

**DEUTSCHER
AKADEMIKERINNEN
BUND E.V.**



Special-Newsletter

DAB Arbeitskreis - FrauenPolitik und Wirtschaft (AK-FPW)

"Geschlechtergerechte Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik - Defizite und Handlungsansätze im Brennglas der Corona-Krise" – im Rahmen der Jahrestagung des Arbeitskreises FrauenPolitik und Wirtschaft

"Geschlechtergerechte Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik - Defizite und Handlungsansätze im Brennglas der Corona-Krise" – im Rahmen der Jahrestagung des Arbeitskreises FrauenPolitik und Wirtschaft

Das Thema zur o.a. Jahrestagung am 6.11.2020 hatten wir im vergangenen Jahr beschlossen. Heute ist vieles, was wir für unser Programm geplant haben, hochaktuell geworden. Die Corona-Krise hat scheinwerferartig in den Blick, wie die Situation der meisten Frauen in der Arbeitswelt, bei der Sozialversorgung und im familiären Arbeitsbereich ist.

Es gilt erneut nachzufragen, inwiefern der Artikel drei unseres Grundgesetzes, der den Frauen gleiches Recht auf allen Gebieten zuspricht, Realität geworden ist. In der jetzigen Situation der Corona-Krise ist leicht festzustellen, dass Kinderbetreuung der vielfältigsten Art sowie Pflegearbeit neben der Erwerbsarbeit fast nur Frauensache sind und das Männer- Frauenverhältnis überwiegend bestimmen. Auf der politischen Ebene scheint seit 1977 bis heute nicht relevant geworden zu sein, dass es eine politische Verantwortung gibt, die Gleichberechtigung von Mann und Frau auf allen Ebenen durchzusetzen.

Die Tagung kann nun wegen der Einschränkungen zur Ausbreitung des Coronavirus so nicht stattfinden. Wir planen sie für das Frühjahr 2021. Aus diesem Grund geben wir in Kurzfassung einen Überblick über die Referatsinhalte sowie die Stellungnahmen der geladenen Expertinnen. Die beiden Referate gehen auf Arbeitsmarkt, Arbeitssituation und Sozialpolitik sowie auf die derzeitigen Corona-Gegebenheiten ein. Die Faktenpräsentation und die analytischen Befunde finden (in einer Präsenztagung) ihre Fortsetzung in einer darauffolgenden offenen Diskussion, die in diesem Newsletter special mit drei Stellungnahmen vollzogen wird. Im Fokus der Expertinnen stehen besonders die Situation an den Universitäten und das Berufsleben von Akademikerinnen.

Hiermit möchten wir Sie einladen, sich von dem Newsletter inspirieren zu lassen, weiterzudenken und wenn möglich im Frühjahr 2021 in Berlin auf der Tagung des DAB Arbeitskreises FrauenPolitik und Wirtschaft zusammenzukommen und dort zu diskutieren und Hinweise an die Politik zu geben.

Der Arbeitskreis Frauen Politik und Wirtschaft wurde 2011 innerhalb des Deutschen Akademikerinnen Bundes gegründet. Grundlage der Arbeit des Arbeitskreises sind die folgenden werte- und zielorientierten Forderungen: Gleichberechtigung als Verfassungsziel für Frauen gesellschaftlich endlich auf allen Gebieten durchzusetzen, insbesondere im Arbeits- und Sozialrecht sowie in wirtschaftsrelevanten Zusammenhängen. Daraus ergibt sich das Engagement für soziale Gerechtigkeit und Sicherheit und der Wunsch nach Anerkennung der Gleichwertigkeit der Geschlechter, insbesondere der „Wissenschaftsfähigkeit“ der Frauen.

Erdmute Geitner, 1. Sprecherin AK-FPW, Tanja Berger, Bildungsreferentin

2 Referate

Dr. Aline Zucco, Hans-Böckler-Stiftung, Wissenschaftliche Mitarbeiterin Wie steht es um die Geschlechtergerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt?

