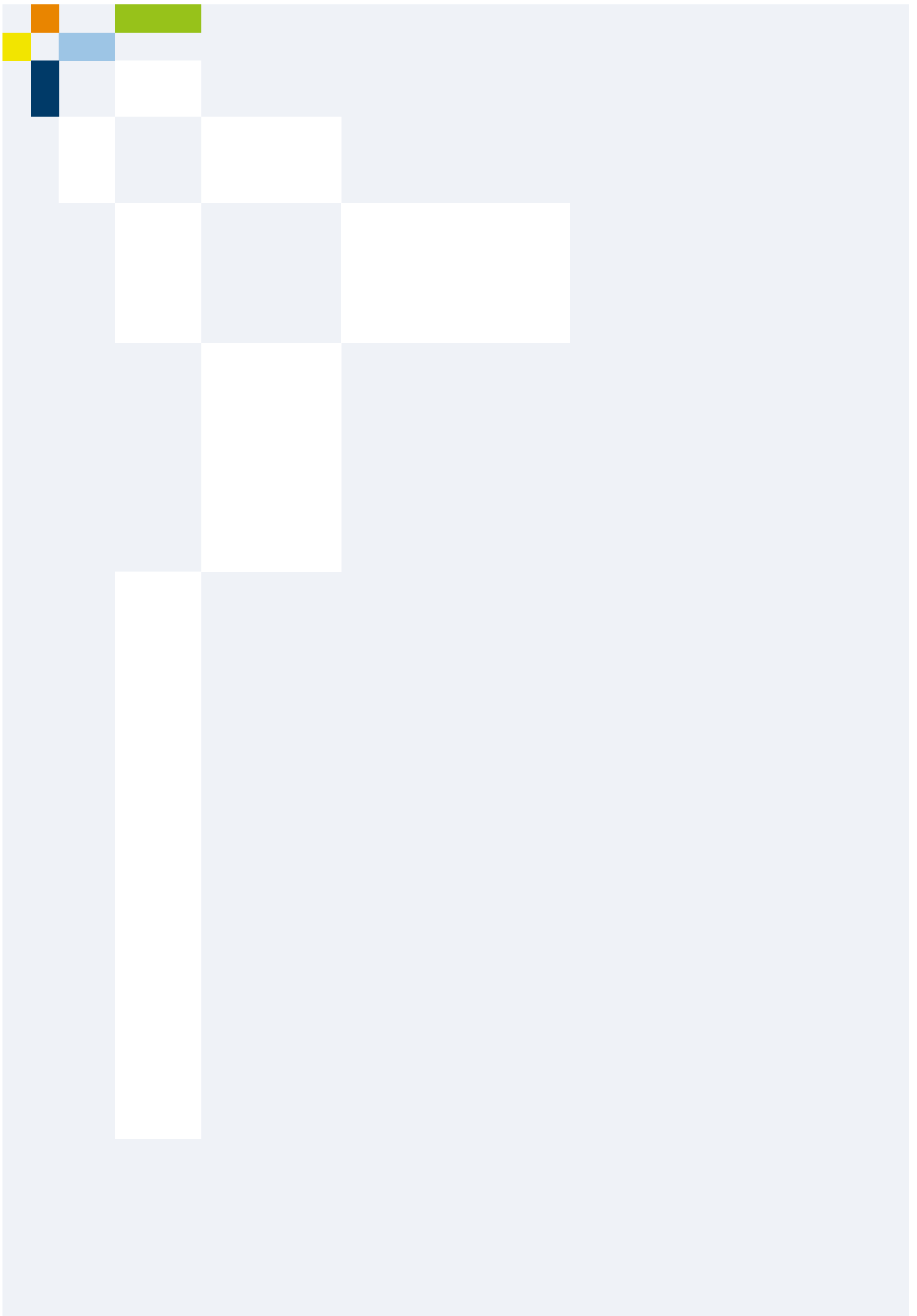




Bericht und Aktionsplan zur Gleichstellung in der Geschäftsstelle

acatech (Hrsg.)



Bericht und Aktionsplan zur Gleichstellung in der Geschäftsstelle

acatech (Hrsg.)



