaft und Wirtschaft ehrenamtlich zusammenarbeiten. Bezogen auf den Frauenanteil der nicht entpflichteten Akademiemitglieder von 21,1 Prozent zeigt sich, dass die in die Akademie gewählten Wissenschaftlerinnen in den Arbeitsgruppen beziehungsweise als Expertinnen überproportional aktiv sind. Auf der Ebene der Leitung von Arbeitsgruppen beziehungsweise Leitung von Themennetzwerken sind sie hingegen kaum vertreten. Eine erhöhte Sichtbarkeit der bereits engagierten Frauen in einer Leitungsrolle könnte dazu beitragen, noch mehr Kandidatinnen für die ehrenamtliche Arbeit zu gewinnen.

| Themennetzwerke und Arbeitskreise | Frauenanteil (2022) | Frauenanteil (2019) |
|--|---------------------|---------------------|
| TN Mobilität, Logistik, Luft- und Raumfahrt | 10,6 % | 13,9 % |
| TN Gesundheitstechnologie | 29,7 % | 32,1 % |
| TN Biotechnologie und Bioökonomie | 21,3 % | 14,0 % |
| TN Energie und Ressourcen | 11,3 % | 8,2 % |
| TN Informations- und Kommunikationstechnologie | 16,3 % | 17,7 % |
| TN Nanotechnologie | 8,1 % | 11,8 % |
| TN Materialwissenschaft und Werkstofftechnik | 13,0 % | 10,4 % |
| TN Produktentwicklung und Produktion | 13,3 % | 10,5 % |
| TN Sicherheit | 18,2 % | 21,1 % |
| AK Bildung | 50,0 % | 50,0 % |
| AK Grundfragen der Technikwissenschaften | 30,0 % | 18,8 % |
| AK Ökonomie und Innovationsforschung | 17,6 % | 18,8 % |
| AK Technik und Gesellschaft | 20,0 % | 20,0 % |

Abbildung 2: Frauenanteil in Themennetzwerken und Arbeitskreisen (Stand: Oktober 2022)

2.3 Frauen im Präsidium

Dem Präsidium obliegt die wissenschaftliche Leitung der Akademie. Seine Mitglieder werden von der Mitgliederversammlung und dem Senat gewählt. Darüber hinaus ist die Geschäftsführung qua Amt beratendes Mitglied des Präsidiums. Bis zu zwölf Mitglieder wählt die Mitgliederversammlung, bis zu sechs Mitglieder gehen aus dem Senat hervor. Im Jahr 2022 sind unter den 19 Mitgliedern des Präsidiums 5 Frauen, was einem Anteil von 26,3 Prozent entspricht. Es gilt deshalb nach wie vor darauf zu achten, dass mehr Frauen im Präsidium vertreten sind, damit das gewünschte Ziel von dreißig Prozent erreicht wird.

3 Evaluation der Erreichung der Gleichstellungsziele von acatech

Die Anstrengungen zur Erhöhung des Frauenanteils wurden durch den 2019 verliehenen Total E-Quality Award anerkannt und nicht zuletzt dadurch sichtbar, dass die offizielle Verleihung bei acatech stattfand. Die Bewerbung für das Folgepräädikat wird 2023 angestrebt.

Erfreulicherweise hat die Akademie in nahezu allen Evaluationsbereichen langsame Fortschritte erzielt. Die Bereitschaft unter den Mitgliedern ist entsprechend stark ausgeprägt, die gesteckten Ziele zu erreichen.

3.1 Evaluation: Engagement nach innen

3.1.1 Dreißig-Prozent-Ziel auf Vorschlagslisten für die Zuwahl in die Akademie

Im Betrachtungszeitraum 2021/2022 hat die Akademie 44 neue Mitglieder gewonnen, darunter 13 Frauen, was einem Anteil von 29,5 Prozent entspricht.

