

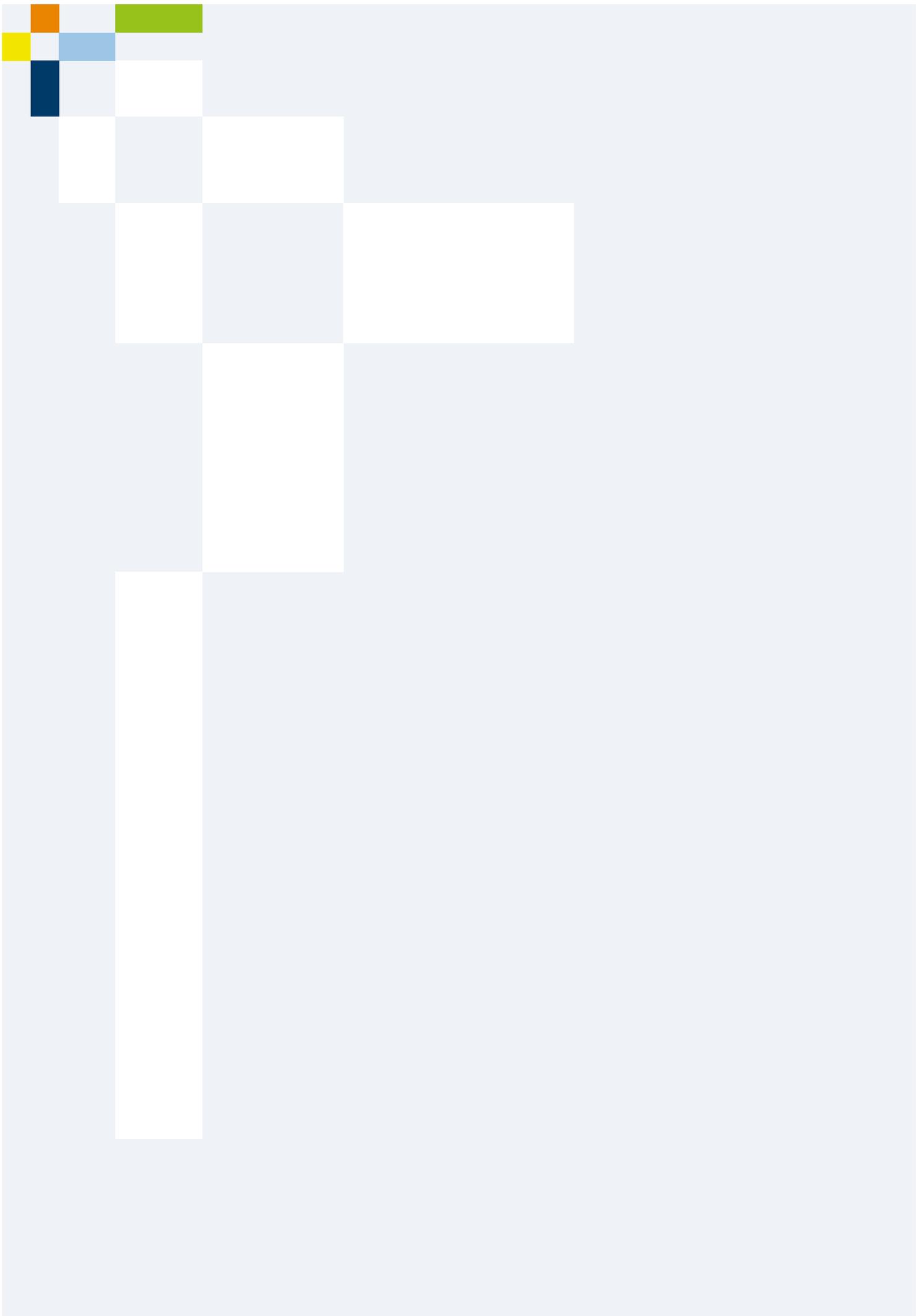


# Bericht und Aktionsplan zur Gleichstellung in der Akademie

acatech (Hrsg.)

 **acatech**

DEUTSCHE AKADEMIE DER  
TECHNIKWISSENSCHAFTEN



# Bericht und Aktionsplan zur Gleichstellung in der Akademie

acatech (Hrsg.)



