

GLEICHSTELLUNG UND CHAN-  
CENGLEICHHEIT ALS QUER-  
SCHNITTSAUFGABE IN DER ARL  
Gleichstellungsstrategie

## Inhalt

1	Gleichstellungsarbeit in der Geschäftsstelle der ARL .....	1
1.1	Grundlagen.....	1
1.2	Ziele und Maßnahmen .....	2
2	Gleichstellungsarbeit im Netzwerk der ARL .....	3
2.1	Grundlagen.....	3
2.2	Ziele und Maßnahmen .....	4
3	Gender Mainstreaming als handlungs- und forschungsleistendes Prinzip.....	5

## Gleichstellung und Chancengleichheit als Querschnittsaufgabe in der ARL

Die ARL setzt sich im Rahmen ihrer Tätigkeit aktiv für die gemäß Art. 3 Abs. 2 GG verfassungsmäßig und gesetzlich gebotene Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter ein. Die Verwirklichung von Chancengleichheit für alle Geschlechter ist ein wesentliches Anliegen der ARL. Dies bezieht sich sowohl auf die Arbeit der Geschäftsstelle als auch auf die Mitwirkung der Aktiven im personellen Netzwerk. Dabei wird insbesondere auf den Abbau bestehender struktureller Benachteiligungen von Frauen sowie auf eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben abgezielt – sowie auf das Gender Mainstreaming als integrierter Ansatz zur Gleichbehandlung der Geschlechter. Da Chancengleichheit über die reinen Geschlechterrollen hinausgeht und zahlreiche Facetten hat, werden deren Ziele im Rahmen eines Diversitätskonzeptes aufgegriffen und weitergeführt (siehe Diversitätskonzept der ARL).

Hauptansprechpartnerinnen zu Fragen der Geschlechtergerechtigkeit sind die Gleichstellungsbeauftragten. Sie stehen der Leitung der ARL und den Beschäftigten sowie den Mitwirkenden aus dem personellen Netzwerk bei Gleichstellungsfragen und Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zur Seite und unterstützen die ARL bei der Weiterentwicklung der Chancengleichheit. Die Gleichstellungsbeauftragten wirken in ihren jeweiligen Zuständigkeitsbereichen darauf hin, das umfassende Ziel der Chancengleichheit zu erreichen.

### 1 Gleichstellungsarbeit in der Geschäftsstelle der ARL

#### 1.1 Grundlagen

Die Geschäftsstelle der ARL erstellt im dreijährigen Turnus einen **Gleichstellungsplan**, der im Intranet für die Beschäftigten einsehbar ist.<sup>1</sup> Er spiegelt die Personalstruktur der Geschäftsstelle der ARL wider und formuliert neben einer Prognose zur Personalentwicklung grundsätzliche Aussagen zu den Themen Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Teilzeitarbeit und mobiles Arbeiten incl. Home Office und Telearbeit sowie Gleichstellung (siehe 1.2). Für die Umsetzung des Plans sind die **Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin** verantwortlich: sie werden für einen zweijährigen Zeitraum berufen und sind Ansprechpartnerinnen für die Beschäftigten der Geschäftsstelle und die Leitung in allen gleichstellungsrelevanten Anliegen. Sie sind erste Ansprechpartnerinnen für Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und werden bei allen Personalangelegenheiten gehört. Sie sind bspw. an Stellenbesetzungsverfahren beteiligt.

Dies umfasst auch die Bereitstellung von aktuellen Informationen zu einschlägigen Themen im Intranet (**Flyer** und **Newsletter**) sowie die Verbreitung von **gleichstellungsrelevanten Leitfäden**, die die interne Organisation der Geschäftsstelle betreffen und in unterschiedliche Arbeitsbereiche hineinwirken. Der **Leitfaden zur gendergerechten Sprache** in den Veröffentlichungen der ARL stellt insbesondere für Autorinnen und Autoren der hauseigenen Schriftenreihen eine Orientierung zum angemessenen Gendern dar (siehe Publikationsstrategie der ARL). Der **Leitfaden für ein kollegiales Miteinander** erinnert die

---

<sup>1</sup> Der Plan wird unter Berücksichtigung des Bundesgleichstellungsgesetzes (BGleG), des Niedersächsischen Gleichstellungsgesetzes (NGG) und der Ausführungsvereinbarungen zum GWK-Abkommen über die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der gemeinsamen Forschungsförderung – Ausführungsvereinbarung Gleichstellung (AV-Glei) erarbeitet.

