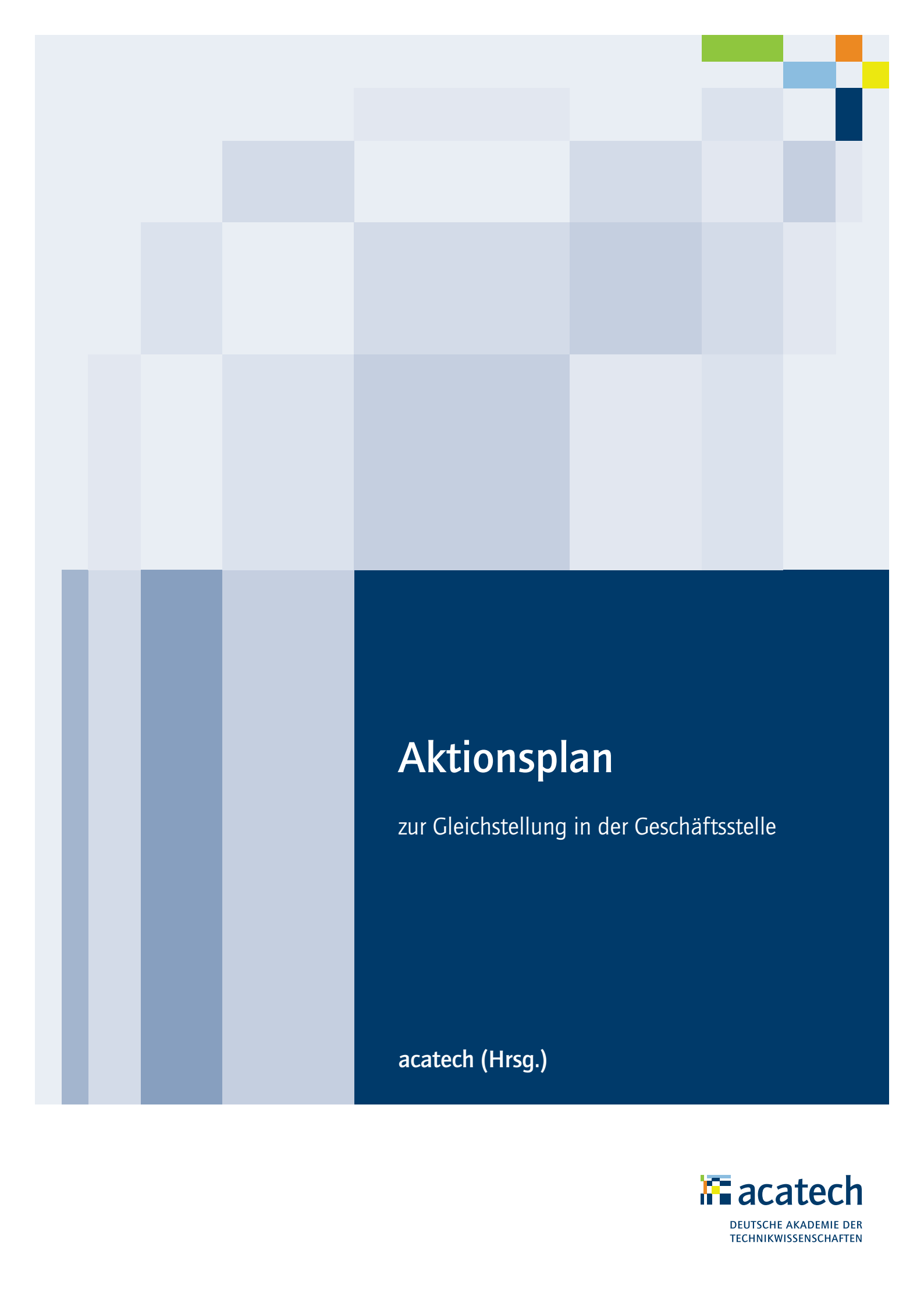