# Inhalt

<b>1 Zielstellung</b>	<b>5</b>
<b>2 Bestandsaufnahme</b>	<b>6</b>
2.1 Aufbau und Arbeitsweise von acatech	6
2.2 Frauen in der Akademie	6
2.3 Frauen im Präsidium	9
<b>3 Evaluation der Erreichung der Gleichstellungsziele von acatech</b>	<b>10</b>
3.1 Evaluation: Engagement nach innen	10
3.1.1 30-Prozent-Ziel auf Vorschlagslisten für die Zuwahl in die Akademie	10
3.1.2 Mehr Frauen in die Projektleitungen	10
3.1.3 Mehr Frauen aus Wirtschaftsunternehmen im Senat	10
3.2 Evaluation: Engagement im Außenauftritt	10
3.2.1 „Frauen auf die Bühne“ bei acatech am Dienstag	10
3.2.2 „acaLab“ – ein Ansatz zur Identifizierung neuer Themen für die Akademie	10
3.2.3 Mehr Wissenschaftlerinnen von acatech in die Medienarbeit einbinden	11
<b>4 Maßnahmen</b>	<b>12</b>
4.1 Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Akademie	12
4.1.1 30-Prozent-Ziel auf Vorschlagslisten für die Zuwahl in die Akademie	12
4.1.2 Mehr Frauen in die Projektleitung	12
4.1.3 Mehr Frauen aus Wirtschaftsunternehmen im Senat	12
4.2 Mehr Sichtbarkeit für Expertinnen	12
4.3 Integration der Genderdimension in die Beratung	12
4.3.1 Datenerhebung zur gendersensiblen Beratung	12
4.3.2 Umsetzung der Leitlinie 9 des Kodex zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis der DFG	13
4.4 Kommunikation zur Verstetigung der Maßnahmen	13
4.5 Gleichstellungsmaßnahmen der Akademie bis 2022 im Überblick	13



# 1 Zielstellung

acatech hat in den „Grundsätzen für die Gleichstellung von Männern und Frauen bei acatech“ die Gleichstellung von Frauen und Männern als Ziel formuliert. In dem 2018 erstmals vorgelegten Gleichstellungsaktionsplan wurde festgelegt, nach zwei Jahren die Zielerreichung zu prüfen, die eingesetzten Maßnahmen zu evaluieren und den Plan entsprechend fortzuschreiben. 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 wertorientiert 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“ (siehe acatech IMPULS *European Public Sphere*, 2020). Dies bezieht selbstverständlich die Gleichberechtigung mit ein. Hier orientiert sich acatech an der „Strategie der Gleichstellung der Geschlechter“ der EU:

*„Die Strategie verfolgt einen zweigeteilten Ansatz des **Gender Mainstreaming** mit zielgerichteten Maßnahmen einerseits und der **Intersektionalität** andererseits, die eine horizontale Umsetzung erfordert. Zwar konzentriert sich die Strategie auf Maßnahmen innerhalb der EU, sie steht jedoch auch im Einklang mit der EU-Außenpolitik im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter und der Stärkung der Rolle der Frau.“<sup>1</sup>*

Die Akademie hat sich in ihren Leitlinien dazu verpflichtet, dass die von acatech geleistete Beratung auf dem aktuellen Stand der

Wissenschaft geschieht. Dazu gehört, dass sie sich nach den Leitlinien zur Sicherung der guten wissenschaftlichen Praxis richtet. Im neuen Kodex „Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis“ der Deutschen Forschungsgemeinschaft wird in Leitlinie neun explizit die Berücksichtigung von Geschlecht und Vielfalt gefordert:

*„Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler prüfen, ob und, wenn ja, inwiefern Geschlecht und Vielfältigkeit für das Forschungsvorhaben (mit Blick auf die Methoden, das Arbeitsprogramm, die Ziele etc.) bedeutsam sein können. Bei der Interpretation von Befunden werden die jeweiligen Rahmenbedingungen berücksichtigt.“<sup>2</sup>*

Für acatech bedeutet dies, dass insbesondere bei der Entwicklung von Arbeitsprogrammen und Zielen, der Nutzung von Quellen und bei der Interpretation von Befunden die jeweiligen Rahmenbedingungen in Bezug auf Geschlecht und Vielfalt geprüft werden.

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 30 Prozent erhöht werden. 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 abzuleiten und Maßnahmen priorisieren zu können, sind in Kapitel 2 aktuelle Zahlen zum Frauenanteil bei acatech und die erreichten Veränderungen zusammengestellt. In Kapitel 3 werden die Veränderungen kritisch bewertet. Konkrete Maßnahmen zur Umsetzung von Chancengleichheit bei acatech sind abschließend in Kapitel 4 beschrieben.