Kolleginnen und Kollegen daran, achtsam miteinander umzugehen, und der **Leitfaden für Bewerbungsgespräche** dient als Handreichung für die ARL-internen Bewerbungskommissionen bei der Gesprächsvorbereitung und -durchführung.

## 1.2 Ziele und Maßnahmen

### Formelle Rahmenbedingung: der Gleichstellungsplan

Der Gleichstellungsplan ist das zentrale interne Instrument der Gleichstellungsarbeit in der Geschäftsstelle. Er verdeutlicht Stand und Perspektiven der Gleichstellungsarbeit für die Geschäftsstelle der ARL und dient darüber hinaus als Leitfaden zur Förderung und Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter und der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben unter Beachtung von Geschlechterperspektiven. Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Instrument der Personalentwicklung, welche den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gleiche berufliche Chancen, faire Behandlung sowie individuelle Förderung garantiert (siehe Personalentwicklungsstrategie der ARL). Die Umsetzung des Plans bedeutet auch eine besondere Verantwortung für die Geschäftsstellenleitung und weitere Personen mit Personalverantwortung sowie die Personalverwaltung.

### Ziele der Gleichstellung für die Geschäftsstelle

Der Gleichstellungsarbeit liegen grundsätzliche Ziele zugrunde, die im Gleichstellungsplan näher benannt werden. Hierzu gehören neben dem grundsätzlichen Ziel der Sicherstellung der Chancengleichheit durch berufliche Gleichbehandlung aller Geschlechter die Erhöhung des Frauenanteils in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind (insbesondere in Leitungspositionen), die Ermöglichung bzw. Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und die Ermöglichung beruflicher Qualifizierung. Jeglicher Form von Benachteiligung und Diskriminierung ist entgegen zu wirken, dies umfasst selbstverständlich auch die Unterbindung von Mobbing und sexueller Gewalt. Den weiblichen Beschäftigten ist explizit die Teilnahme an Weiterbildungsangeboten zu ermöglichen, bspw. zur Förderung von Frauen auf dem Karriereweg. Auf gleichstellungs- und diversitätsrelevante Fortbildungsmöglichkeiten weist der Newsletter der Gleichstellungs- und Diversitätsbeauftragten hin.

Der Gleichstellungsplan nennt weiterhin Maßnahmen zur Entwicklung der Chancengleichheit in der Geschäftsstelle, die sich auf Stellenbesetzungsverfahren, grundsätzliche Ziele der Personalentwicklung, Weiterbildung und Teilzeitbeschäftigung bzw. Beurlaubung sowie auf das Thema mobiles Arbeiten beziehen. Diese Ziele sind eng an die Personalentwicklungsstrategie gekoppelt.

Im Qualitätssicherungskonzept sind weitere Grundsätze zur Förderung des Gleichstellungsgedankens genannt, wie die Gleichstellung in der Rechtssprache (z. B. bei der Formulierung von Satzungen, Geschäftsordnungen, Dienstanweisungen) und die o. g. redaktionelle Bearbeitung von zur Veröffentlichung vorgesehenen Texten.

### Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit

Die Diskussion von Gleichstellungsthemen findet sowohl innerhalb der ARL als auch im Netzwerk „Chancengleichheit“ der Leibniz-Gemeinschaft statt. Die Gleichstellungsbeauftragten und die / der Diversity-

Managerin / -manager der Geschäftsstelle nehmen an den jährlichen Netzwerktreffen teil und können somit die eigenen Ziele spiegeln sowie neue Impulse aus der Gleichstellungsarbeit anderer Einrichtungen integrieren. Strategische Ziele für die eigene Arbeit können so kontinuierlich weiterentwickelt und gesellschaftliche Entwicklungen in den relevanten Themenfeldern berücksichtigt werden. Da das Thema Chancengleichheit innerhalb der Leibniz-Gemeinschaft einen hohen Stellenwert hat, ist ein intensiver Austausch zwischen den Einrichtungen unabdingbar.