Seit den 1990er Jahren hat sich in Deutschland in Hinblick auf die Geschlechtergerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt einiges getan: So schlossen im Jahr 2018 zum Beispiel mehr Frauen als Männer ein Hochschulstudium ab – im Vergleich dazu waren 1993 noch drei Fünftel der Absolventen Männer. Außerdem stieg die Erwerbsbeteiligung von Frauen in diesem Zeitraum vor allem in West- aber auch in Ostdeutschland deutlich an. Dennoch lag der Bruttostundenlohn von Frauen auch im Jahr 2019 noch 20 Prozent unter dem der Männer. Doch warum bleibt der Gender Pay Gap so beharrlich bestehen? Erstens sind es nach wie vor Frauen, die für die Kinderbetreuung ihre Erwerbsarbeit reduzieren. Das bedeutet, dass es meist die Mütter sind die nach der Geburt des Kindes ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen und danach in Teilzeit arbeiten. Das hat zur Folge, dass die Bruttostundenlöhne der Frauen ab dem Alter von 30 Jahren – dem durchschnittlichen Alter bei der Geburt des ersten Kindes – konstant bleiben, während die der Männer stetig ansteigen. Zweitens, werden viele typische Frauenberufe wie zum Beispiel Reinigungs- oder Verkaufsberufe unterdurchschnittlich entlohnt - eine Diskussion, die gerade im Rahmen der systemrelevanten Berufe, wieder an Bedeutung gewonnen hat. Drittens, ist ein bedeutender Teil des Gender Pay Gaps darauf zurückzuführen, dass Männer häufiger in Führungspositionen vertreten sind. Rechnet man all diese strukturellen Faktoren heraus, die *erklären soll*, weswegen Frauen weniger verdienen als Männer, bleibt eine Lohnlücke von sechs Prozent bestehen. Das bedeutet, dass Frauen trotz gleicher Qualifikation, gleicher Berufserfahrung und gleicher beruflicher Stellung im Schnitt sechs Prozent weniger verdienen als ihre männlichen Kollegen.

Dieses Geschlechtergefälle macht auch vor Akademikerinnen keinen Halt: Je höher der akademische Grad, desto größer der Männeranteil. Während der Frauenanteil im Jahr 2018 unter den Promovierten noch bei 45 Prozent liegt, erreicht er unter den Habilitierten nur noch 32 Prozent und unter den Professor*innen sogar nur 25 Prozent. Zudem sind Akademikerinnen auch beim Thema Entgelt ihren Kollegen nicht gleichgestellt – allerdings zeigen sich hier deutliche Unterschiede in der Höhe des Gender Pay Gaps zwischen den Berufen. In vielen IT- und naturwissenschaftlichen Berufen fällt die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen eher gering aus, während sie insbesondere in betriebswirtschaftlich geprägten Berufen wie der Unternehmensberatung oder dem Marketing mit etwa 30 Prozent überdurchschnittlich hoch ist. Denn insbesondere Berufe, in denen Produktivität durch (lange) Anwesenheit gemessen wird, geht die Mutterschaft mit hohen Einkommensverlusten einher.

Es deutet sich an, dass die gegenwärtige Krisensituation all diese Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt weiter verstärkt. Denn das Schließen der institutionellen Kinderbetreuung offenbarte die traditionelle Rollenverteilung von Paaren: Unter den Paaren, die die Kinderbetreuung vor der Krise gleich verteilt hatten, gaben dies während des Lockdowns nur noch 60 % der Befragten an. Zudem führte die eingeschränkte Betreuungssituation dazu, dass es vor allem Frauen waren, die ihren Erwerbsumfang während der Krise reduzierten. Diese beobachtbare Re-Traditionalisierung kann somit aufgrund der gestiegenen Sorgearbeit und reduzierte Erwerbsarbeit seitens der Frauen zu einem langfristigen Anstieg des Lohngefälles führen. Dieser Zusammenhang zeichnete sich insbesondere unter Akademiker*innen in der Forschung ab, denn es lässt sich seit dem Ausbruch der Pandemie beobachten, dass der Frauenanteil unter den akademischen Einreichungen und Pre-Prints deutlich gesunken ist. Somit können sich insbesondere auf dem akademischen Markt langfristige Folgen für das Geschlechtergefälle ergeben.