Die Altersstruktur der gesamten Akademiemitglieder zeigt, dass in der Kohorte der 40- bis 50-Jährigen der Frauenanteil unter den Mitgliedern (50 Prozent) und auf der Zuwahlliste (2021: 18,7 Prozent 2022: 43,75 Prozent unter den ordentlichen Mitgliedern) weit über dem Anteil von Frauen auf Professuren in Deutschland in Mathematik und Naturwissenschaften liegt (2021 waren 21,5 Prozent der entsprechenden Professuren in Deutschland mit Frauen besetzt⁶) und die Zielvorgabe hier Wirkung zeigt. Dennoch wird das Dreißig-Prozent-Ziel noch nicht in allen Kohorten erreicht. So sind aktuell in der zuwahlstärksten Gruppe der 50- bis 60-Jährigen 27,7 Prozent Frauen auf der Vorschlagsliste.

Daher sieht die acatech trotz der erreichten Erhöhung der Repräsentanz von Frauen in der Akademie weiterhin Handlungsbedarf. Perspektivisch soll ein Anteil von dreißig Prozent Frauen in allen Gremien von acatech erreicht werden. Aus diesem Grund

werden neben der Zielvorgabe bei der Zuwahl auch im Fall der Einrichtung neuer Themennetzwerke, Arbeitskreise oder Projektgruppen zusätzliche Maßnahmen etabliert (siehe dazu Kapitel 4).

3.1.2 Mehr Frauen in die Projektleitungen

Die Akademie hat das konkrete Ziel, den Frauenanteil in der Projektleitung zu erhöhen, erreicht (2022: 12,2 Prozent; 2019: 8,4 Prozent). 3 von 41 Projektgruppen werden von Frauen, 2 von gemischten Führungstandems geleitet. Trotz der Steigerung um 50 Prozent sind weitere Anstrengungen nötig, um das perspektivische Ziel von 30 Prozent Frauenanteil in den Projektleitungen zu erreichen. Dazu wird acatech weiterhin in der Handreichung zur Etablierung von Projektgruppen auf das Dreißig-Prozent-Ziel hinweisen und dieses darüber hinaus an beteiligte Personen kommunizieren.

3.1.3 Mehr Frauen aus Wirtschaftsunternehmen im Senat

Der Anteil der Frauen, die von Senatsunternehmen für die Arbeit in der Akademie nominiert wurden, hat sich 2022 leicht erhöht und erreichte 11,5 Prozent. Nach wie vor ist es schwierig, mehr weibliche Persönlichkeiten aus der Wirtschaft für diese Aufgabe zu gewinnen. Das ist auch dem weiterhin sehr niedrigen Frauenanteil in der Unternehmensführung geschuldet. Perspektivisch lautet das Ziel für den Senat, mit dem Anteil der Frauen in Führungspositionen in der Wirtschaft zu wachsen.

3.2 Evaluation: Engagement im Außenauftritt

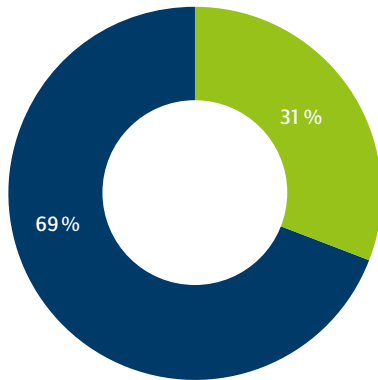
3.2.1 „Frauen auf die Bühne“ bei acatech am Dienstag

Im letzten Bericht wurden dreißig Prozent Frauen beim öffentlichkeitswirksamen Format acatech am Dienstag (aaD) als Referentinnen oder Moderatorinnen zum Ziel gesetzt. Im Jahr 2021 und 2022 lag der Durchschnitt des Frauenanteils der Podiumsgäste (Podium inklusive Moderatorinnen und Moderatoren, aber ohne Begrüßende) bei 30,5 Prozent. Erfreulicherweise wurde das Dreißig-Prozent-Ziel erreicht. Dies schafft Ambitionen, in den nächsten Jahren eine Quote von fünfzig Prozent zu erreichen.

6 | <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/197908/umfrage/frauenanteil-in-der-professorenschaft-nach-faechergruppen/> – Frauenanteil in der Professorenschaft in Deutschland im Jahr 2021 nach Fächergruppen (11.11.2022).



