

## Grundsätze der Gleichstellungsarbeit in der ARL

Autorinnen: Barbara Zibell, Gisela Färber, Barbara Warner<sup>1</sup>

Das Anliegen der Chancengleichheit ist eines der obersten Ziele sowohl der ARL als Netzwerk als auch der Geschäftsstelle. Die Gleichstellungsbeauftragten wirken im Rahmen der Gleichstellungsarbeit in ihren jeweiligen Zuständigkeitsbereichen darauf hin, dieses Ziel zu erreichen.

Die Gleichstellungsbeauftragten der Geschäftsstelle werden auf Grundlage der Ausführungsvereinbarung zum GWK-Abkommen über die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der gemeinsamen Forschungsförderung (AV-Glei) vom 27.10.2008, des BGleiG vom 24.04.2015 und des NGG vom 01.01.2011 von der Geschäftsstellenleitung berufen. Die Gleichstellungsbeauftragten sind der Leitung der Geschäftsstelle der ARL direkt zugeordnet. Sie wirken bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen mit, die die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit sowie den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz oder Mobbing betreffen.

Die Gleichstellungsbeauftragten des Netzwerks gehören gem. §5 (2) der Satzung vom 23.01.2019 zu den dauerhaften Einrichtungen der ARL. Ihre Tätigkeit ist im §16 der Satzung geregelt. Ziel der Gleichstellungsarbeit ist gem. §16 (1) «die Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der ARL». Um dieses Ziel zu erreichen, wirkt die Gleichstellungsbeauftragte gem. §16 (2) mit «an allen Entscheidungen, Programmen und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichberechtigung der Geschlechter und die Anerkennung der gleichwertigen Stellung von Frauen und Männern in der ARL haben».

Das Ziel der Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern greift jedoch zu kurz. Zur Gleichstellungsarbeit im Allgemeinen gehört heute auch die Gleichstellung zwischen allen Geschlechtern (das dritte Geschlecht, LGBTQ) sowie die Anerkennung von Diversität und die Eindämmung von Diskriminierung jeder Art. Statt der älteren Bezeichnung der „Gleichstellung von Frauen und Männern“ wird in jüngerer Zeit daher der neutralere Ausdruck „Gleichstellung der Geschlechter“ bevorzugt. Damit soll auf den Anspruch auf Gleichstellung von Frauen, Männern und divers-geschlechtlichen Menschen verwiesen werden; dies sollte sich auch im Aufgabenspektrum der Gleichstellungsarbeit in der ARL wiederfinden.

### Zweck dieser Vorlage

Die amtierenden Gleichstellungsbeauftragten haben angeregt, die Gleichstellungsarbeit in der ARL inhaltlich und strategisch auf eine abgestimmte, programmatische Plattform zu stellen, die die Gleichstellungsarbeit differenzierter fasst und die verschiedenen Begrifflichkeiten wie

---

<sup>1</sup> Sabine Hofmeister, ehemals Vizepräsidentin der ARL, und Ulrike Weiland, ehemals Gleichstellungsbeauftragte, waren an den Diskussionen zu diesem Text beteiligt.

Gleichstellung, Gleichberechtigung, Gleichwertigkeit und Gender Mainstreaming im Sinne des Netzwerks und der Geschäftsstelle der ARL, das Vertreterinnen und Vertreter aus Wissenschaft und Praxis vereint, definiert und verortet.

Das vorliegende Papier ist das Ergebnis eines konstruktiven Diskussionsprozesses mit dem Präsidium und dient dazu Ziele, Aufgaben und Formate der Gleichstellungsarbeit in der ARL näher zu bestimmen.

### **Gleichstellungsarbeit zwischen Gleichberechtigung und Gleichwertigkeit**

Gleichstellungspolitik legitimiert sich durch das Bekenntnis zur prinzipiellen Gleichberechtigung aller Geschlechter im Spannungsfeld von Ungleichheiten und Gleichwertigkeit. Dies setzt die Erkenntnis voraus, dass nach wie vor strukturelle Barrieren existieren, die die Anerkennung und freie Entfaltung jedes Individuums der Gesellschaft selbst unter Bedingungen der juristischen Gleichberechtigung bisher nicht gewährleistet, dass also Gleichstellung faktisch noch nicht erreicht ist.