3 Referate

Um die Geschlechterunterschiede auf dem Arbeitsmarkt also zu reduzieren, muss vor allem die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessert werden. Das bedeutet zunächst, dass die institutionelle Kinderbetreuung gewährleistet werden muss. Zweitens, muss es zu einer Abkehr der Überstunden- und Vollzeitnorm kommen, sodass flexiblere Arbeitszeitmodelle und auch das sogenannte Top-Sharing, also das Aufteilen einer Führungsposition auf zwei Vollzeitstellen, gefördert werden. Drittens, muss die Aufteilung der Sorgearbeit gerechter auf beide Elternteile verteilt werden. Dabei könnte zum Beispiel der Ausbau der Partnermonate des Elterngelds helfen.

Sandra Reuse, Referentin im Bundesministerium für Arbeit und Soziales Die Corona-Krise wird viele Spuren hinterlassen.

Wir müssen versuchen, diese Zeit als Chance zu begreifen. Was können wir „aus Corona“ lernen? Dinge, die wir bisher nicht für möglich gehalten haben, sind auf einmal Realität, im positiven wie im negativen Sinne. Politische Entscheidungen verändern derzeit in fundamentaler Weise unser Wirtschafts- und Gesellschaftsleben. Was bislang fehlt, ist eine demokratische Debatte über diese Entscheidungen, insbesondere mit Blick auf die unterschiedliche Betroffenheit der gesellschaftlichen Gruppen. Eine Debatte, die die verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen in den Blick nimmt, ihre Situation analysiert und die Betroffenen einbezieht in die dringend notwendige Diskussion über gesellschaftspolitischen Reformbedarf.

Mit Blick auf die Frauen lässt sich feststellen, dass diese – wiederum, vielleicht sogar mehr denn je - strukturell benachteiligt sind. Nicht durch das Virus SARS-CoV-2, das Männer stärker bedroht als Frauen, sondern durch die Maßnahmen zu seiner Eindämmung. Folgende Punkte spielen eine Rolle:

- Staatliche Fördermaßnahmen stützen und schützen vor allem langfristige Beschäftigungsverhältnisse (z.B. durch Kurzarbeitergeld), Frauen haben aber eher atypische Jobs, mit denen sie schnell in der Grundsicherung (SGB II / Hartz-IV) landen. Klein- und Kleinstbetriebe und Solo-Selbständigkeiten haben überproportional zum Corona-bedingten Beschäftigungsabbau beigetragen.
- Die Kinderbetreuung war schon bisher ganz überwiegend Frauensache, in der Corona-Krise hat sich das noch verstärkt. Die Auswirkungen auf das Arbeitsangebot von Frauen, aber auch auf die Gesundheit von Frauen werden bislang kaum wahrgenommen, geschweige denn politisch diskutiert. Zu beachten ist, dass nicht nur fast sämtliche Betreuungsangebote während des (ersten) Lockdowns entfallen sind, sondern auch fast alle Ferienfreizeiten in den Sommer- und Herbstferien. Die meisten Mütter mussten erst ihre Überstunden und ihren Erholungsurlaub für die zusätzliche Betreuung aufbrauchen, nicht wenige mussten dann ihre Arbeitszeit reduzieren oder ihre Tätigkeit ganz aufgeben. Bilanz für 2020: Keinerlei Erholungszeit für Mütter – ein ganzes Jahr lang.
- Weitere Aufgaben, die gesellschaftlich nicht anerkannt und refinanziert werden, kamen und kommen erschwerend hinzu: Mehr Aufwand für den Haushalt in Wohnungen, die teilweise 24/7 von allen Haushaltsmitgliedern genutzt werden (Lockdown, Quarantäne), das Homeschooling für Schulkinder, viele zusätzliche Koordinierungsaufgaben für die Schul-, Betreuungs- und Freizeit der Kinder, Admin-Tätigkeiten im Zusammenhang mit der Digitalisierung der Familienmitglieder, Wegfall vieler sozialer Dienstleistungen, die pflegende Angehörige (wiederum schon immer überwiegend Frauen) bei ihren Careaufgaben unterstützt haben.