**Podium inklusive
Moderatorinnen und
Moderatoren 2021**



weiblich
männlich

**Podium inklusive
Moderatorinnen und
Moderatoren 2022**

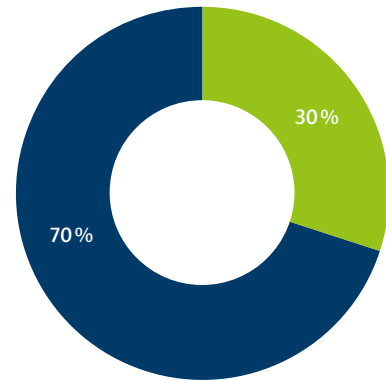


Abbildung 3: Frauenanteil Podium bei dem Veranstaltungsformat acatech am Dienstag (aaD)

3.2.2 Gender- und Diversitätsdimension in den Publikationen: acatech HORIZONTE als Beispiel

Als Beispiel für eine Publikation, in der Gender- und Diversitätsdimensionen besonders hervorgehoben werden, wird hier die acatech HORIZONTE vorgestellt, ein Magazin, das zweimal jährlich veröffentlicht wird. Die acatech HORIZONTE richten sich an eine breite Öffentlichkeit. Ziel des Publikationsformates ist es, komplexe Themen, die noch nicht in der Gesellschaft angekommen sind, zusammenzufassen und Überblickswissen in einfacher Sprache und anhand von Grafiken anzubieten.

Bei den jeweiligen Veröffentlichungen werden mit thematisch passgenauen Formaten gezielt interessierte Gruppen angesprochen. Jedes Thema wird entsprechend der Leitlinie 9 der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) auf eine mögliche Geschlechterdimension hin untersucht, die in die Publikation integriert wird. Sowohl bei der Aufbereitung als auch in der Kommunikation und bei den Veranstaltungen wird ein besonderer Fokus auf die Ansprache von Frauen und Mädchen gelegt. Bei den Inhalten wird auf eine genderneutrale Formulierung geachtet, außerdem gibt es in jeder Ausgabe einen „Genderkasten“, in dem auf Gleichstellung und Diversität in Bezug auf das jeweilige Thema aufmerksam gemacht wird.

Seit 2019 sind fünf neue Publikationen der HORIZONTE mit den Themen Künstliche Intelligenz in der Industrie, Quantentechnologien, Urban Mining, Transformation der Mobilität und Biotechnologie erschienen.

Die Integration von Gender- und Diversitätsdimensionen soll weiterhin in ähnlicher Weise auch in anderen acatech Formaten und Publikationen angestrebt werden.

3.2.3 Mehr Wissenschaftlerinnen von acatech in die Medienarbeit einbinden

Die verstärkte Positionierung von Wissenschaftlerinnen ist in der Medienarbeit fest verankert. Die Einflussmöglichkeiten sind jedoch begrenzt, da es den Medien freisteht, ob und welche der angebotenen Gesprächspersonen sie berücksichtigen. Im Zuge einer Weiterentwicklung der Kommunikationsstrategie kann ein verstärkter Fokus auf die weiblichen Akademiemitglieder in der Kommunikation über die digitalen acatech Kanäle (Social Media, Webseite) dazu beitragen, deren Sichtbarkeit auch in Richtung Medien zu erhöhen.

4 Maßnahmen

4.1 Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Akademie

Mit diesen Maßnahmen soll der Frauenanteil in der Akademie vor allem unter den wissenschaftlichen Mitgliedern und im Senat erhöht werden. Zudem will acatech den Frauenanteil in der Leitung von Projekten beziehungsweise Themennetzwerken erhöhen und so den Wissenschaftlerinnen mehr Sichtbarkeit geben.

4.1.1 Dreißig-Prozent-Ziel auf Vorschlagslisten für die Zuwahl in die Akademie

Das im letzten Bericht gesetzte Ziel, mindestens dreißig Prozent Frauen auf die Vorschlagslisten für den Zuwahlausschuss für wissenschaftliche Mitglieder zu setzen, wurde 2022 übertroffen: Es waren 45 Prozent Frauen auf den Zuwahllisten. Das Ziel wurde somit vom Präsidium aktiv nachverfolgt und erfolgreich umgesetzt.

