



# Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen

## **Sektion Politische Psychologie**

**Angewandte Sozialpsychologie**

**Newsletter Oktober 2024**

**In dieser Ausgabe:**

### **AKTUELLES**

- 1. Umfrage für Sektionsmitglieder: Erinnerungskulturen der Psychologie – Quo vadis**
- 2. FidAR: Wahl des dreiköpfigen Vorstands im Rahmen der Mitgliederversammlung**
- 3. Fachtagung zum Programm Mental Health Coaches – „Sagen, was ist. Tun, was hilft.“**
- 4. Rückblick auf dem 13. AdAR-Aufsichtsratskongress: Aktuelle Themen und spannende Impulse für die Gremienarbeit**
- 5. Bericht zur Fachtagung „Gesellschaftlicher Zusammenhalt“ und dem PDM Workshop am 04.-05. Oktober 2024**
- 6. W20-Gipfel in Brasilien fordert Umverteilung von Sorgearbeit**

### **VERÖFFENTLICHUNGEN**

- 1. FidAR: Ost-West-Ungleichheit im Fokus – Verständnis und Dialog als Schlüssel zu gemeinsamen Lösungen**
- 2. DIW Berlin: Studie zu den Auswirkungen von historischen Erbschaftsregeln für Grundbesitz auf die Region**
- 3. Unternehmenstag „Erfolgsfaktor Familie“ – Bedeutung von der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für die Fachkräftesicherung**
- 4. Studie des DIW Berlin: Gender Pay Gap sinkt in vielen Branchen, wenn Unternehmen im Besitz von Frauen sind**

---

## AKTUELLES

- **Umfrage für Sektionsmitglieder: Erinnerungskulturen der Psychologie – Quo vadis**

Im Namen von **Herrn Prof. Dr. Dr. Andreas Maercker** von dem **Psychologischen Institut der Universität Zürich** laden wir Sie dazu ein, an einer **Umfrage zu Erinnerungskulturen der Psychologie** teilzunehmen. Obwohl der Begriff „Erinnerungskultur(en)“ für das Fach Psychologie noch nicht geläufig ist, soll die Umfrage anhand vieler Beispiele erkunden, ob und in welcher Weise Sie einen solchen Antrag als wünschenswert und tragfähig halten. Auf dem **DGPs/BÖP-Kongress** in Wien Mitte September dieses Jahres gab es ein Symposium zu "**Erinnerungskultur und Psychologie**" (Einzelthemen: Neuer Ansatz zur Erinnerungskultur; Holocaust-Überlebende in Israel; Gedenkkultur für Corona-Tote; Aktivitäten Memorial e.V.). Das Symposium war sehr gut besucht, gerade von jüngeren Mitgliedern.

Mit folgendem **Link**, der für einige Wochen aufgeschaltet ist, können Sie an der **Survey** teilnehmen:

<https://www.soscisurvey.de/erinnerungspsych/>

Bei eventuell technischen **Problemen** kontaktieren Sie bitte Hans Raupach: [hans.raupach@uzh.ch](mailto:hans.raupach@uzh.ch)

- **FidAR: Ost-West-Ungleichheit im Fokus – Verständnis und Dialog als Schlüssel zu gemeinsamen Lösungen**

Im Rahmen der letzten Mitgliederversammlung von FidAR wurde der neue **dreiköpfige Vorstand** gewählt. Der Vorstand setzt sich nun zusammen aus **Prof. Dr. Anja Seng** als Präsidentin, **Silke Robeller** als Fize-Präsidentin und **Tamara Kaes**, die vor allem für die finanziellen Themen zuständig sein wird.

Auf der Suche nach Unterstützung in vereinsrechtlichen Themen, fand FidAR positive Resonanz. **Daniela Geue**, Mitglied seit 2021 und erfahrene Rechtsanwältin, zeigte Interesse an einer aktiven Mitwirkung und wird nun satzungsgemäß in den Vorstand kooptiert. Hauptberuflich unterstützt Geue als Rechtsanwältin Vereine, gGmbHs, gAGs und Verbände bei Transformationsprozessen sowie bei der Strukturierung von CSR-Projekten. Sie hat sich in eigener Kanzlei in Berlin auf die Beratung von Vereinen und Verbänden spezialisiert, nachdem sie über ein Jahrzehnt überregional und international tätigen Großkanzleien mit dem Schwerpunkt im Immobilienrecht tätig war. Große Anliegen von ihr sind die Stärkung von Frauen und die paritätische Besetzung in den Führungsetagen.