Inhalt

1 Zielstellung	5
2 Bestandsaufnahme	7
2.1 Aufbau und Arbeitsweise von acatech	7
2.2 Geschlechterverteilung in der Geschäftsstelle	7
3 Evaluation der Erreichung der Gleichstellungsziele von acatech	9
4 Maßnahmen	10
4.1 Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Leitungspositionen in der Geschäftsstelle	10
4.2 Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	10
4.3 Mitarbeitendenbefragung und Erarbeitung eines Verhaltenskodex	11
4.4 Kommunikation von Gleichstellungsmaßnahmen nach innen	11
4.5 Genderdimension in der Beratung etablieren	12
4.6 Gleichstellungsmaßnahmen der Geschäftsstelle ab 2023 im Überblick	12
4.7 Erweiterung um Diversity-Aspekte	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**“ der EU ², 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, Arbeitsprogramm und Ziele 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 weiterhin 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 die acatech Geschäftsstelle weiterhin konkrete Zielstellungen: Zum einen soll

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./Tödting-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.



der Frauenanteil in Leitungspositionen weiter erhöht werden und sollen auf allen Hierarchieebenen die Chancengerechtigkeit und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben durch flexible Arbeitsmodelle gefördert und weiterentwickelt werden. Außerdem sollen Maßnahmen wie ein Verhaltenskodex und Seminare zum Thema Gleichstellung die Belegschaft sensibilisieren, um Ungleichbehandlungen aufgrund des Geschlechts oder anderer Merkmale zu verhindern. Zum anderen soll die Geschäftsstelle die Geschlechterperspektive noch konsequenter in die Beratung von Politik und Gesellschaft einbeziehen. Diese Aktivitäten sollen Zug um Zug um Diversitätsaspekte ergänzt werden.

Die hier aufgeführten Maßnahmen dienen daher dem Ziel, bestehende Ungleichheiten schnellstmöglich abzubauen und die Potenziale einer gemischtgeschlechtlichen und diversen Belegschaft 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 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 Geschlechterverteilung in der Geschäftsstelle

Die folgenden Daten beziehen sich auf die Geschäftsstelle, welche die Arbeit der ehrenamtlich tätigen Mitglieder sowie Senatorinnen und Senatoren von acatech koordiniert und die

Themen der Akademie der interessierten Öffentlichkeit zugänglich macht. Diese Zahlen fließen auch in den Bericht der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) über die Frauenanteile in Wissenschaft und Forschung ein.

Entgeltgruppe (Stand: 31.10.2022)	weiblich	männlich	Frauenanteil in %
vergleichbar höherer Dienst			
E15	4	13	23,5 %
E14	30	25	54,5 %
E13	29	15	65,9 %
Gesamt	63	53	54,3 %
vergleichbar gehobener Dienst			
E12	8	1	88,9 %
E11	3	1	75,0 %
E10	3	1	75,0 %
E9b	14	1	93,3 %
Gesamt	28	4	87,5 %
vergleichbar mittlerer Dienst			
E9a	9	1	80,0 %
E8	5		100 %
E6			0,0 %
E5	2	1	50,0 %
Gesamt	16	2	88,9 %
alle Entgeltgruppen insgesamt	107	59	64,5 %

Abbildung 1: Geschlechterverteilung nach TVöD-Gruppen in der Geschäftsstelle (Stand: 31.10.2022)

Der Frauenanteil in der gesamten Belegschaft macht im Jahr 2022 64,5 Prozent aus (Abbildung 1) und entspricht dem Wert von 2019 (64,5 Prozent). Die Größe der Geschäftsstelle hat sich seit 2017 fast verdoppelt: Waren es 2017 noch 88 Mitarbeitende, so waren es 2019 bereits 110 und 2022 166 Mitarbeitende.

Als familienfreundlicher Arbeitgeber und zur Förderung der Work-Life-Balance hat acatech frühzeitig ein flexibles Arbeitszeitmodell eingeführt und erfolgreich etabliert (Abbildungen 2a + b). Das Teilzeitmodell wird deutlich häufiger von Frauen genutzt. Frauen und Männer beanspruchen die Elternzeit gleichermaßen, jedoch nahmen Frauen länger Elternzeit. Im Vergleich zu 2019 hat der Anteil der Teilzeitbeschäftigten bei acatech zugenommen. Von 110 Mitarbeitenden waren im Jahr 2019 insgesamt 26 in Teilzeit beschäftigt (Teilzeitquote von 23,6 Prozent). Die Teilzeitquote im Jahr 2022 betrug bei nunmehr 166 Mitarbeitenden 27,1 Prozent.