- 1 | Vgl. Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020–2025 der EU ([https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy\\_de](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_de)) [Stand 15.02.2021].
- 2 | Vgl. DFG-Kodex ([https://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/rechtliche\\_rahmenbedingungen/gute\\_wissenschaftliche\\_praxis/kodex\\_gwp.pdf](https://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/rechtliche_rahmenbedingungen/gute_wissenschaftliche_praxis/kodex_gwp.pdf)) [Stand 15.02.2021].



## 2 Bestandsaufnahme

### 2.1 Aufbau und Arbeitsweise von acatech

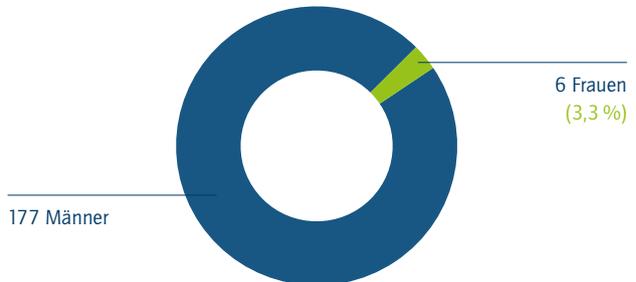
acatech versteht sich als flexible Arbeitsakademie, als Netzwerk aus Wissenschaft und Wirtschaft. Sie setzt sich aus unterschiedlich strukturierten Bereichen zusammen: den Gremien, dem Präsidium, dem Kuratorium, der Mitgliederversammlung und dem Senat sowie der Geschäftsstelle. Die Akademie als Ganzes 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 Themennetzwerken 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.

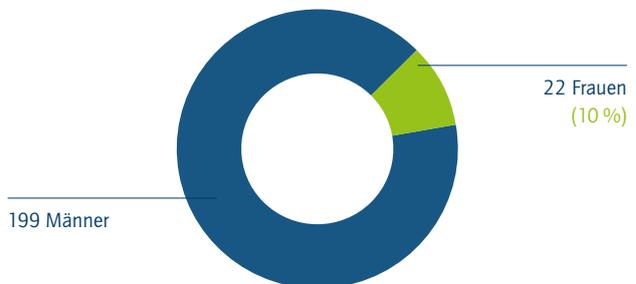
### 2.2 Frauen in der Akademie

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.

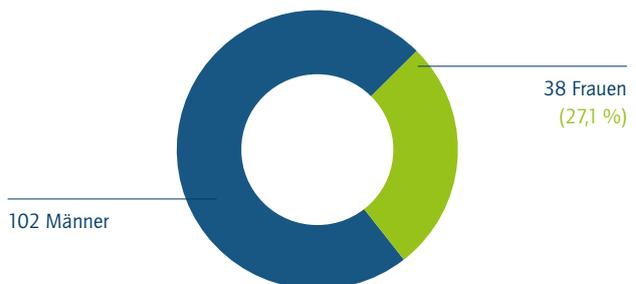
183 entpflichtete Mitglieder (>72 Jahre)



221 Mitglieder 60–72 Jahre



140 Mitglieder 50–60 Jahre



25 Mitglieder 40–50 Jahre

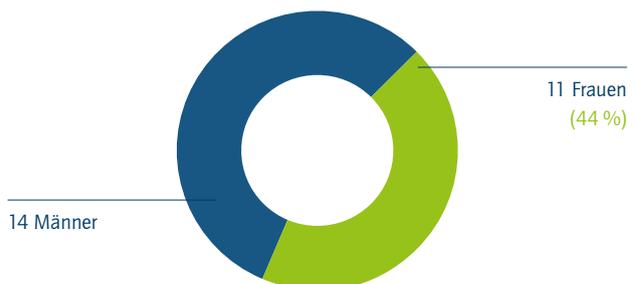


Abbildung 1: Mitgliederstatistik 2020 (Stand: Juli 2020)

Unter allen Mitgliedern der Akademie liegt der Frauenanteil in- zwischen bei 13,5 Prozent (Stand Dezember 2019) und hat sich damit leicht erhöht (+1,5 Prozent). Nach wie vor gibt es jedoch große Unterschiede zwischen den verschiedenen Alterskohorten (Abbildung 1, siehe Vorgängerbericht). Während der Frauenanteil in der Kohorte der über 72-Jährigen 2019 bei 3,3 Prozent liegt und damit einen leichten Anstieg verzeichnen kann, ist er in der Kohorte der unter 50-Jährigen zwar mit 44 Prozent nach wie vor am höchsten, jedoch im Vergleich zu 2017 leicht gesunken. Im Vergleich zum Vorgängerbericht fällt auf, dass die jüngste Kohorte, die insgesamt die kleinste Gruppe unter den Mitgliedern darstellt, im Vergleich zu 2017 noch kleiner geworden ist, die Anzahl der weiblichen Mitglieder unter 50 also deutlich stärker gesunken ist. Insgesamt liegt der Frauenanteil der nicht entpflichteten, ordentlichen Akademiemitglieder bei 19,3 Prozent (Stand Dezember 2019) und damit 2,4 Prozentpunkte höher als 2017.