Ebenso wichtig für die Geschäftsstelle ist die (Re-)Zertifizierung durch das TotalEquality-Prädikat. Das Thema Gleichstellung hat starke Bezüge zu Zielen und Maßnahmen weiterer hausinterner Arbeitsbereiche. Über die Personalentwicklung hinausgehend bestehen Bezüge zur Transferstrategie, zur Diversitystrategie und zur Internationalisierungsstrategie.

Gleichstellungsarbeit bedeutet Austausch über relevante Themen. Mittelfristig werden die Beschäftigten in einem Newsletter der Gleichstellungsbeauftragten (GB) der Geschäftsstelle über externe und interne gleichstellungsbezogene Anlässe, Veröffentlichungen oder Bildungsveranstaltungen informiert. Der Newsletter ergänzt entsprechende Angebote des Landes Niedersachsen, die im Intranet bereitgestellt werden.

## 2 Gleichstellungsarbeit im Netzwerk der ARL

Gleichstellungsrelevante Fragestellungen gehen weit über die Belange der Geschäftsstelle hinaus und betreffen auch die Arbeit mit und im personellen Netzwerk der ARL. Die Gleichstellungsbeauftragten des Netzwerks gehören gem. §5 (2) der Satzung der ARL zu den dauerhaften Einrichtungen der ARL. Laut **Satzung der ARL** ist sowohl unter den Mitgliedern der Akademie als auch unter den in den Organen, Einrichtungen und Gremien der ARL Mitwirkenden ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern (sowie Jüngeren und Älteren) anzustreben (§3 und §5 b(3)).

### 2.1 Grundlagen

Die ARL vertritt ihre Gleichstellungsziele im und für das personelle Netzwerk. Auch werden bspw. Zielvorgaben für den Anteil von Frauen in den Gremien und in der Geschäftsstelle der ARL genannt sowie zu **Gender-Perspektiven** im Rahmen des Forschungsprogramms und im Zusammenhang mit den sonstigen Forschungs- und Transferaufgaben der ARL.

Turnusmäßige Strukturanalysen des personellen Netzwerkes sowie regelmäßige Zielgruppenbefragungen geben Aufschluss über die Beteiligung von Frauen im Rahmen der ARL, zeigen Ansatzpunkte für Gleichstellungsmaßnahmen auf und bilden die Grundlage für künftige Maßnahmen.

Zwei weibliche Mitglieder der ARL vertreten das personelle Netzwerk der ARL mit Blick auf Gleichstellungsbelange. Die Gleichstellungsbeauftragte und die Stellvertreterin werden von den Mitgliedern der ARL (MdA) im Rahmen der Mitgliederversammlung für eine jeweils zweijährige Amtszeit gewählt. Sie unterstützen die Bemühungen des Präsidiums, die Anteile der Frauen und Männer in der Akademie, insbesondere auch unter den Mitgliedern der ARL, schrittweise anzugleichen, und werden zu den Beratungen des Zuwahl-Ausschusses hinzugezogen.

## 2.2 Ziele und Maßnahmen

Gleichstellungsarbeit ist 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. Die Ziele der Gleichstellungsarbeit für das Netzwerk der ARL 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 der ARL).