Entgeltgruppe (Stand: 31.10.2022)	Teilzeitbeschäftigte		Beurlaubungen	
	weiblich	männlich	weiblich	männlich
vergleichbar höherer Dienst				
E15	1	1		
E14	7	2	3	1
E13	10	4	1	
Gesamt	18	7	4	1
vergleichbar gehobener Dienst				
E12	3			
E11	1	-		-
E10			1	
E9b	11	-	-	
Gesamt	15	-	1	-
vergleichbar mittlerer Dienst				
E9a	5	-	-	
E8	-	-	-	
E6		-	-	
E5	-	-	1	
Gesamt	5	-	1	-
alle Entgelt- gruppen insg.	38	7	6	1

Abbildung 2a: Anteil von Frauen und Männern, die gemäß Stand vom 31. 10. 2022 in Teilzeit gearbeitet haben oder beurlaubt waren (unabhängig davon, ob dies für einige Monate oder für das ganze Jahr galt)

		Anzahl	Personenmonate
100 % Elternzeit	weiblich	8	65
	männlich	7	12
Elternzeit in Teilzeit	weiblich		
	männlich	2	4

Abbildung 2b: Aufteilung von Elternzeiten im Zeitraum 2022 in der Geschäftsstelle

3 Evaluation der Erreichung der Gleichstellungsziele von acatech

Es ist erfreulich, dass der Frauenanteil auf Leitungsebene (Entgeltgruppe E15) in den letzten Jahren zwischen 23 und 27 Prozent lag. Zum 31.10.2022 liegt der Frauenanteil in der Entgeltgruppe E15 bei 23,5 Prozent. Somit ist die Frauenquote im Vergleich zum letzten Bericht (27,3 Prozent) zwar geringfügig gesunken, die Zahl der Frauen in Leitungsposition (4) jedoch gestiegen.

Damit wird ein ausgewiesenes Ziel der Frauenförderung von dreißig Prozent Frauen in Führungsposition aus dem letztjährigen Aktionsplan noch nicht vollständig erfüllt. Perspektivisch soll ein Anteil von Frauen in Führungspositionen in Höhe von dreißig Prozent weiterhin angestrebt werden.

Der Frauen- und Männeranteil in der Entgeltgruppe E14 ist nahezu ausgeglichen, in der Gruppe E13 stellen Frauen knapp zwei Drittel der Beschäftigten.

In den Entgeltstufen darunter sind 44 von 50 Beschäftigten weiblich und Frauen damit gegenüber dem Bevölkerungsdurchschnitt deutlich überrepräsentiert.



4 Maßnahmen

acatech verfolgt in der Geschäftsstelle folgende Zielrichtungen: Zum einen soll der Frauenanteil in Leitungspositionen erhöht werden, wobei vor allem die verbesserte Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben eine große Rolle spielt. Zum anderen soll die Genderdimension in allen Bereichen der Beratungsarbeit von acatech Berücksichtigung finden. Die Geschäftsstelle unterstützt die Akademie bei der Erhöhung der Frauenanteile in der Beratung und setzt auf die Integration der Genderdimension bei den Beratungsinhalten.

Die bestehenden Maßnahmen sollen mit der Schaffung der Position einer/eines Diversity-Beauftragten um Diversity-Aspekte ergänzt und produktiv mit dafür zu erarbeitenden Maßnahmen verzahnt werden.

4.1 Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Leitungspositionen in der Geschäftsstelle

Auch wenn der Frauenanteil in der Geschäftsstelle insgesamt hoch ist (65 Prozent), liegt die Quote bei den **Führungspositionen (E15)** nur bei 23,5 Prozent. Angestrebt sind jedoch dreißig Prozent Frauen oder mehr in Leitungspositionen. Um dieses Ziel zu erreichen, kann es zielführend sein, auch auf der Leitungsebene die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (siehe Kapitel 4.2) weiter zu erleichtern und bereits in Ausschreibungen aktiv auf die Möglichkeit flexibler Arbeitsmodelle hinzuweisen. Hierbei soll unter anderem auf in der SARS-CoV-2-Pandemie gemachte Erfahrungen mit einer zeitlichen und räumlichen Flexibilisierung der Arbeit aufgebaut und diese formalisiert werden.