Die Arbeit der Akademie wird in Themennetzwerken und Arbeitskreisen von den akademischen Mitgliedern ehrenamtlich geleistet. Nur eine der 14 Gruppen wird dabei von einer Frau geleitet (entspricht 7,1 Prozent Frauenanteil auf der Leitungsebene). In den verschiedenen Arbeitsgruppen nehmen sich die Frauenanteile weiterhin sehr unterschiedlich aus:

Positiv zu verzeichnen ist, dass der Frauenanteil im Jahr 2019 im Vergleich zu 2017 in insgesamt fünf acatech Arbeitskreisen (AK) und Themennetzwerken (TN) gewachsen ist, nämlich im AK Grundfragen der Technikwissenschaften, TN Gesellschaft und Technik, TN Sicherheit, TN Nanotechnologie, TN Energie und Ressourcen sowie im TN Mobilität, Logistik, Luft- und Raumfahrt. Betrachtet man das gesetzte Ziel des Frauenanteils von mindestens 30 Prozent in allen acatech Gremien und Arbeitsgruppen, so wurde dieses lediglich im AK Bildung (50 Prozent) und im TN Gesundheitstechnologien (knapp über 30 Prozent) erreicht (vgl. Abbildung 2 sowie Abbildung 3).

Betrachtet man darüber hinaus den Anteil der weiblichen Studierenden der entsprechenden Studienfächer, so zeigen sich in mehreren TN und AK Optimierungspotenziale. Während beispielsweise die Studienfächer Kommunikationswissenschaften und Gesundheitswissenschaften zu knapp 70 Prozent von Frauen belegt werden, liegen die Frauenanteile im entsprechenden AK Technikkommunikation bei lediglich 20 Prozent (rückgängig im Vergleich zu 25 Prozent in 2017) sowie im TN

Gesundheitstechnologie bei 32,1 Prozent (ebenso leicht rückgängig im Vergleich zu 33,3 Prozent in 2017; vgl. Abbildung 3).

Zusammenfassend ist festzuhalten: In diesen und in weiteren TN und AK der acatech gilt es, einerseits den Mindestanteil an Frauen von 30 Prozent zu erreichen und sich andererseits gemäß dem Kaskadenmodell an den entsprechenden Studiengängen zu orientieren, die ein aktuelles Bild davon vermitteln, welcher Frauenanteil in den jeweiligen Bereichen entsprechend dem Kaskadenmodell realistisch ist.

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 aktiven Akademiemitglieder (also jünger als 72 Jahre) von 19,3 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 (2017)	Frauenanteil (2019)
TN Mobilität, Logistik, Luft- und Raumfahrt	12,1 %	13,9 %
TN Gesundheitstechnologie	33,3 %	32,1 %
TN Biotechnologie und Bioökonomie	15,4 %	14,0 %
TN Energie und Ressourcen	7,6 %	8,2 %
TN Informations- und Kommunikationstechnologie	18,9 %	17,7 %
TN Nanotechnologie	9,4 %	11,8 %
TN Materialwissenschaft und Werkstofftechnik	11,9 %	10,4 %
TN Produktentwicklung und Produktion	11,1 %	10,5 %
TN Sicherheit	16,7 %	21,1 %
TN Gesellschaft und Technik	17,2 %	17,6 %
AK Bildung	50,0 %	50,0 %
AK Grundfragen der Technikwissenschaften	14,3 %	18,8 %
AK Ökonomie und Innovationsforschung	18,8 %	18,8 %
AK Technikkommunikation	25,0 %	20,0 %

Abbildung 2: Frauenanteil in Themennetzwerken und Arbeitskreisen (Stand: Oktober 2020)