Wie können wir aus der Krise lernen und strukturelle Benachteiligungen für Frauen / Mütter, aber natürlich auch für Männer, die Sorgeaufgaben übernehmen, endlich beseitigen?

4 Statements zum Thema

Frauen waren schon vor dem Lockdown überproportional häufig in prekären Beschäftigungsverhältnissen vertreten. Bildungs- und Betreuungsangebote waren schon vor dem Lockdown verbesserungsbedürftig. Nicht wenige Mütter haben schon vor dem Lockdown darauf verzichtet, Vollzeit zu arbeiten, weil sie ihren Kindern nicht zumuten wollten, den ganzen Tag in Kita und oder Schulhort zu verbringen. Doch nicht alle Mütter konnten und können sich das leisten. Vor allem Alleinerziehende waren diesbezüglich schon vor dem Lockdown in einer Zwickmühle: Denn um ihre Familie zu ernähren, hatten sie (bis auf wenige Ausnahmen mit überdurchschnittlich hohen Stundenlöhnen) entweder die Wahl zwischen ergänzendem Hartz IV oder einem Vollzeitjob. Das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurde zu lange auf das bloße Vorhandensein von Kita- und Hortplätzen reduziert. Dass die Betreuungsbedingungen, wie verschiedene Studien zeigen, u.a. Bertelsmann 2020, qualitativ unzureichend sind, auch weil die Arbeits- und Entlohnungsbedingungen für ErzieherInnen stark verbesserungswürdig sind, wurde bislang nicht in den Fokus gestellt. Doch diese Zusammenhänge bestehen und sie sollten thematisiert werden.

Eine der Thesen, die ich daher gern zur Diskussion stellen würde, wäre: Schlecht abgesicherte und bezahlte Frauenjobs im Carebereich prekarisieren Frauen im gesamten Arbeitsmarktbereich – denn als Mütter und als diejenigen, die große Teile der Pflege von Angehörigen übernehmen, nehmen Frauen häufig einen Teil ihres Arbeitsangebotes zurück, um privat auszugleichen, was das System an Qualität nicht bietet.

Christina Wolff, Zentrale Gleichstellungsbeauftragte an der Universität Potsdam

Die Auswirkungen der Corona-Virus SARS-CoV-2-Pandemie auf die Verhältnisse der Geschlechter zeigen sich auch in Forschung, Studium und Lehre an der Hochschule. Wann immer es möglich ist, forschen, arbeiten und studieren Wissenschaftler*innen, Mitarbeitende in Technik und Verwaltung sowie Studierende von zuhause. Manche finden im „Home Office“ eine lange vermisste Ruhe und Konzentration. Nach einigen Monaten entwickeln sich neue Routinen. Viele aber, besonders Frauen und Alleinerziehende, können neben der Arbeit, der Sorge für Kinder oder der Pflege für Angehörige nur schwer einen klaren Gedanken fassen noch sich entsprechend abgrenzen. Diese neuen Arbeitsalltage bringen viele, besonders Frauen an ihre Belastungsgrenzen. Ungleiche Arbeitsverteilungen in Familien und damit Möglichkeiten der vollen Leistungserbringungen für die Forschung und die Lehre werden Gegenstand von Diskussionen. Vermeidliche Retraditionalisierungstendenzen werden in einem doch eigentlich chancengerechten System „neu“ verhandelt. Aber: Tradierte und fest institutionalisierte Geschlechterungleichheiten kristallisieren sich auf vielen Ebenen heraus. Hatten wir diese Ungerechtigkeiten denn überhaupt schon abgebaut? Es wird sich zeigen, ob und wie Hochschulen adäquat reagieren können und wollen. Wichtig sind dabei Maßnahmen, die die Effekte für die kommenden Jahre – bei verringerter Publikationsleistung, negativen Tenure-Evaluationen oder einfacher Abwesenheit – angemessen, geschlechtergerecht und – sensible berücksichtigen. Gleichstellungsakteur*innen an den Hochschulen müssen dabei als Expert*innen umfassend eingebunden werden.