**Daniela Geue** war bis 2019 über 12 Jahre lang Geschäftsführerin des **Deutschen Spendenrats e.V.**, dem Dachverband für gemeinnützige Organisationen, die Spenden sammeln. Seit Juli 2024 ist sie als eine der ersten Frauen ehrenamtlich im **Vorstand des Spendenrats** tätig. Geue gilt als Expertin für Transparenz im gemeinnützigen Sektor und wurde mehrfach als Sachverständige zu diesem Thema im **Deutschen Bundestag** gehört. Sie war Sprecherin des **Bündnisses für Gemeinnützigkeit** und hat zahlreiche Pressetermine auf der Bundes- und Landespressekonferenz in Berlin durchgeführt. Darüber hinaus ist Geue als Fachautorin aktiv und hält Vorträge, unter anderem für die **Deutsche Stiftung für Engagement und Ehrenamt**. Sie ist zertifizierte Mediatorin und engagiert sich ehrenamtlich in weiteren Organisationen, darunter im **Deutschen Flugärzteverband** und im Beirat der **Phineo gAG**.

Die FidAR freut sich über die Bereicherung der Vorstandsarbeit durch die Kompetenz von Daniela Geue.

- **Fachtagung zum Programm Mental Health Coaches – „Sagen, was ist. Tun, was hilft.“**

Im September 2023 hat Bundesjugendministerium das **Programm „Mental Health Coaches“** unter dem Motto **„Sagen, was ist. Tun, was hilft.“**. Gestartet, mit dem Ziel die psychische Gesundheit von Kindern und Jugendlichen zu stärken. Im Rahmen einer **Fachtagung** wurde nun ein Jahr nach dem Start des Programmes eine **Zwischenbilanz** gezogen. An der Fachtagung nahmen sowohl das Ministerium als auch die Träger des Programms teil. Unter anderen wurden auch die ersten Ergebnisse der **wissenschaftlichen Evaluation** vorgestellt.

**Bundesjugendministerin Lisa Paus** betonte die Bedeutung des Programms, bei dem sichere Räume für sensible Themen geschaffen werden, um über Sorgen zu sprechen und Lösungen zu finden. Paus und Ministerium zeigt sich als sehr überzeugt von dem Programm, weshalb sie das Programm weiterführen möchten. Sie haben dem **Bundestag** im Haushaltsentwurf vorgeschlagen auch für das Jahr 2025 weiterhin Mittel für das Programm zur Verfügung zu stellen.

Die **Universität Leipzig** wurde mit einer wissenschaftlichen Evaluation beauftragt, um die Wirkungen des Programmes auch unabhängig beurteilen zu können. Die Ergebnisse dieser Evaluation sollen im Spätherbst dieses Jahres vorliegen.

Als Leiter des Forschungsteams sagt **Prof. Dr. Julian Schmitz**, dass die vorläufigen Evaluationsergebnisse nahelegen würden, dass das Modellvorhaben im letzten Schuljahr erfolgreich an den beteiligten Schulen gestartet wäre. Sowohl Schulleitungen als auch die Mental Health Coaches berichten laut Schmitz von einer hohen Offenheit und Teilnahmebereitschaft der Schüler\*innen an den Angeboten. Im Rahmen einer Befragung wünsche sich eine große Mehrheit der befragten Gruppen eine Fortsetzung und Ausweitung des Modellvorhabens. Schmitz wies jedoch auch auf die Planungsunsicherheit hin, die durch die bisher begrenzte Laufzeit des Programmes entstehe.

Die **Jugendmigrationsdienste (JMD)** und **Träger der Jugendsozialarbeit** setzen das Programm bundesweit an mehr als 80 ausgewählten Standorten um. **Uwe Grallath, JMD-Bundestutor** bei der **Bundesarbeitsgemeinschaft Evangelische Jugendsozialarbeit (BAG EJSA)**, die zu einem der Träger gehören, betont, dass mentale Gesundheit ein wichtiges Thema für junge Menschen sei. Fachkräfte der BAG EJSA erleben laut Grallath jeden Tag in ihrer Arbeit, wie vielfältig und umfangreich die Bedürfnisse und Problemlagen der Jugendlichen seien. Gleiches würde auch für den Bedarf an Schulen gelten. Auch Grallath betont, dass die zeitliche Begrenzung des Projektes für alle Seiten ungünstig sei und junge Menschen bräuchten verlässliche Ansprechpartner, Fachkräfte und Anstellungsträger bräuchten ebenfalls eine klare Perspektive.

Mit folgendem **Link** gelangen Sie zu dem **Zwischenbericht** des Modellprogrammes „Mental Health Coaches an Schulen“:

<https://www.bmfsfj.de/resource/blob/246022/25b91eb741393402838a2c2fbba03bac/evaluation-des-modellprogramms-mental-health-coaches-an-schulen-kurzbericht-data.pdf>

- **Rückblick auf dem 13. AdAR-Aufsichtsratskongress: Aktuelle Themen und spannende Impulse für die Gremienarbeit**

Der **13. AdAR-Aufsichtsratskongress** bot zahlreiche spannende Einblicke und Impulse rund um die Themen der Aufsichtsratsstätigkeit. Unter der Überschrift **„Der moderne Aufsichtsrat: Charakter –**

**Kompetenz – Wissen“** wurden aktuelle regulatorische Entwicklungen und deren Auswirkungen auf die Gremienarbeit diskutiert.