Gleichstellungsarbeit zielt ab auf den Prozess der tatsächlichen Gleichstellung von Geschlechtern bzw. Geschlechtsidentitäten in rechtlicher Hinsicht (Gleichberechtigung) und im Hinblick auf deren persönliches und berufliches Entfaltungspotential in einer Gesellschaft. Gleichstellung als Ausdruck sozialer Gerechtigkeit führt zu einer gleichen Teilhabe an persönlichen und beruflichen bzw. fachlichen Entwicklungsmöglichkeiten (Chancengleichheit). Gleichstellungsarbeit in diesem Sinne schließt auch den Anspruch des und der Einzelnen auf gleichberechtigte Anerkennung der eigenen, individuellen Vorlieben und Meinungen, Haltungen und Interessen mit ein (Gleichwertigkeit).

Vor diesem Hintergrund ist Gleichstellungsarbeit auch in der ARL eine Aufgabe, die darauf auszurichten ist, Bedingungen zu schaffen, die die Anerkennung von Ungleichheiten und die Wertschätzung jedes und jeder Einzelnen mit seinen und ihren Beiträgen aus Wissenschaft und Praxis unterstützen und fördern. Es geht also darum, Bedingungen herzustellen, die es jedem Mitglied im Netzwerk und allen Beschäftigten in der Geschäftsstelle im Rahmen der Aufgaben der ARL ermöglichen, sich in gleicher Weise Gehör zu verschaffen und mit seinen und ihren Haltungen, Interessen und Erkenntnissen wertgeschätzt und als Bereicherung für die *community* anerkannt zu werden.

Gleichstellungsarbeit in diesem Sinne setzt zum einen auf klassische Gleichstellungsarbeit («Frauenförderung» bzw. Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit) und die Förderung von Diversität bzw. Bekämpfung von Diskriminierung, zum anderen auf die Förderung von Themen und Inhalten, Konzepten und Methoden, die ggf. neben dem Mainstream liegen, aber gerade daher wertvolles Innovationspotential in sich bergen.

### **Gender Mainstreaming als politische Strategie**

Gleichstellungspolitik heute arbeitet nach dem Prinzip des Gender Mainstreaming (GM), das 1997 im Amsterdamer Vertrag der EU verankert wurde, ein Top-Down-Ansatz, bei dem Institutionen und Organisationen die Verantwortung für die Gleichstellungsarbeit und die daraus resultierenden erforderlichen Aktivitäten tragen.

Die Gleichstellung aller Geschlechter wird als Querschnittsaufgabe betrachtet und in jedem Programm und Konzept, bei jedem Projekt und jeder Maßnahme, bei jedem Entwicklungsschritt und jeder Planung selbstverständlich berücksichtigt. Geschlechterfragen werden so zum integralen Bestandteil des Denkens, Entscheidens und Handelns aller Beteiligten.

### **Ziele und Aufgaben der Gleichstellungsarbeit in der ARL**

Gleichstellungsarbeit in der ARL findet sowohl innerhalb der Geschäftsstelle als auch im Netzwerk statt; dies spiegelt sich darin wider, dass je zwei Gleichstellungsbeauftragte (die hauptamtlichen und ihre Stellvertreterinnen) für die Geschäftsstelle einerseits und für das Netzwerk andererseits tätig sind.

Gleichstellungspolitik in der ARL umfasst sowohl strukturelle Maßnahmen (soweit und solange Frauen im Netzwerk bzw. Frauen oder Männer in bestimmten Positionen in der Geschäftsstelle unterrepräsentiert sind) als auch die Förderung von „anderen“ Inhalten, die durch weibliche Mitglieder oder Angehörige unterrepräsentierter Gruppen und Beschäftigter in die Arbeit der Akademie eingebracht werden.

Die Ziele der Gleichstellungspolitik werden erreicht durch eine wirksame Umsetzung des Mitwirkungsgebots der Gleichstellungsbeauftragten „an allen Entscheidungen, Programmen und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichberechtigung der Geschlechter und die Anerkennung der gleichwertigen Stellung von Frauen und Männern in der ARL haben“ (§ 16 Satzung ARL).

### Personelle und institutionelle Strukturen

Ziel ist es, durch entsprechende Maßnahmen ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern unter den Mitgliedern (§3) und unter den in den Organen, Einrichtungen und Gremien der ARL Mitwirkenden (§5 (3)) herzustellen – und zwar:

- quantitativ - durch personelle Gleichstellung im Sinne der Personal- und Mitgliederentwicklung, durch möglichst paritätische Zusammensetzung aller Arbeitsgremien,
- qualitativ - im Rahmen der Arbeitsstrukturen der ARL sowie durch eigene Organisationsformen (Frauenvernetzungsworkshop, insb. anlässlich der MV).