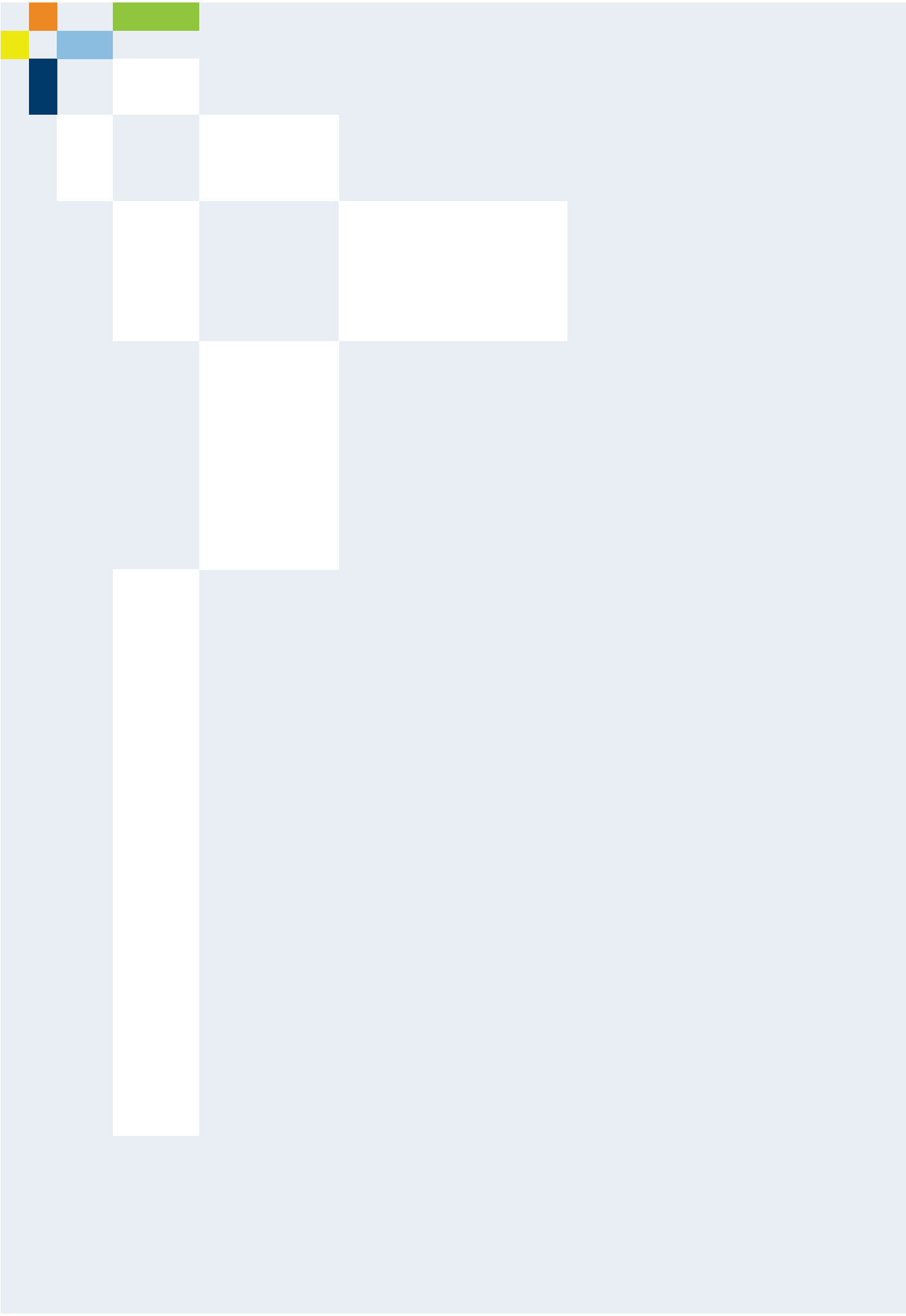