Um den Frauenanteil in Leitungspositionen in der Geschäftsstelle weiterhin zu erhöhen, soll außerdem das Modell der **Führungsposition in Teilzeit** stärker gefördert und beworben und sollen bestehende Hürden bei der Umsetzung identifiziert und abgebaut werden. In E15 nehmen diese Möglichkeit bisher nur ein Mann und eine Frau in Anspruch (Stand: 31.10.2022, siehe Abbildung 2a).

Die Geschlechterverteilung auf allen Stufen der Entgeltgruppen (höherer, gehobener, mittlerer Dienst) unterliegt

auch weiterhin der Beobachtung, um bereits erreichte Erfolge beizubehalten und problematische Ungleichheiten weiter abzubauen. Hierfür soll die Geschlechterverteilung von Bewerbungen nachverfolgt werden. Es gilt zudem, gezielt Angehörige des auf der jeweiligen Entgeltstufe unterrepräsentierten Geschlechts zu einer Bewerbung zu motivieren.

Außerdem soll bei allen Bewerbungsgesprächen in der Geschäftsstelle weiterhin auf eine paritätische Besetzung der Auswahlkommission, gegebenenfalls unter Hinzuziehung der Gleichstellungsbeauftragten, geachtet werden.

4.2 Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

acatech hat das Ziel, für Mitarbeitende sowie Bewerberinnen und Bewerber in allen persönlichen Lebenslagen und -phasen ein attraktiver Arbeitgeber zu sein, der eine gute Vereinbarkeit von hoher Leistung im Beruf und Entfaltung im Privatleben ermöglicht.

Hierfür sollen weitere Anstrengungen unternommen werden, um Vereinbarkeitswünsche, -hürden und spezifische Bedürfnisprofile noch genauer zu identifizieren und auf dieser Basis passgenaue Positionsprofile und Arbeitszeitmodelle weiterzuentwickeln.

Beispielsweise hat laut letzter Mitarbeitendenbefragung aktuell nur eine/einer von vier Mitarbeitenden der Geschäftsstelle Sorgeverpflichtungen. Dieser verhältnismäßig niedrige Anteil erklärt sich teilweise aus der Altersstruktur der Belegschaft, weist aber auch auf unerschlossene Gruppen potenzieller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hin, die durch gezielte Angebote angesprochen werden könnten.

acatech setzt Vollzeitbeschäftigung nicht als unausgesprochene Norm für Arbeitsverhältnisse voraus, von der andere Arbeitszeitmodelle dann defizitär abweichen, sondern versteht sie als eine gleichwertige Option unter vielen anderen. Ein Wechsel des Arbeitszeitmodells innerhalb eines Beschäftigungsverhältnisses wird als Standardmaßnahme statt als Bruch verstanden und unterstützt.

4.3 Mitarbeitendenbefragung und Erarbeitung eines Verhaltenskodex

Neben dem Aspekt des SARS-CoV-2-bedingten mobilen Arbeitens wurden in der Umfrage von 2020 außerdem Ansatzpunkte von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts erhoben.

An der Mitarbeiterumfrage haben fast zwei Drittel der 153 befragten Mitarbeitenden teilgenommen. Akademiekollegen meldeten 19,8 Prozent gelegentlich aufgrund ihres Geschlechtes anders von Kolleginnen und Kollegen inklusive Vorgesetzten behandelt worden zu sein. Der Anteil zwischen Männern (21 Prozent) und Frauen (25 Prozent) war fast gleich mit einem leicht höheren Wert aufseiten der Frauen. Bei Projekten mit externen Partnerinnen und Partnern ist die Zahl insgesamt leicht höher: 21,3 Prozent gaben an, gelegentlich aufgrund ihres Geschlechtes von externen Projektpartnern anders behandelt worden zu sein. Hier fällt die Diskrepanz zwischen Männern und Frauen mit einem Verhältnis von fast eins zu zwei ins Auge.

Die Mitarbeitenden wurden zudem gefragt, ob sie gelegentlich aufgrund ihres Geschlechtes herabgesetzt oder herablassend behandelt würden. Intern bejahten insgesamt zwölf Prozent diese Aussage. Davon waren 25 Prozent Frauen und 3 Prozent Männer. In Situationen mit externen Projektpartnern gaben nur 5,4 Prozent an, aufgrund ihres Geschlechtes herabgesetzt oder herablassend behandelt worden zu sein. Auffällig ist hier jedoch, dass sich nur Frauen dazu äußerten, bei den Männern liegt der Prozentsatz bei null.