Das bedeutet im Einzelnen:

- für die Geschäftsstelle – Erarbeitung eines Gleichstellungsplans, der alle 3 Jahre aktualisiert wird; Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten in Stellenbesetzungsverfahren

u.a. personellen Angelegenheiten; Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten für Tätigkeiten im Bereich Gleichstellung wie die Mitarbeit im Leibniz-AK Gleichstellung, Fortbildungen u.a.m. sowie für Arbeiten zur Bereitstellung von Infomaterial und Newslettern zu Gleichstellungsthemen wie zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Pflege, sexueller Belästigung,

- für das Netzwerk – Anstreben eines ausgewogenen Anteils von Männern und Frauen unter den Mitgliedern und den vertretenen Disziplinen mit einer quantitativen Zielvorgabe (z.B. Anteile zwischen 45 und 55%); Weiterführung des jährlich stattfindenden Frauenvernetzungsworkshops, insbesondere jeweils anlässlich der Mitgliederversammlung; frühzeitige Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an den Planungen der inhaltlichen Arbeit der Akademie (insb. Forschungsprogramm); frühzeitige Beteiligung an genderrelevanten Entscheidungsprozessen des Präsidiums auf der Basis eines formalisierten Beteiligungsverfahrens.

### Arbeits- und Forschungsinhalte

Ziel ist es hier, in den Forschungsinhalten, namentlich in der mittel- und langfristigen Forschungsplanung und in den Arbeitsgremien der ARL sowie ggf. durch eigene Organisationsformen im Rahmen der ARL-Formate und im Transfer (z.B. durch die öffentliche Vorstellung von Arbeitsergebnissen) eine Sichtbarkeit von Perspektiven zu erreichen, die (bisher) nicht im Mainstream der Akademiearbeit stehen.

Das bedeutet im Einzelnen:

- Erarbeitung eines Konzeptes, welches zum einen das Kriterium „Auswirkungen auf die Gleichberechtigung“ gem. §26 der Satzung klar und operabel definiert und zum anderen die Arten und Verfahren der Beteiligung festlegt, damit die zielorientierte Verkoppelung aller beteiligten Institutionen, Akteurinnen und Akteure routinemäßig und satzungskonform erfolgen kann,
- die inhaltliche und strukturelle Etablierung der raumbezogenen Genderforschung in der ARL, u.a. durch Einrichtung angemessener Arbeitsgremien zur Genderforschung im Rahmen der etablierten ARL-Formate, zum Beispiel eines IIK Gender.

### **Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten konkret**

Das Aufgabenspektrum der Gleichstellungsbeauftragten in der ARL umfasst folgende Mindestinhalte:

#### Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten im Netzwerk

- Teilnahme an den Sitzungen des Zuwahlausschusses,
- Teilnahme an den Sitzungen des Kuratoriums,
- Frühzeitige Beteiligung an genderrelevanten Entscheidungen und Entscheidungsvorbereitungen des Präsidiums,

- Einberufung und Durchführung eines Frauenvernetzungsworkshops vor der jährlich stattfindenden Mitgliederversammlung,
- Stärkung der Genderforschung in der Arbeit der Akademie, ggf. auch durch Einrichtung eines IIK.

Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten in der Geschäftsstelle i.V.m. §21 NGG

- Beratung der Geschäftsführung in gleichstellungsrelevanten Themen,
- Erste Ansprechpartnerin für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei gleichstellungsrelevanten Anliegen,
- Teilnahme an Workshops, Vernetzungstreffen und weiteren Veranstaltungen des Leibniz-AK Chancengleichheit,
- Bereitstellung von Informationen zu gleichstellungsrelevanten Themen im Intranet,
- Teilnahme an den jährlichen Frauenvernetzungsworkshops des Netzwerks,
- Erarbeitung und Fortschreibung eines Gleichstellungsplans für die Geschäftsstelle.

Hannover, am 25. Juni 2020, beschlossen vom Präsidium in seiner Sitzung am 29./30. Juni 2020

Die amtierenden Gleichstellungsbeauftragten

für die Geschäftsstelle: Dr. Barbara Warner

für das Netzwerk: Prof. Dr. Gisela Färber, Prof. Dr. Barbara Zibell