Zur weiteren Erhöhung des Frauenanteils unter den Mitgliedern strebt die Akademie insbesondere an, exzellente Wissenschaftlerinnen frühzeitig in ihrer Karriere zu identifizieren, durch eine projekt- und vorhabenbezogene Mitarbeit in Themen in das Netzwerk der Akademie zu integrieren und rasch zuzuwählen. acatech wird die Mitglieder dabei unterstützen und regelmäßig auf die Ziele sowie die vorgeschlagenen Maßnahmen hinweisen.

4.1.2 Mehr Frauen aus Wirtschaftsunternehmen im Senat

Das Präsidium fühlt sich weiterhin besonders dazu verpflichtet, Frauen für den Senat zu gewinnen. Eine transparente Kommunikation der acatech Gleichstellungsziele an die Senatsunternehmen unterstützt das Präsidium bei dieser Aufgabe.

Durch neue inhaltliche Netzwerkveranstaltungen, die sich insbesondere an weibliche Führungskräfte der Senatsunternehmen richten, sollen zudem acatech in den Senatsunternehmen sowie die Bedeutung des Themas Gleichstellung in der Akademie mehr Sichtbarkeit erhalten. Auf diese Weise soll mittelbar auf der Ebene des Senatsnetzwerks sowie perspektivisch auf der Ebene der Senatorinnen und Senatoren auf die Erhöhung des Frauenanteils hingewirkt werden.

Im Zuge von Diversity-Maßnahmen sollen ähnliche Veranstaltungen – beispielsweise zusammen mit den LGBTQI-Netzwerken der Senatsunternehmen – ausgelotet werden.

4.1.3 Mehr Frauen in die Projektleitung

Der Aufgabe, Frauen verstärkt anzusprechen und auch in sichtbare Positionen wie zum Beispiel in die Leitung eines Themennetzwerkes oder einer Projektgruppe zu bringen, ist eine Aufgabe, der sich das Präsidium selbst im besonderen Maße annimmt. Durch die Integration dieses Zieles in das Qualitätsmanagement-Handbuch (als Leitfaden für die Etablierung von Projektgruppen und Themennetzwerken) werden zukünftig alle involvierten Personen regelmäßig auf dieses Ziel hingewiesen. Zusätzlich werden alle Mitarbeitenden der Geschäftsstelle in einem gesonderten Event über diese Maßnahme informiert, damit sie bei der Etablierung neuer Projektgruppen berücksichtigt und aktiv umgesetzt werden kann.

Zugleich unterstützt acatech auf diese Weise gezielt die Überwindung von „biases“ bei acatech Mitgliedern und bei involvierten Projektpartnerinnen und -partnern. Zudem etabliert acatech weiterhin Doppelspitzen als Zwischenschritt auf dem Weg zur Gleichverteilung von Leitungspositionen in Projektgruppen und Themennetzwerken entsprechend dem Frauenanteil in der Akademie.

4.2 Mehr Sichtbarkeit für Expertinnen

acatech möchte die Gesellschaft früh über die neuen Technologien informieren und die Leitplanken bei der Einführung neuer Technologien diskutieren. Die Akademie ist sich dessen bewusst, dass Referentinnen und Diskutantinnen gerade in Beratungspapieren, bei Veranstaltungen und in den Medien, die sich mit neuen Technologien befassen, wichtige Rollenbilder darstellen. Die Steigerung, die in den letzten Jahren gelungen ist, soll fortgesetzt werden.

Um die Sichtbarkeit von Frauen als Expertinnen in der Öffentlichkeit weiter zu erhöhen, will acatech gezielt mehr Frauen auf Vorschlagslisten – unter anderem auch als Sprecherinnen für verschiedene Veranstaltungsformate wie Roundtables, Podiumsdiskussionen etc. – benennen. Das Ziel von dreißig Prozent Frauenanteil soll weiterhin angestrebt werden.

Die Aufmerksamkeit zielt ferner verstärkt darauf, mehr Expertinnen für die Medien zu benennen und ihre Expertise im zunehmenden Maße auch über ihre Positionierung auf den digitalen acatech Kanälen sichtbar zu machen. Dies wurde seit dem letzten Bericht vor allem auf Social-Media-Kanälen umgesetzt und soll auch weiterhin im Fokus bleiben.