Die Mitarbeiterumfrage zur Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts und Diskriminierung entlang weiterer Dimensionen soll 2023 erneut durchgeführt werden, um den aktuellen Stand abzurufen und weitere Aspekte abzufragen.

Infolge des Ergebnisses der Umfrage von 2020, bei der Teilnehmende eine Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts zur Auskunft gaben, wird die Erarbeitung eines Code of Conduct – auch Verhaltenskodex genannt – für die gesamte Akademie angestrebt. In diesem **Verhaltenskodex** sollen Verhaltensregeln, die für alle an der Akademie Mitwirkenden gelten, festgehalten werden. Der Kodex gibt vor, wie sich die Mitarbeitenden richtig korrekt, ethisch und sozial verhalten sollen. Dadurch soll Diskriminierung verhindert und ein respektvolles Arbeitsumfeld geschaffen werden. Somit wirkt sich ein Verhaltenskodex nicht nur auf die Zufriedenheit der Mitarbeitenden aus, sondern auch

auf das Image der Akademie als Arbeitgeber und sendet zudem ein wichtiges Signal an die Adressaten der Arbeit der Akademie in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft.

4.4 Kommunikation von Gleichstellungsmaßnahmen nach innen

Der wachsende Frauenanteil in der Akademie und die Fortschritte bei der Sichtbarkeit von Frauen als Expertinnen in der Öffentlichkeit zeugen von einer Sensibilisierung der Akademiemitglieder und der Mitarbeitenden in der Geschäftsstelle. Die Erfahrungen mit dem ersten Aktionsplan zeigen jedoch, dass es einer steten Kommunikation bedarf, um die kurzfristigen Ziele bis zur nächsten Evaluation sowie die perspektivischen Ziele zu erreichen.

Die Zielsetzungen und Maßnahmen des vom Präsidium zu verabschiedenden Gleichstellungsaktionsplans werden veröffentlicht und nach innen wie außen kommuniziert. So werden die Ergebnisse und Maßnahmen auf der Gesamtbetriebsversammlung im Dezember 2022 von den Gleichstellungsbeauftragten vorgestellt. Nach der Verabschiedung im Präsidium wird der finalisierte Gleichstellungsaktionsplan außerdem auf der acatech Webseite veröffentlicht. Bei der acatech Klausurtagung 2023 soll mit den Mitarbeitenden vertieft darüber gesprochen werden, wie die Ziele und Maßnahmen des Gleichstellungsaktionsplans in der Geschäftsstelle am besten umgesetzt werden können.

Die Gremien und Funktionen in der Akademie sowie die Verantwortlichen in der Geschäftsstelle, die eine zentrale Rolle bei der Zielerreichung des Gleichstellungsaktionsplans spielen, werden kontinuierlich in ihren Bemühungen unterstützt und über den Fortschritt informiert. Die Mitarbeitenden der Geschäftsstelle erhalten Hilfestellung bei der Umsetzung der Gleichstellungsziele auf der Arbeitsebene.

Ein grundlegendes Bewusstsein und Wissen über Gleichstellungsarbeit in der gesamten Geschäftsstelle gelten als zentral, um die Ziele des Gleichstellungsaktionsplans langfristig umsetzen zu können. Deshalb soll als erster Schritt die Belegschaft für Gleichstellungsarbeit grundlegend sensibilisiert werden. Hierfür soll von den Gleichstellungsbeauftragten mit der Unterstützung der Geschäftsleitung jährlich mindestens ein Workshop zu der Thematik für alle Beschäftigten durchgeführt werden.

Im Leitfaden zur Besetzung von Projektgruppen soll nun darauf hingewiesen werden, dass gezielt Frauen für die Leitungspositionen



gesucht werden und als Mitglieder der Projektgruppen aufgenommen werden sollen.