5 Statements zum Thema

Anja Weusthoff, Leiterin des Fachausschusses „Aufwertung und Umverteilung von Sorgearbeit“,

Sheyda Weinrich, Referentin Nationale Gleichstellungspolitik, Deutscher Frauenrat (DF)

Die Corona-Krise hat geschlechtsspezifische Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt sowie die gesellschaftliche Bedeutung von Haus- und Sorgearbeit besonders deutlich hervortreten lassen.

Befunde des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung belegen, dass Frauen in der Corona-Krise stärker von Arbeitsplatzverlusten betroffen sind. Dies liegt zum einen an ihrer Benachteiligung am Arbeitsmarkt: Im Vergleich zu Männern arbeiten sie häufiger in Teilzeit, erhalten dadurch eine geringere Bezahlung und erlangen seltener Führungspositionen. Zum anderen leiden Wirtschaftszweige wie Gastgewerbe, Kunst, Kultur und Unterhaltung besonders unter den Auswirkungen der Krise: Sie müssen Kurzarbeit anmelden oder gar Entlassungen vornehmen. Gerade hier sind mehrheitlich Frauen (geringfügig) beschäftigt. In der Krise fallen viele dieser (Mini-)Jobs ohne Kompensation weg. Zudem führen niedrige Löhne zu geringeren Entgeltersatzleistungen. Insbesondere bei verheirateten Frauen in der ungünstigen Steuerklasse V reicht die Kompensation durch Kurzarbeits- bzw. Arbeitslosengeld in Höhe von 60 % (bei Kinderlosen) bzw., 67 % (mit Kindern) des Nettolohns kaum zur eigenständigen Existenzsicherung aus. Und wer im Minijob (zu zwei Dritteln Frauen) arbeitet, hat ohnehin auf beides kein Anrecht, weil keine Beiträge zu Arbeitslosenversicherung gezahlt wurden. Damit fällt die oftmals einzige Einnahmequelle weg. All das verschärft die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern. Der Weg in die Armut oder die Abhängigkeit vom Partner wird damit befördert, die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in der Folge verstärkt. Die Corona-Krise zeigt außerdem, wie notwendig bessere Arbeitsbedingungen und höhere Löhne in systemtragenden Berufen sind, wie im Einzelhandel, der Pflege oder in Bildungseinrichtungen, wo mehrheitlich (75 Prozent) Frauen ihr Geld verdienen. Diese stehen noch immer in Missverhältnis zur wertschätzenden Rhetorik von Politik und Gesellschaft, die Frauen noch zu Beginn der Pandemie als „Heldinnen“ gefeiert hat.

Die flächendeckende Schließung von Bildungs- und Betreuungseinrichtungen im Frühjahr und die damit einhergehende Retraditionalisierung im Leben von Paaren hat die gesellschaftliche Bedeutung einer fairen Aufteilung von Sorgearbeit sichtbar gemacht. Hier sind es vorwiegend berufstätige Frauen und Mütter, insbesondere in Haushalten mit kleinen oder mittleren Einkommen, die ihre meist geringeren Erwerbsumfänge reduzieren, um das Unmögliche möglich zu machen: Berufstätigkeit, Kinderbetreuung und die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger unter einen Hut zu bekommen. Besonders hart trifft es Alleinerziehende (zu 90 Prozent Frauen): Sie können weder Erwerbs- noch Sorgearbeit partnerschaftlich teilen und geraten in eine existenzgefährdende Lage.