Aktionsplan

zur Gleichstellung in der Geschäftsstelle

acatech (Hrsg.)



Aktionsplan

zur Gleichstellung in der Geschäftsstelle

acatech (Hrsg.)



Inhalt

1 Zielstellung	5
2 Bestandsaufnahme	6
2.1 Aufbau und Arbeitsweise von acatech	6
2.2 Frauen in der Geschäftsstelle	6
3 Gleichstellungsziele und Evaluationsrhythmus von acatech	8
4 Maßnahmen	9
4.1 Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils auf der Führungsebene	9
4.2 Genderdimension in der Beratung etablieren	9
4.3 Gleichstellungsmaßnahmen der Geschäftsstelle bis 2020 im Überblick	9



1 Zielstellung

acatech hat in den „Grundsätzen für die Gleichstellung von Männern und Frauen bei acatech“, deren Neufassung 2018 der GWK vorgelegt wurde, die Gleichstellung von Frauen und Männern als Ziel formuliert. Grundlage dafür sind zum einen die die Gleichstellung betreffenden Gesetze des Bundes und der Länder, zum anderen aber auch die Überzeugung, dass für eine gemeinwohlorientierte Beratung von Politik und Gesellschaft eine möglichst breite und ausgewogene Perspektivenvielfalt notwendig ist. Die hier aufgeführten Maßnahmen sollen deshalb dazu beitragen, bestehende Ungleichheiten schnellstmöglich abzubauen und die Potenziale von gemischtgeschlechtlichen Gremien für eine auch zukünftig kontinuierlich exzellente Arbeit und Beratung nutzen zu können.

Aus Aufbau und Arbeitsweise ergibt sich, dass für acatech als eine wissenschaftsnahe, aber nicht wissenschaftliche Einrichtung das Kaskadenmodell nicht direkt zum Tragen kommen kann, da die Arbeit entlang von interdisziplinär bearbeiteten Themen und nicht von Fachdisziplinen erfolgt.

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.

acatech hat sich in den Leitlinien zu einem hohen Anspruch in der Beratung der Akademie von Politik und Gesellschaft verpflichtet: Sie soll wissenschaftsbasiert, unabhängig, parteipolitisch neutral und gemeinwohlorientiert sein. **Die gemeinwohlorientierte Beratung von Politik und Gesellschaft muss daher sensibel sein für die zum Teil verschiedenen Lebenswirklichkeiten von Frauen und Männern. Erst deren Berücksichtigung bei der Auswahl von Beratungsthemen, der Entwicklung von Beratungsinhalten und bei der Darstellung von Ergebnissen erlaubt es, Innovationspotenziale zu heben.**

Um passgenaue Maßnahmen zur Gleichstellung von Männern und Frauen ableiten zu können und Maßnahmen priorisieren zu können, werden in Kapitel 2 die Bestandsaufnahme¹ entsprechend der Arbeitsweise und dem Aufbau von acatech erweitert und Ansatzpunkte zur Erhöhung des Frauenanteils bei acatech vorgestellt. Kapitel 3 beschreibt den Evaluationsrhythmus und stellt dar, woran acatech Gleichstellung festmacht. In Kapitel 4 werden entlang der Ansatzpunkte konkrete Maßnahmen aufgeführt und Zwischenziele definiert.

1 | Vgl. acatech (Hrsg.): *Monitoring-Bericht 2017* (gemäß § 3 Abs. 3 Wiss FG), München 2017.



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 Präsidium, Kuratorium, Mitgliederversammlung und 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 und möchte so 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 aufgenommen. Sie stammen aus den Ingenieur- und Naturwissenschaften sowie der Medizin, aber auch 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.

2.2 Frauen in der Geschäftsstelle

Die im GWK-Bericht vorzulegenden Daten beziehen sich auf die Geschäftsstelle, die die Arbeit der ehrenamtlich tätigen Mitglieder und Senatorinnen und Senatoren von acatech koordiniert und die Themen der Akademie der interessierten Öffentlichkeit zugänglich macht.