4.3 Integration der Genderdimension in die Beratung

acatech fühlt sich verpflichtet, die zum Teil verschiedenen Lebenswirklichkeiten von Frauen und Männern bei der Auswahl von Beratungsthemen, der Entwicklung von Beratungsinhalten und bei der Darstellung von Ergebnissen zu berücksichtigen.

Die Akademie wird gemäß der Leitlinie 9 des Kodex zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) künftig routinemäßig in den Projektgruppen und Arbeitskreisen die Geschlechterdimension thematisieren, Themen, Inhalte sowie Ergebnisse diesbezüglich evaluieren und diese gegebenenfalls in Publikationen integrieren.

Bereits beim durch die SARS-CoV-2-Pandemie virtuell durchgeführten 18. **Gender Summit** in Seoul mit Beteiligung von Prof. Martina Schraudner hat die Akademie für die Integration der Genderdimension in die Beratung besonders geworben. Der 20. Gender Summit, der unter dem Motto „Gender Equality, Diversity, Inclusion post-Corona: Quo vadis?“ stand, wurde für das Jahr 2021 ursprünglich in München geplant, fand dann aber aufgrund der Pandemie online statt. Der Summit wurde von der DFG und der Alexander von Humboldt-Stiftung ausgerichtet. Von Akademie-Seite waren Prof. Martina Schraudner und acatech Präsident Prof. Jan Wörner tätig, der die Willkommensrede hielt.

4.4 Kommunikation zur Verstetigung der Maßnahmen

Der wachsende Frauenanteil in der Akademie und die Fortschritte bei der Sichtbarkeit von Frauen als Expertinnen in der

Öffentlichkeit zeugen von einer ersten Sensibilisierung der Mitglieder. Gleichwohl zeigen die Erfahrungen mit den vorherigen Aktionsplänen, dass es einer steten Kommunikation bedarf, die Ziele und Maßnahmen präsent hält, um die unmittelbaren Ziele bis zur nächsten Evaluation sowie die perspektivischen Ziele in einem angemessenen Zeitraum zu erreichen.

In einem ersten Schritt werden die Zielsetzungen des vom Präsidium verabschiedeten Gleichstellungsaktionsplans veröffentlicht und nach innen wie außen kommuniziert. Die Gremien und Funktionen, die eine zentrale Rolle bei der Zielerreichung spielen, werden kontinuierlich in ihren Bemühungen unterstützt und über den Fortschritt informiert.

4.5 Gleichstellungsmaßnahmen der Akademie ab 2023 im Überblick

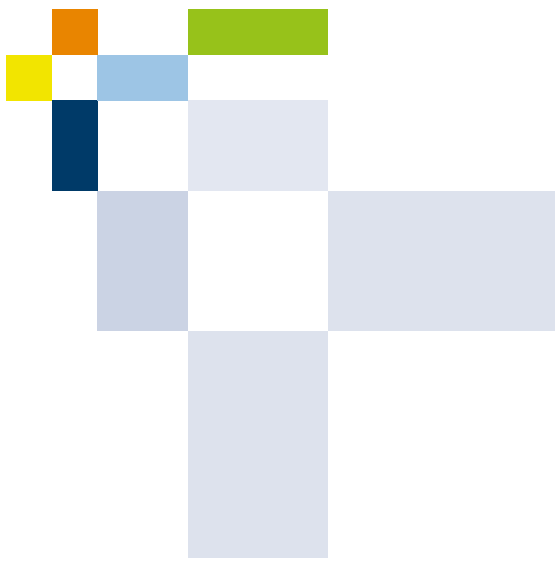
In der folgenden Übersichtstabelle werden die Gleichstellungsaktivitäten nach ihrer Wirkweise aufgeführt.