Existenzsicherung von Frauen garantieren, Sorgearbeit fair aufteilen

Klatschen allein reicht nicht! Politik und Arbeitgeber*innen müssen für bessere Arbeitsbedingungen und angemessene Löhne in systemtragenden Berufen sorgen, um den Wert der mehrheitlich von Frauen erbrachten Arbeitsleistung dauerhaft anzuerkennen. Wichtige Schritte hin zur Aufwertung von Pflegeberufen waren die Konzertierte Aktion Pflege und der jüngste Tarifabschluss im öffentlichen Dienst. Im Falle einer erneuten Schließung von Bildungs- und Betreuungseinrichtungen müssen finanzielle Einbußen schnell und unbürokratisch ausgeglichen werden, wenn erforderliche (unbezahlte) Sorgearbeit zuhause die Fortsetzung der Erwerbstätigkeit verhindert – bei Eltern und Pflegenden. Offensichtlich hat die Bundesregierung aus den Erfahrungen des ersten Lockdown gelernt; derzeit räumt sie geöffneten Schulen und Kindertagesstätten eine hohe Priorität ein. Langfristig sind gezielte Investitionen in den Ausbau einer bedarfsgerechten Betreuungs- und Bildungsinfrastruktur sowie in die öffentliche Pflegeinfrastruktur unverzichtbar – und bessere Rahmenbedingungen für eine gerechte Aufteilung von Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern. Dazu gehört der Abbau struktureller Benachteiligung von Frauen im Erwerbsleben: Geringfügige Beschäftigung ist nicht krisensicher, sie muss sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung weichen.

6 Statements zum Thema

Steuerliche Fehlanreize, wie die Steuerklasse V oder das Ehegattensplitting, machen Frauen bis ins hohe Alter von Ehe und Partnerschaft oder gar staatlichen Transferleistungen abhängig. Damit Frauen ihren Lebensunterhalt langfristig eigenständig bestreiten können, müssen die geschlechtsspezifischen Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt überwunden werden. Hier ist der Staat in der Verantwortung, wo nötig auch mit investiven Maßnahmen aktiv zu werden. So könnten beispielsweise Zuschüsse für haushaltsnahe Dienstleistungen, wie sie im Koalitionsvertrag vereinbart wurden, gleichzeitig für viele Erwerbstätigen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern, mehrheitlich Frauen zu sozial abgesicherter, legaler Beschäftigung verhelfen – und die Arbeit im Haushalt deutlich aufwerten. Aber auch Arbeitgeber*innen sind in der Verantwortung, durch familienbewusste Arbeitszeiten die Vereinbarkeit zu verbessern.

Dana-Sophia Valentiner, Vorsitzende Deutscher Juristinnenbund e.V. Landesverband Hamburg

Die Ungleichheiten in unserer Gesellschaft verschärfen sich in der Corona-Krise in vielen Bereichen eklatant. Die wirtschaftlichen und sozialen Folgen der Pandemie treffen Frauen dabei viel stärker als Männer. Frauen sind mehrheitlich in den prekären, aber systemrelevanten Beschäftigungsverhältnissen angestellt, die gerade so wichtig sind, etwa in der Pflege und dem Einzelhandel. Frauen tragen weit überwiegend die durch Kita- und Schulschließungen zusätzlich anfallende Sorge- und Bildungsarbeit. Sie schränken sich dafür beruflich teils erheblich ein. Als wäre das nicht Herausforderung genug, steigen durch die notwendigen Einschränkungen des öffentlichen Lebens auch die Fallzahlen von häuslicher Gewalt. Die Gleichberechtigung der Geschlechter befindet sich in der Pandemie in der Krise.