Der die gesamte Belegschaft umfassende Frauenanteil macht 44,8 Prozent aus (Abbildung 1). In den TVöD-Gruppen E12 und

Entgeltgruppe (Stand 31.12.2017) Tarifbeschäftigte	Vollzeitbeschäftigte		
	weiblich	männlich	Frauenanteil in %
vergleichbar höherer Dienst			
E15	0	6	0,00
E14	8	12	40,00
E13	5	5	50,00
Gesamt	13	23	36,10
vergleichbar gehobener Dienst			
E12	2	2	50,00
E11	1	2	33,30
E10	1	0	100,00
E9b	4	0	100,00
Gesamt	8	5	61,50
vergleichbar mittlerer Dienst			
E9a	3	2	60,00
E8	1	1	50,00
E6	0	0	0,00
E5	1	1	50,00
Gesamt	5	4	55,60
alle Entgeltgruppen insgesamt	26	32	44,80

Abbildung 1: Frauenanteile nach TVöD-Gruppen in Geschäftsstelle (Stand 31.12.2017)

E13 liegt der Frauenanteil bei 50 Prozent und bei Referentinnen und Referenten (E14) bei 40 Prozent. Auf der Ebene der Themenschwerpunktleitung (E15) sind im Jahr 2017 keine Frauen ausweisbar (Abbildung 1). Dies gilt ebenso für den Bereich der Geschäftsführung (außertariflich beschäftigt).

Als familienfreundlicher Arbeitgeber und zur Förderung der Work-Life-Balance hat acatech frühzeitig ein flexibles Arbeitszeitmodell eingeführt und erfolgreich etabliert (Abbildungen 2 a + b). Aus Abbildung 2 b ist hervorzuheben, dass zwischen Anfang 2016 und Mitte 2018 mehr Männer als Frauen in Elternzeit waren. Dabei fielen die Elternzeiten der Männer im Durchschnitt aber deutlich kürzer aus als bei den Frauen.

Entgeltgruppe (Stand 31.12.2017) Tarifbeschäftigte	Teilzeit- beschäftigte		Beurlaubungen	
	weiblich	männlich	weiblich	männlich
vergleichbar höherer Dienst				
E15	0	1	0	0
E14	2	3	0	2
E13	4	1	1	0
Gesamt	6	5	1	2
vergleichbar gehobener Dienst				
E12	1	0	0	0
E11	0	0	0	1
E10	1	0	0	0
E9b	4	0	1	0
Gesamt	6	0	1	1
vergleichbar mittlerer Dienst				
E9a	4	0	0	0
E8	1	0	0	0
E6	0	0	0	0
E5	2	0	1	0
Gesamt	7	0	1	0
alle Entgeltgruppen insgesamt	19	5	3	3

Abbildung 2 a): Anteil von Frauen und Männern, die 2017 in Teilzeit gearbeitet haben oder beurlaubt waren (unabhängig davon, ob dies nur für einige Monate oder für das ganze Jahr galt)

		Anzahl	Personen- monate
100 % Elternzeit	weiblich	3	37
	männlich	6	17
Elternzeit in Teilzeit	weiblich	0	0
	männlich	3	18

Abbildung 2 b): Aufteilung von Elternzeiten im Zeitraum 01/2016–06/2018 in der Geschäftsstelle



3 Gleichstellungsziele und Evaluationsrhythmus von acatech

Neue Technologien entstehen im Zusammenspiel von Forschung, innovativer Wirtschaft, geeigneten staatlichen Rahmenbedingungen und einer gegenüber Technik aufgeschlossenen Gesellschaft. Aus dieser zentralen Überzeugung von acatech ergibt sich die Notwendigkeit, die Perspektiven von Frauen und Männern gleichermaßen bei der Auswahl von Beratungsthemen, der Entwicklung von Beratungsinhalten und bei der Darstellung von Ergebnissen einzubeziehen. **Die Integration der Genderdimension in die Beratung ist ein zentrales Anliegen von acatech, für das bis 2020 Maßnahmen und Methoden entwickelt werden sollen.**

Eine Ableitung der Gleichstellungsziele aus dem Kaskadenmodell würde dem Selbstverständnis von acatech nicht genügen. Vielmehr sieht sich acatech aufgrund ihrer besonderen Aufgaben in Bezug auf die Politikberatung und deren gesellschaftliche Wirkung in der Pflicht, eine Vorreiterrolle zu übernehmen und die eigenen Gleichstellungsziele schnellstmöglich zu erreichen. **Im Sinne einer gleichberechtigten Teilhabe muss der Frauenanteil in Leitungs- und Entscheidungsgremien in der Geschäftsstelle erhöht werden.**