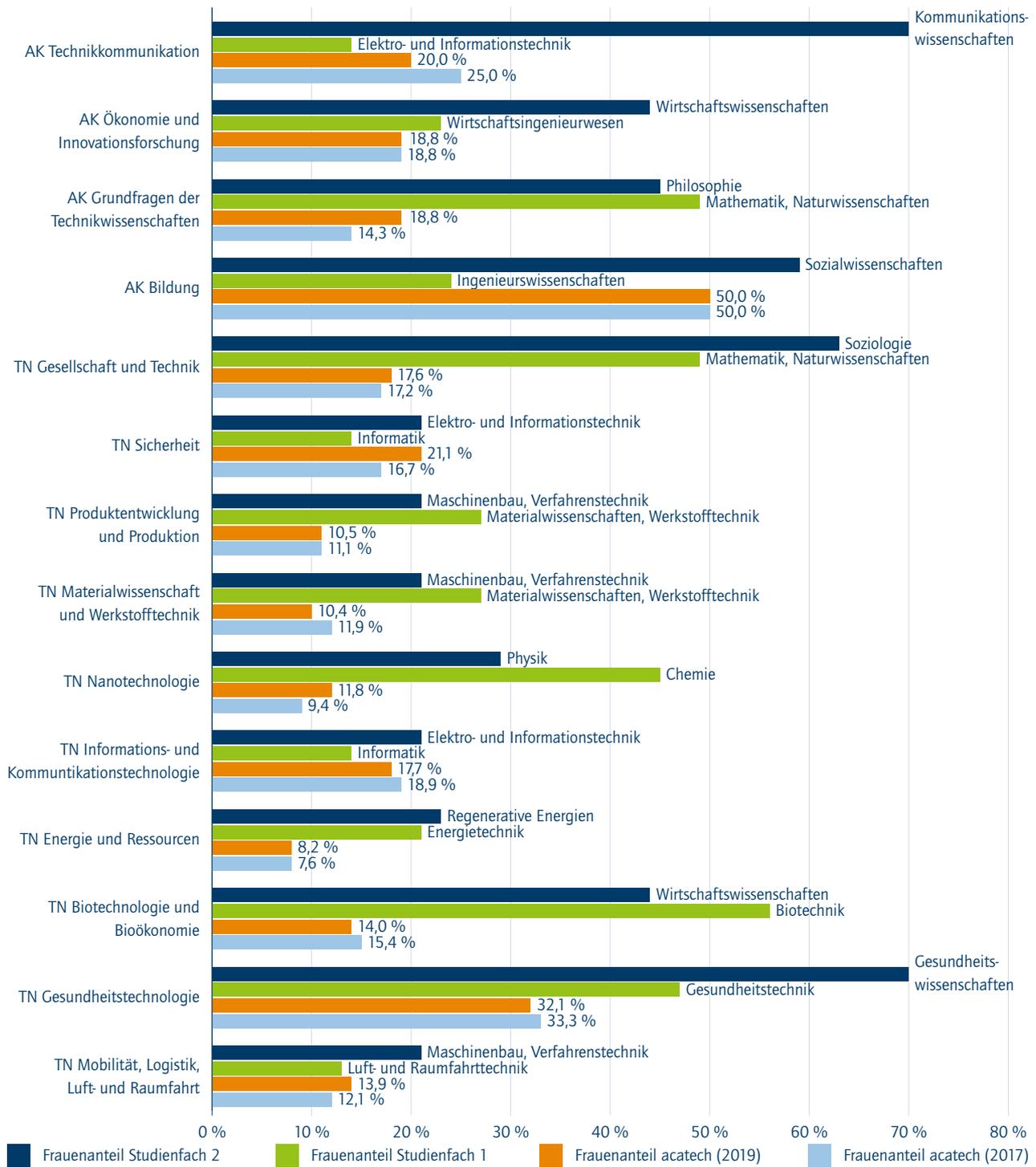


Abbildung 3: Frauenanteil in acatech AK und TN im Vergleich zu entsprechenden Studiengängen im Wintersemester 2018/2019. Für die Erstellung des Balkendiagramms wurden pro acatech TN und AK jeweils zwei entsprechende Fächergruppen oder einzelne Studienfächer ausgewählt. Bei der Auswahl der Fächer wurden die fachlichen Schwerpunkte der acatech AK und TN berücksichtigt. (Quelle: „Studierende nach Fächergruppen“, „Studierende nach Semester, Nationalität, Geschlecht und Studienfach“, Wintersemester 2018/2019, in: Destatis [https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/\\_inhalt.html](https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/_inhalt.html) [Stand: 26. August 2020])

## 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 2020 sind unter den 20 Mitgliedern des Präsidiums vier Frauen, was einem Anteil von 20 Prozent entspricht. Es gilt deshalb nach wie vor verstärkt darauf zu achten, dass mehr Frauen im Präsidium vertreten sind, damit das gewünschte Ziel von 30 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.

