



Liebe genderdaxCommunity,

wir hoffen, Ihnen geht es gut und Sie sind gesund!

Auch wenn Corona weiterhin großen Einfluss auf unser (Arbeits-)Leben nimmt und eine zentrale Rolle in unserem Alltag spielt, sollten Themen wie gender&diversity nicht an Relevanz verlieren. So möchten wir Sie in dieser Ausgabe der genderdaxNews wieder auf aktuelle Studien, Artikel und Berichte rund um das Thema gender&diversity aufmerksam machen und gleichzeitig auch über Pandemie-bedingte Entwicklungen im gender&diversity Bereich informieren.

**Neueste Studien zeigen, dass sich die Ungleichheit in bezahlter und auch unbezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern aufgrund der Corona Pandemie verstärkt hat. (e.g., Möhring et al. 2020a; e.g., Zoch et al. 2020). Die Auswirkungen der Pandemie sind dabei so stark, dass der Abbau geschlechtsspezifischer Ungleichheiten gefährdet sein könnte. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) veröffentlichte im April 2021 hierzu das Paper „Gender Differences in Reduced Well-being during the COVID-19 Pandemic – the Role of Working Conditions“. Das vollständige Paper können Sie unter folgendem Link downloaden:**

<http://doku.iab.de/discussionpapers/2021/dp0421.pdf>

**Die Zusammenfassung des o.g. Papers finden Sie als Abstract nachfolgend:**

<https://www.iab.de/183/section.aspx/Publikation/K210401ITV>

**Auch die Deutsche Welle (DW) thematisiert den Einfluss der Corona-Pandemie auf die Gleichberechtigung und konstatiert unter anderem den Status Quo der Gleichberechtigung, traditioneller Rollenbilder und des Gender Pay Gap am 31.03.2021 auf folgender Seite:**

<https://www.dw.com/de/gleichberechtigung-gobal-gender-gap-report-des-weg-zeigt-dass-frauen-benachteiligt-werden/a-57047397>

**Im März 2021 erschien die Studie „Mehr Gleichstellung im Beruf, mehr Partnerschaftlichkeit im Privaten. Frauen- und Männerbefragung zu Fragen der Gleichstellung“ des Forschungs- und Beratungsunternehmens „Kantar Public Deutschland“ im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). Die Studie liefert Ergebnisse einer**

**repräsentativen Befragung zur Gleichstellung in Deutschland:**

[https://www.total-e-quality.de/media/uploads/20210326-kantar-befragung-gleichstellung-data.pdf?pk\\_campaign=newsletter-263-newsletter-kw-13-2021&pk\\_kwd=mehr-gleichstellung-im-beruf-mehr-partnerschaftlichkeit-im-privaten-frauen-und-mannerbefragung-zu-fr](https://www.total-e-quality.de/media/uploads/20210326-kantar-befragung-gleichstellung-data.pdf?pk_campaign=newsletter-263-newsletter-kw-13-2021&pk_kwd=mehr-gleichstellung-im-beruf-mehr-partnerschaftlichkeit-im-privaten-frauen-und-mannerbefragung-zu-fr)

**Laut einer Studie der PageGroup sind Unternehmen so divers aufgestellt wie nie. Am 16.03.2021 berichtete die Seite „Presseportal“ über die Ergebnisse der PageGroup Diversity Management Studie 2021. Den Bericht zur Studie finden Sie hier:**

<https://www.presseportal.de/pm/132428/4864935>

**Die o.g. „Diversity Management Studie 2021“ der PageGroup können Sie unter folgender Verlinkung einsehen:**

<https://www.michaelpage.de/sites/michaelpage.de/files/pagegroupdiversitystudie2021.pdf>

**Als „...Schlüssel für wirtschaftlichen Erfolg und sinnstiftendes Handeln.“ beschreibt der „Karrierefürher“ die Diversität insbesondere in technologieorientierten Unternehmen in dem Artikel „Vielfalt vor! Diversity in Tech“ und bezieht sich dabei unter anderem auf eine Studie der Unternehmensberatung McKinsey aus dem Jahr 2020:**

<https://www.karrierefuehrer.de/frauen-in-fuehrungspositionen/vielfalt-vor-diversity-in-tech.html>

**Die gesamte Studie „Diversity wins - How inclusion matters“ aus dem Mai 2020 ist als PD-Format unter nachfolgendem Link abrufbar:**

<https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/diversity%20and%20inclusion/diversity%20wins%20how%20inclusion%20matters/diversity-wins-how-inclusion-matters-vf.pdf>