Der jährliche GWK-Bericht ist Anlass, die Zahlen des Vorjahres zusammenzustellen. Alle unter Kapitel 1 vorgestellten Daten werden kontinuierlich erhoben und in Berichtform zur Verfügung gestellt. Zugleich entsteht so ein Datensatz, der die Entwicklung kontinuierlich dokumentiert. Weitere Auswertungen der Datensätze können bei Bedarf erfolgen.

4 Maßnahmen

4.1 Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils auf der Führungsebene

Trotz aller Maßnahmen zur Work-Life-Balance und Familienfreundlichkeit ist es bisher nicht gelungen, wenigstens 30 Prozent Frauenanteil auf Ebene der Themenschwerpunktleitung zu erreichen, um hier eine größere Perspektivenvielfalt abzudecken. Die Analyse der Bewerbungslage aus den letzten Jahren zeigt, dass sich Männer und Frauen für die Themenschwerpunktleitungen bewerben. Hier müssen deshalb insbesondere die Grundsätze für die Gleichstellung von Männern und Frauen bei acatech wirksam werden, die gemeinsam mit dem BMBF verabschiedet wurden. Dazu gehört eine sorgfältige Prüfung der Bewerbungslage, die Beteiligung von Männern und Frauen an den Auswahlgesprächen und die Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten. Zudem sollen in den Mitarbeitergesprächen Entwicklungsmöglichkeiten und Fortbildungsbedarfe verpflichtend diskutiert und abgestimmt werden. Um noch mehr Bewerbungen gerade von Frauen zu bekommen und die Maßnahmen in der Geschäftsstelle extern zu qualifizieren, wird sich acatech 2019 um das Total-E-Quality-Prädikat bewerben. Ziel ist es, die aktive Gleichstellungspolitik und die Gleichstellungsziele der Geschäftsstelle als Unternehmensziel zu kommunizieren und zu etablieren. Bis 2020 sollen mindestens zwei Themenschwerpunkt-Leitungen mit Frauen besetzt werden.

4.2 Genderdimension in der Beratung etablieren

Die Integration der Genderdimension in die Beratung von Politik und Zivilgesellschaft muss primär auf der Ebene der bei acatech angesiedelten Projekte erfolgen. Im ersten Schritt ist dazu eine Sensibilisierung der Mitarbeitenden in der Geschäftsstelle notwendig. Es müssen Wege gefunden werden, 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 Gleichstellungsmaßnahmen der Geschäftsstelle bis 2020 im Überblick

In einer Übersichtstabelle (Abbildung 3) werden die Gleichstellungsaktivitäten entlang der Gleichstellungsziele aufgeführt. Das Total-E-Quality-Prädikat wird als sichtbarer Nachweis der Aktivitäten von acatech für 2019 angestrebt.

Frauen auf Entscheidungsebene	Genderdimension in Beratung einbringen
zwei weibliche Themensbereichsverantwortliche etablieren	gendersensible Fragestellungen in den Themen identifizieren
	Daten gendersensibel bereitstellen
	Akademie bei Erreichung ihrer Gleichstellungsziele unterstützen

Abbildung 3: Maßnahmen zur Gleichstellung in der acatech Geschäftsstelle bis 2020



Über 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, 2019

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, Prof. Dr. Hermann Requardt, Prof. Dr.-Ing. Thomas Weber, Manfred Rauhmeier, Prof. Dr. Martina Schraudner

Empfohlene Zitierweise:

acatech (Hrsg.): *Aktionsplan zur Gleichstellung in der Geschäftsstelle*, München 2019.

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 • 2019

Redaktion: Prof. Dr. Martina Schraudner
Lektorat: Lektorat Berlin, Berlin
Layout-Konzeption: Groothuis, Hamburg
Konvertierung und Satz: technosatz, Cottbus

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