Erfreulich ist zu sehen, dass die Akademie in nahezu allen Evaluationsbereichen Fortschritte erzielt hat und die Bereitschaft unter den Mitgliedern hoch ist, die gesteckten Ziele zu erreichen.

### 3.1 Evaluation: Engagement nach innen

#### 3.1.1 30-Prozent-Ziel auf Vorschlagslisten für die Zuwahl in die Akademie

Im Betrachtungszeitraum 2018/2019 hat die Akademie 68 neue Mitglieder gewonnen, darunter 14 Frauen, was einem Anteil von 20,6 Prozent entspricht.

Die Altersstruktur der Akademiemitglieder zeigt, dass in der Kohorte der 40- bis 50-Jährigen der Frauenanteil unter den Mitgliedern (aktuell 44 Prozent) und auf der Zuwahlliste (40 Prozent) weit über dem Anteil von Frauen auf W3/C4 Professuren in Deutschland liegt (2018 waren 25 Prozent der Professuren in Deutschland mit Frauen besetzt), und die Zielvorgabe hier Wirkung zeigt. Anzumerken ist, dass in der zuwahlstärksten Gruppe der 50- bis 60-Jährigen nur 17 Prozent Frauen auf der Vorschlagsliste waren, und bei der Zuwahl von unter 40-Jährigen keine Frau zur Wahl stand.

Trotz der erreichten Erhöhung der Frauenanteile in der Akademie sieht acatech weiterhin Handlungsbedarf. Perspektivisch sollen 30 Prozent Frauen in allen Gremien von acatech erreicht werden. Um dieses Ziel zu erreichen, werden neben der Zielvorgabe bei der Zuwahl auch im Fall der Einrichtung neuer Themennetzwerke, Arbeitskreise oder Projektgruppen zusätzliche Maßnahmen etabliert, die in Kapitel 4 beschrieben werden.

#### 3.1.2 Mehr Frauen in die Projektleitungen

Die Akademie hat das konkrete Ziel erreicht, den Frauenanteil in der Projektleitung zu erhöhen (2019: 8,4 Prozent). Eine von 34 Projektgruppen wird von einer Frau, drei von gemischten Führungsteams geleitet (2018: 2). Trotz der Steigerung um 100 Prozent sind weitere Anstrengungen nötig, um das perspektivische Ziel von 30 Prozent Frauenanteil in den Projektleitungen zu erreichen. Dazu wird acatech in der Handreichung zur Etablierung von Projektgruppen auf das 30-Prozent-Ziel hinweisen.

#### 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 2019 leicht erhöht und erreichte 10,4 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 30 Prozent Frauen beim öffentlichkeitswirksamen Format *acatech am Dienstag* (aaD) als Referentinnen oder Moderatorinnen als Ziel gesetzt. Im Jahr 2017 hatte der Frauenanteil aller auf der Bühne anwesenden Personen bei 23,7 Prozent gelegen (14 Frauen von 59 Personen). Das Ziel für 2019 von 30 Prozent wurde mit 25 Prozent noch verfehlt, wobei jedoch festzuhalten ist, dass der Frauenanteil der aktiven Referentinnen und Moderatorinnen über die letzten drei Jahre mit Werten zwischen 22,2 und 25,0 Prozent sehr konstant war. Erfreulich ist aber, dass im Publikum der Veranstaltung seit Jahren um die 40 Prozent Frauen vertreten sind.

#### 3.2.2 „acaLab“ – ein Ansatz zur Identifizierung neuer Themen für die Akademie

Das Konzept von „acaLab“, das ebenfalls dem Engagement nach außen dienen sollte, konnte nicht wie geplant weiter vorgeführt