4.5 Genderdimension in der Beratung etablieren

Nach erfolgter Sensibilisierung sollen die Mitarbeitenden aller Ebenen die Sensibilisierung für die Dimensionen Geschlecht und Vielfältigkeit nun auch in die Projektgruppen hineinragen, um die entsprechende Leitlinie der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) zum Forschungsdesign in der Beratung umzusetzen. Dazu soll die Bedeutung dieser Dimensionen für das jeweilige Themengebiet gezielt abgefragt und gegebenenfalls im Ergebnis berücksichtigt werden.

Daten zur gendersensiblen Beratung sollen weiterhin in den verschiedenen Themenfeldern identifiziert, aufbereitet und kommuniziert werden. Dazu sollen entsprechende Leitlinien in das Qualitätsmanagement-Handbuch integriert werden.

4.6 Gleichstellungsmaßnahmen der Geschäftsstelle ab 2023 im Überblick

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

Geschlechterverteilung in der Geschäftsstelle	Genderdimension in Beratung einbringen
30 Prozent weibliche Führungskräfte etablieren	Gendersensible Fragestellungen in den Themen identifizieren
Weiterhin verstärkt auf den Geschlechterverteilung in allen Stufen der Entgelteingruppierungen (höherer, gehobener, mittlerer Dienst) achten und Chancengleichheiten entgegenwirken	Daten gendersensibel bereitstellen
Geschlechterverteilung von Bewerbungen nachverfolgen (konform mit Datenschutzaufgaben)	Akademie bei Erreichung ihrer Gleichstellungsziele unterstützen (zum Beispiel Leitfaden für Projektgruppen; Hinweise zum Frauenanteil in der Zuwahl)
Umfrage zu flexiblen Arbeitsmodellen und zur Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts	Mehr Expertinnen für Interviews und für Gremien benennen
Weitere Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben auf allen Hierarchiestufen	

Tabelle 1: Gleichstellungsmaßnahmen der Geschäftsstelle ab 2023 im Überblick

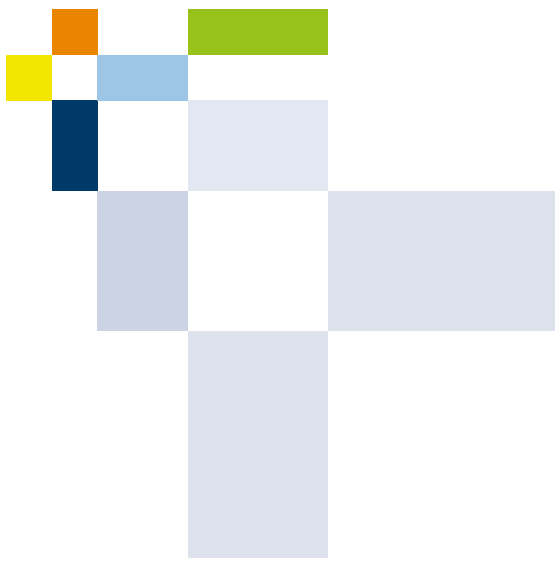
Der Bericht und Aktionsplan zur Gleichstellung in der Geschäftsstelle wurde am 24. November 2022 durch das acatech Präsidium verabschiedet.

4.7 Erweiterung um Diversity-Aspekte

Die zuvor beschriebenen Gleichstellungsmaßnahmen haben die Gleichstellung von Frauen und Männern zum Ziel. Im Zuge von Gleichstellungsansätzen hat sich die Erkenntnis durchgesetzt, dass weitere persönliche Merkmale wie die sexuelle Orientierung, das Alter oder auch die Herkunft in vielfältiger Weise in Wechselwirkungen mit dem Geschlecht stehen und deshalb sowohl für eine effektive und zeitgemäße Gleichstellungsarbeit berücksichtigt werden müssen als auch als eigenständige Faktoren bei der Schaffung eines zeitgemäßen Arbeitsumfelds adressiert werden müssen.

Diese Erweiterung des Gleichstellungsverständnisses soll durch die dauerhafte Einrichtung des Amtes einer/eines Diversity-Beauftragten in der Geschäftsstelle operationalisiert werden. In der Anfangszeit soll es darum gehen, das zu Diversity-Themen implizit bereits bei den Mitarbeitenden existierende Wissen zu sammeln und explizit zu machen, um es für die strategische Weiterentwicklung, die Identifikation von Diversity-Potenzialen und Diversity-Herausforderungen und schließlich als Basis konkreter Maßnahmen nutzbar zu machen.







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 Geschäftsstelle*, 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.