| Wirkung nach innen | Wirkung nach außen |
|--|---|
| Frauenanteil unter den Akademie-mitgliedern steigern | Mehr Frauen als Expertinnen sichtbar machen |
| Frauenanteil bei den Leitungen von Projekten und Themennetzwerken erhöhen | Genderdimension in der Politik- und Gesellschaftsberatung thematisieren |
| Für die Beachtung der Genderdimension sensibilisieren | Bedeutung der Diversität und Perspektivenvielfalt anerkennen |
| Regelmäßige Kommunikation der Ziele | Kommunikation der Ziele |
| Maßgeschneiderte Veranstaltungsformate für weibliche Beschäftigte der Senatsunternehmen anbieten, um so auf höheren Frauenanteil auf Senatsnetzwerk-Ebene und Senatorinnen-/Senatorebene hinzuwirken | |

Tabelle 1: Gleichstellungsmaßnahmen der Akademie ab 2023 im Überblick

Der Bericht und Aktionsplan zur Gleichstellung in der Akademie wurde am 24. November 2022 durch das acatech Präsidium verabschiedet.







acatech – Deutsche Akademie der Technikwissenschaften

acatech berät Politik und Gesellschaft, unterstützt die innovationspolitische Willensbildung und vertritt die Technikwissenschaften international. Ihren von Bund und Ländern erteilten Beratungsauftrag erfüllt die Akademie unabhängig, wissenschaftsbasiert und gemeinwohlorientiert. acatech verdeutlicht Chancen und Risiken technologischer Entwicklungen und setzt sich dafür ein, dass aus Ideen Innovationen und aus Innovationen Wohlstand, Wohlfahrt und Lebensqualität erwachsen. acatech bringt Wissenschaft und Wirtschaft zusammen. Die Mitglieder der Akademie sind herausragende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus den Ingenieur- und den Naturwissenschaften, der Medizin sowie aus den Geistes- und Sozialwissenschaften. Die Senatorinnen und Senatoren sind Persönlichkeiten aus technologieorientierten Unternehmen und Vereinigungen sowie den großen Wissenschaftsorganisationen. Neben dem acatech FORUM in München als Hauptsitz unterhält acatech Büros in Berlin und Brüssel.

Weitere Informationen unter www.acatech.de.



Herausgeber:

acatech – Deutsche Akademie der Technikwissenschaften, 2023

Geschäftsstelle
Karolinenplatz 4
80333 München

T +49 (0)89/52 03 09-0
F +49 (0)89/52 03 09-900

info@acatech.de
www.acatech.de

Hauptstadtbüro
Pariser Platz 4a
10117 Berlin

T +49 (0)30/2 06 30 96-0
F +49 (0)30/2 06 30 96-11

Brüssel-Büro
Rue d'Egmont/Egmontstraat 13
1000 Brüssel | Belgien
T +32 (0)2/2 13 81-80
F +32 (0)2/2 13 81-89

Geschäftsführendes Gremium des Präsidiums: Prof. Dr. Ann-Kristin Achleitner, Dr. Stefan Oschmann, Manfred Rauhmeier, Prof. Dr. Christoph M. Schmidt, Prof. Dr.-Ing. Thomas Weber, Prof. Dr.-Ing. Johann-Dietrich Wörner

Vorstand i.S.v. § 26 BGB: Prof. Dr.-Ing. Johann-Dietrich Wörner, Manfred Rauhmeier

Empfohlene Zitierweise:

acatech (Hrsg.): *Bericht und Aktionsplan zur Gleichstellung in der Akademie*, München 2023.

Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt. Die dadurch begründeten Rechte, insbesondere die der Übersetzung, des Nachdrucks, der Entnahme von Abbildungen, der Wiedergabe auf fotomechanischem oder ähnlichem Wege und der Speicherung in Datenverarbeitungsanlagen bleiben – auch bei nur auszugsweiser Verwendung – vorbehalten.

Copyright © acatech – Deutsche Akademie der Technikwissenschaften • 2023

Koordination: Constanze Auch

Konzeption der Maßnahmen: Dr. Sandra Fendl, Miriam Borgmann, Florian Süssenguth

Lektorat: Lektorat Berlin

Layout-Konzeption: Groothuis, Hamburg

Konvertierung und Satz: Heilmeyer und Sernau Gestaltung

Die Originalfassung der Publikation ist verfügbar auf www.acatech.de.