**Der „Karrierefürher“ bietet darüber hinaus das EPaper „Frauen in Führungspositionen 2021.2022 – Vielfalt gewinnt“ unter folgendem Link als Download an:**

<https://www.karrierefuehrer.de/magazin/frauen-21-22.pdf>

**Viele Unternehmen versuchen, die Diversität im Unternehmen durch gezieltes Recruiting zu erhöhen. Einen Beitrag dazu, wie das „Diversity Recruiting“ gelingen könnte, liefert Michelle Winner am 13.04.2021 auf der Seite Onlinemarketing.de, einsehbar unter folgender Verlinkung:**

<https://onlinemarketing.de/karriere/human-resources/diversity-recruiting->

[gestaltest-teams-bunter-produktiver?utm\\_source=www.humanresourcesmanager.de\\_newsletter&utm\\_medium=email&utm\\_campaign=20210413-ps-hrm-38092&utm\\_content=3318054](https://www.humanresourcesmanager.de/newsletter?utm_source=www.humanresourcesmanager.de_newsletter&utm_medium=email&utm_campaign=20210413-ps-hrm-38092&utm_content=3318054)

**In der am 14.04.2021 erschienenen Kolumne „Diversity Check“ behandelt Eva Voß das Thema „Führung & Geschlecht“. Die Kolumne „Kann die das? Führung & Geschlecht“ finden Sie im Human Resources Manager:**  
<https://www.humanresourcesmanager.de/news/diversity-check-kolumne-eva-voss-kann-die-das-fuehrung-und-geschlecht.html>

**Um Elternzeit-bedingte Lücken im Lebenslauf zu vermeiden, werden in dem Karriereportal „LinkedIn“ nun die Bezeichnungen „Stay-at-home Mom“, „Stay-at-home Dad“ oder „Stay-at-home Parent“ genutzt. Einen Bericht zu unbezahlter Arbeit lieferte die Seite EditionF am 15. April 2021:**  
[https://editionf.com/neuer-jobtitel-stay-at-home-mom/?utm\\_source=www.humanresourcesmanager.de\\_newsletter&utm\\_medium=email&utm\\_campaign=20210419-ps-hrm-38166&utm\\_content=3318054](https://editionf.com/neuer-jobtitel-stay-at-home-mom/?utm_source=www.humanresourcesmanager.de_newsletter&utm_medium=email&utm_campaign=20210419-ps-hrm-38166&utm_content=3318054)

**Laut einer Studie der Bertelsmann Stiftung „Zwischen Wunsch und Wirklichkeit - Unter- und Überbeschäftigung auf dem deutschen Arbeitsmarkt“ aus dem März 2021 hegen sowohl Frauen als auch Männer vielfach den Wunsch, die individuelle Arbeitszeit anzupassen. Welche geschlechterspezifischen Diskrepanzen in der Anpassung von Über- und Unterbeschäftigung bestehen, fasst der folgende Bericht vom 30. März 2021 zusammen:**  
<https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/themen/aktuelle-meldungen/2021/maerz/arbeitszeit-von-maennern-und-frauen-wunsch-und-wirklichkeit-klaffen-auseinander>

**Die dazugehörige Publikation der Bertelsmann Stiftung „Zwischen Wunsch und Wirklichkeit - Unter- und Überbeschäftigung auf dem deutschen Arbeitsmarkt“ aus dem März 2021 können Sie unter folgendem Link einsehen:**  
[https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/210323\\_Studie\\_Zwischen\\_Wunsch\\_und\\_Wirklichkeit.pdf](https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/210323_Studie_Zwischen_Wunsch_und_Wirklichkeit.pdf)

**Als Gastreferentin im Rahmen unseres letzten genderdaxWebchats lieferte Svenja Christen bereits wertvolle Einblicke in das Job-/Topsharing. Einen Beitrag zu Vorstandsposten im Tandem liefert die Hessenschau im Artikel**

**„Teilzeit-Chefinnen - mehr Frauen an der Spitze auch ohne Quote“ am  
29.04.2021:**

<https://www.hessenschau.de/wirtschaft/teilzeit-chefinnen---mehr-frauen-an-der-spitze-auch-ohne-quote,fuehrungskraefte-teilzeit-chefinnen-100.html>

Wir wünschen viel Freude beim Stöbern und senden herzliche Grüße aus  
Hamburg und Lübeck!

Ihr genderdaxTeam

Prof. Dr. Michel E. Domsch  
Wohlert (M.A.)

Prof. Dr. Désirée H. Ladwig

Marleen J.