Das zeigt sich auch in den Universitäten. Während nicht wenige Professoren und Lehrende die Corona-Pandemie für ihre akademische Tätigkeit nutzen, Aufsätze und Beiträge für Zeitschriften und Blogs publizieren, reiben die (wenigen) Frauen in der Wissenschaft sich zwischen digitaler Lehre und Kinderbetreuung auf. Und wir sehen auch: Jahrzehntlang erkämpfte Errungenschaften wie die (allmähliche) Berücksichtigung von Frauen bei der Besetzung von politischen und wissenschaftlichen Gremien werden in der Krise über Bord geworfen. In den wissenschaftlichen Beratungsgremien der Bundesregierung und der Bundesländer ist eine deutliche Männerdominanz zu verzeichnen. Das zeigte anschaulich die Dritte Ad-hoc-Stellungnahme zur Coronavirus-Pandemie der Leopoldina aus April 2020, an der mehr Männer mit Namen Thomas mitwirkten als Frauen. Aber auch der Umgang mit Wissenschaftlerinnen in der Krise (siehe z.B. das Spiegel-Interview mit der Virologin Prof. Sandra Ciesek) sollte uns aufhorchen lassen, weil hier die Abwertung und Herabwürdigung der wissenschaftlichen Kompetenz von Frauen mitschwingt.

Es besteht vor diesem Hintergrund Handlungsbedarf, auch mit Blick auf die Situation von Akademikerinnen an den Universitäten, um der aktuell stattfindenden Retraditionalisierung und der Rückkehr überkommener Geschlechterstereotype zu begegnen. Erforderlich sind Rahmenbedingungen und Arbeitszeitregelungen, die eine Vereinbarkeit von Care-Arbeit und Erwerbsarbeit ermöglichen und eine gerechte Aufteilung zwischen den Geschlechtern attraktiv machen (das gilt für alle Berufsfelder). Wissenschaftliche Beratungsgremien müssen geschlechterparitätisch besetzt werden. Und auch die Herausforderungen in wissenschaftlichen Qualifikationsphasen sind zu bedenken. Dazu gehört auch, dass Frauen, die Spitzenpositionen in der Wissenschaft anstreben, durch die Mehrbelastung in der Corona-Krise keine Nachteile entstehen dürfen.

7 Schluss

Optimistisch gedacht, gehen wir davon aus, dass es die allgemeine Situation erlaubt, dass unsere Tagung im Frühjahr 2021 in Berlin stattfinden kann.

Die angezeigten Referate werden dann in voller Länge präsentiert und danach deren Inhalte mit den Expertinnen und den Anwesenden diskutiert. Somit können wir einen Beitrag zur inhaltlichen Positionierung des DAB beitragen.

BEITRITTSERKLÄRUNG

als Mitglied **mit** regionaler Gruppenbindung regionale

als Mitglied **ohne**

in der folgenden DAB-Gruppe:
(Einzelmitglied)

Gruppenbindung

(Bitte den zusätzlichen Beitrag in der Gruppe erfragen)

Name Vorname
Geburtsdatum

Straße PLZ/Ort

Tel./Fax E-Mail

Bank: _____

IBAN: _____

BIC: _____

halbjährlich 43,00 €

jährlich 85,00 €

Studentin 25,00 € (Kopie der Studienbescheinigung bitte beifügen)

Studienabschlüsse (Kopie des Abschlusses bitte beifügen)

Semesterzahl bei Studentinnen

Berufl. Tätigkeit

Wie sind Sie auf den DAB aufmerksam geworden?

Ort / Datum / Unterschrift

Sie wollen mitmachen

Werden Sie Mitglied beim Deutschen Akademikerinnenbund. Unterstützen Sie uns, unsere Ziele zu verwirklichen.

IMPRESSUM

Herausgeber: Deutscher Akademikerinnenbund e.V.
V. i. S. d. P.: Erdmute Geitner
Bundesgeschäftsstelle
Sigmaringer Str. 1
10713 Berlin
Tel.: 030 3101 6441
Homepage: www.dab-ev.org
E-Mail: info@dab-ev.org