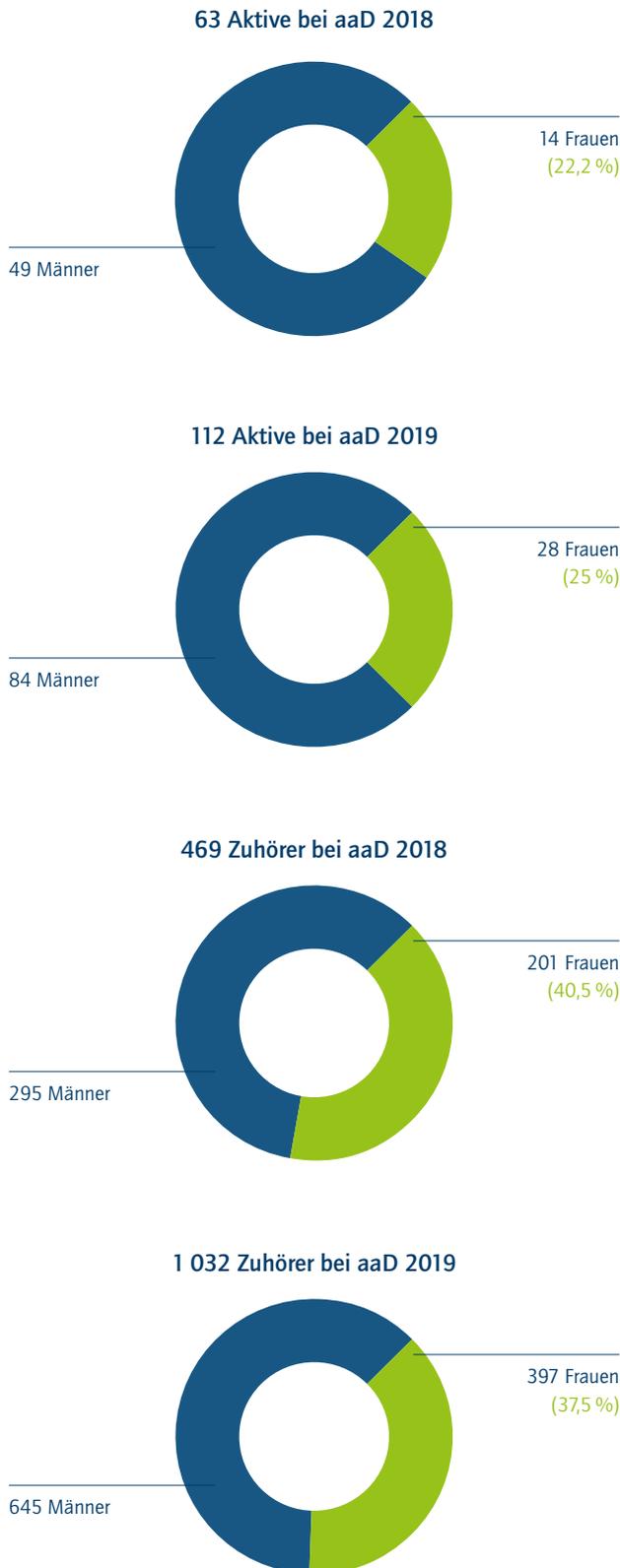


Abbildung 4: Frauenanteil bei dem Veranstaltungsformat acatech am Dienstag (aaD)

werden. Eines der Ziele des acaLabs, nämlich mehr Themen zu wählen, für die Frauen im Besonderen zu gewinnen sind, wurde daher in das Format der acatech HORIZONTE integriert. Die acatech HORIZONTE richten sich an eine breite Öffentlichkeit. Ziel des neuen Publikationsformates ist es, komplexe Themen, die noch nicht in der Gesellschaft angekommen sind, zusammenzufassen und Überblickswissen insbesondere anhand von Grafiken anzubieten.

Bei den jeweiligen Erstveröffentlichungen 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 gegebenenfalls 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.

In 2018 und 2019 hat acatech drei Ausgaben der acatech HORIZONTE zu den Themen Blockchain, Cyber Security und Nachhaltige Landwirtschaft herausgegeben. Bei den themenbezogenen Podiumsdiskussionen, Veröffentlichungen und Roundtables von acatech HORIZONTE ist der Frauenanteil erfreulicherweise von 37 Prozent (2018) auf 47 Prozent (2019) gestiegen.

### 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 erhöht werden. Zudem will acatech den Frauenanteil in der Leitung von Projekten beziehungsweise Themennetzwerken auf den Frauenanteil in der Akademie erhöhen und so den Wissenschaftlerinnen mehr Sichtbarkeit geben.

#### 4.1.1 30-Prozent-Ziel auf Vorschlagslisten für die Zuwahl in die Akademie

Aktuell ist ein temporäres Ziel von mindestens 30 Prozent Frauen auf den Vorschlagslisten für den Wahlausschuss gesetzt und wird vom Präsidium nachverfolgt. Die Akademie strebt an, auch weiterhin etablierte Wissenschaftlerinnen möglichst früh für die Mitwirkung bei acatech zu interessieren und sie dann an die Akademie zu binden. acatech wird die Mitglieder dabei unterstützen und regelmäßig auf die Ziele sowie die vorgeschlagenen Maßnahmen hinweisen.