Grundsätzliches Ziel ist es, den Frauenanteil unter den Mitgliedern der Akademie zu erhöhen und so ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern unter den Mitgliedern und unter den in den Organen, Einrichtungen und Gremien der ARL Mitwirkenden herzustellen. Hierzu gehört die personelle Gleichstellung im Sinne der Personal- und Mitgliederentwicklung, eine möglichst paritätische Zusammensetzung der Arbeitsgremien und die Etablierung neuer Formate der Zusammenarbeit. In der Gremienarbeit sollen frauen- bzw. familienspezifische Belange stärker beachtet und nicht durch Mehrheitsentscheidungen konterkariert werden: Beispielsweise ist bei der Festlegung von Sitzungsterminen darauf Rücksicht zu nehmen, dass Personen mit Kindern angesichts ihrer oftmals zusätzlichen familiären Aufgaben in ihrer Zeitplanung häufig weniger flexibel sind.

Wenn ein ausreichend hoher Anteil von Frauen in den Gremien sichergestellt wird, kann am ehesten der Anteil von Frauen unter den Mitgliedern und in den Organen der ARL erhöht werden. Hierfür ist ein sich selbst tragender Prozess der wachsenden Beteiligung von Frauen von der Basis her aufzubauen. Die Vorschlagslisten für die Mitgliederzuwahl sollten dahingehend zusammengestellt werden, dass der Anteil der Frauen auf der Liste so lange mindestens 50% beträgt, bis der Anteil der weiblichen Mitglieder der ARL ungefähr 40% beträgt.

Die Gleichstellungsbeauftragten des personellen Netzwerkes und der Geschäftsstelle haben ein Grundsatzzpapier erarbeitet, das Entwicklungslinien hin zu einer stärkeren Verankerung der Gleichstellungsarbeit in der ARL verdeutlicht. Es ist auf der Internetseite der Gleichstellungsbeauftragten abrufbar (<https://www.arl-net.de/de/content/gleichstellung>).

### **Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit**

Die ARL berücksichtigt zunehmend geschlechterrelevante Fragestellungen im Rahmen ihrer Forschungs- und Transferaufgaben. Dies bezieht die raumwissenschaftliche und planungspraktische Auseinandersetzung in Arbeitsgremien mit ein. Hierzu sind explizit Frauen aufgerufen, Gremienleitungsfunktionen zu übernehmen.

Gleichstellungsarbeit im Netzwerk der ARL soll in verbindliche Formate überführt werden. Hierzu haben die Gleichstellungsbeauftragten des Netzwerkes und der Geschäftsstelle das oben genannte Grundsatzzpapier erarbeitet. So ist im Rahmen der Internationalisierungsstrategie die Einbindung von Gender-Themen über die digitale internationale Wissens- und Kommunikationsplattform und insbesondere für den internationalen, virtuellen Austausch zwischen Genderforscherinnen und -forschern gedacht.

Angedacht ist ein Informations- und Initiativkreis (IIK) zum Thema Gender und Raumentwicklung für dessen kontinuierliche Bearbeitung. Eine entsprechende Antragstellung wird derzeit geprüft.

### **3 Gender Mainstreaming als handlungs- und forschungsleitendes Prinzip**

Die ARL nimmt in ihrer Gleichstellungsstrategie, dem Gleichstellungsplan und der Personalentwicklungsstrategie explizit Bezug auf die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen aller Beschäftigten der Geschäftsstelle und Mitwirkenden im personellen Netzwerk der ARL. Sie sieht Gleichstellung als eine zentrale Aufgabe der gesamten Akademie. Im Sinne des Gender Mainstreaming soll Ungleichbehandlung von Frauen und Männern von vornherein in allen Bereichen verhindert werden und nicht allein bestehenden Ungleichheiten entgegengewirkt werden – in der Geschäftsstelle und im Netzwerk. Dies bedeutet eine proaktive Personalentwicklung für die Geschäftsstelle und die Förderung der Gleichstellung im personellen Netzwerk.

Dies bedeutet auch, Genderfragen in der raumwissenschaftlichen Forschung der ARL zu verankern: In der mittel- und langfristigen Forschungsplanung, in den Arbeitsgremien der ARL, im Rahmen bestehender ARL-Formate und im Wissenstransfer soll eine Sichtbarkeit von Perspektiven erreicht werden, die das bisherige Themenspektrum der Akademie erweitern.

Die Strategie wurde vom Präsidium der ARL am 5. Februar 2021 beschlossen