#### 4.1.2 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 den Leitfadens für die Etablierung von Projektgruppen und Themennetzwerken werden zukünftig alle involvierten Personen regelmäßig auf dieses Ziel hingewiesen. Zugleich unterstützt acatech auf diese Weise gezielt die Überwindung von „biases“ bei acatech Mitgliedern und bei involvierten Projektpartnern. Zudem etabliert acatech Doppelspitzen als Zwischenschritt auf dem Weg zur Gleichverteilung von Leitungspositionen in Projektgruppen und Themennetzwerken entsprechend dem Frauenanteil in der Akademie.

#### 4.1.3 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.

### 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. Dabei ist sich die Akademie bewusst, dass Referentinnen und Diskutantinnen gerade in Beratungspapieren, Veranstaltungen und in den Medien, die sich mit neuen Technologien befassen, wichtige Rollenvorbilder sind. Die Steigerung, die in den letzten beiden Jahren gelungen ist, soll fortgesetzt werden.

Um die Sichtbarkeit von Frauen als Fachexpertinnen 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. Ein Ziel von 30 Prozent Frauenanteil soll dazu in die entsprechenden Checklisten integriert werden.

Darüber hinaus soll verstärkt darauf geachtet werden, mehr Expertinnen für die Medien zu benennen und ihre Expertise gegenüber den Medien im zunehmenden Maße auch über ihre Positionierung auf den digitalen acatech Kanälen zu unterstützen.

### 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.

#### 4.3.1 Datenerhebung zur gendersensiblen Beratung

Nach der erfolgten Sensibilisierung der Akademie anlässlich etwa des Strategietreffens im Kloster Banz im Jahr 2018 wurde deutlich, dass insbesondere für die Themen, die im Fokus der acatech Arbeit stehen (vgl. *Sustainable Development Goals/SDGs* 4, 8, 9, 11, 12, 13) mit Ausnahme des SDG 4 (Hochwertige Bildung) kaum gendersensible Daten vorliegen. Dies wird auch im aktuellen Bericht der OECD<sup>3</sup> festgestellt.

3 | Vgl. *Applying a gender lens on the SDGs. How are women & girls doing?*, OECD, März 2020 (<https://www.oecd.org/sdd/applying-a-gender-lens-on-sdgs-oecd.pdf>) [Stand: 15.02.2021].

Es gilt nun Wege zu finden, Daten zur gendersensiblen Beratung in den verschiedenen Themenfeldern zu identifizieren, aufzubereiten und zu kommunizieren. Dazu sollen in den nächsten Jahren Methoden und Herangehensweisen entwickelt und getestet werden.

#### 4.3.2 Umsetzung der Leitlinie 9 des Kodex zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis der DFG

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.

Für die Integration der Genderdimension in die Beratung will die Akademie im Jahr 2021 auf dem Gender Summit in München besonders werben und hat dies bereits bei dem durch die Corona-Pandemie virtuell durchgeführten 18. Gender Summit in Seoul mit Beteiligung von Prof. Martina Schraudner getan hat. Der 20. Gender Summit in München wird zusammen mit der DFG und der Alexander von Humboldt-Stiftung ausgerichtet.

### 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 dem ersten Aktionsplan, 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 bis 2022 im Überblick

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

Wirkung nach innen	Wirkung nach außen
Frauenanteil unter den Akademiemitgliedern 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 Perspektivenvielfalt anerkennen
Regelmäßige Kommunikation der Ziele	Kommunikation der Ziele

Abbildung 5: Gleichstellungsmaßnahmen der Akademie bis 2022 im Überblick





## 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](http://www.acatech.de).



#### Herausgeber:

#### acatech – Deutsche Akademie der Technikwissenschaften, 2021

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

Vorstand i.S.v. § 26 BGB: Prof. Dr.-Ing. Dieter Spath, Karl-Heinz Streibich, Prof. Dr.-Ing. Jürgen Gausemeier, Prof. Dr. Reinhard F. Hüttl (Amt ruht derzeit), Dr. Stefan Oschmann, Prof. Dr. Christoph M. Schmidt, Prof. Dr.-Ing. Thomas Weber, Manfred Rauhmeier, Prof. Dr. Martina Schraudner

#### Empfohlene Zitierweise:

acatech (Hrsg.): *Bericht und Aktionsplan zur Gleichstellung in der Akademie*, München 2021.

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 • 2021

Koordination: Prof. Dr. Martina Schraudner

Lektorat: Lektorat Berlin

Layout-Konzeption: Groothuis, Hamburg

Konvertierung und Satz: Fraunhofer IAIS, Sankt Augustin

Die Originalfassung der Publikation ist verfügbar auf [www.acatech.de](http://www.acatech.de).