**Melanie Sack**, die während des Kongresses in die **Corporate Governance Kodex Kommission** berufen wurde, sprach über verschiedene Thesen in Bezug auf die Umsetzung der CSRD, die Rolle der Wirtschaftsprüfung und die Aufgaben für die Unternehmensleitung. Sack betont die Bedeutung der Nachhaltigkeitsberichterstattung, da Transparenz eine Möglichkeit zur Veränderung biete. Zudem müsse der Aufsichtsrat den Vorstand nicht nur kontrollieren, sondern auch gezielt challengen bzw. herausfordern, während im Unternehmen Systeme und Prozesse zur Risikoanalyse etabliert werden sollten. Sack geht auch darauf ein, dass Wirtschaftsprüfung als wichtiger Sparringspartner für den Aufsichtsrat dienen könne. In ihrem finalen Plädoyer betont sie, dass man die Chance nutzen solle, die die neue Form der Berichterstattung bieten kann.

**Dr. Margarete Haase** betrachtete in ihrem Impuls das Spannungsverhältnis der Regulatorik genauer. Ihrer Meinung nach stehen sich Reporting- und Transformationsanforderungen nahezu diametral gegenüber. Eine Hand voll Thesen richtete sie nicht nur an die Gremienmitglieder, sondern insbesondere auch an die Politik. So solle Regulierung laut Haase keiner Ideologie folgen und müsse mit jeweiligen Expertinnen und Experten „bearbeitet“ werden. Auch brauche es ein Back-Testing, also ein Test, ob die neuen Regeln praxistauglich sind, und zwar insbesondere in Start-Ups und in KMU. Hierbei handelt es sich nur um ein paar Thesen, die von Haase vorgestellt wurden.

Ein weiterer Punkt war die Vorstellung von ausgewählten Ergebnissen der aktuellen **Aufsichtsratsstudie 2024** durch **AdAR**. Ein Ergebnis war zum Beispiel, dass die „Interaktion mit dem Vorstand“ als wesentliches Erfolgskriterium identifiziert werden konnte. Des Weiteren wurde die Bedeutung der Qualifikationsmatrix auf die Auswahl und Zusammensetzung des Gremiums als wichtig eingeschätzt. Zudem ergab die Studie, dass fast die Hälfte der befragten börsennotierten Unternehmen die zunehmende Bedeutung des Nominierungsausschusses bestätigt.

Mit dem folgenden **Link** gelangen Sie zu der **Aufsichtsratsstudie 2024** und den gesamten Ergebnissen:

[https://hengeler-news.com/assets/downloads/aufsichtsratsstudie\\_2024.pdf](https://hengeler-news.com/assets/downloads/aufsichtsratsstudie_2024.pdf)

Im abschließend von **Kienbaum** moderierten Panel wurde über den „**Aufsichtsrat als eierlegende Wollmilchsau**“ diskutiert. Es wurden die drei wesentlichen Anforderungen, Kompetenz, Unabhängigkeit und engagierte Persönlichkeit, an die Gremienmitglieder formulierte. Laut Kienbaum brauche die Gremienarbeit, neben den vielen regulatorischen Verpflichtungen, vor allem und dringend den Bezug zu Unternehmensstrategie und Wirtschaftlichkeit. Zusätzlich dazu wurde die Notwendigkeit der Weiterbildung im Gremium und der einzelnen Mitglieder herausgestellt. Auch die Form der Zusammenarbeit dürfte überdacht und innoviert werden.

- **Bericht zur Fachtagung „Gesellschaftlicher Zusammenhalt“ und dem PDM Workshop am 04. und 05. Oktober 2024**

Am 4. und 5. Oktober 2024 fand in Berlin die **Fachtagung „Gesellschaftlicher Zusammenhalt“ der Sektion Politische Psychologie des BDP**, in Zusammenarbeit mit der **Psychologischen Hochschule Berlin (PHB)** und der **BDP-Landesgruppe Berlin-Brandenburg** statt. Rund 50 Teilnehmende aus Fachbereichen der Psychologie, Politik und der Praxis diskutierten zentrale Themen wie Identitätsbildung, Krisenresilienz und psychologische Interventionen zur Förderung sozialer Kohäsion.

Die Fachtagung wurde von der **Sektionsvorsitzenden Prof. Dr. Petia Genkova** und **Prof. Dr. Siegfried Preiser**, dem Rektor der gastgebenden Universität eröffnet. Beide betonten die Dringlichkeit, den gesellschaftlichen Zusammenhalt angesichts zunehmender Polarisierung und Krisen zu fördern. In seinen Grußworten hob Prof. Preiser die Relevanz des Dialoges der Disziplinen und den Blick in soziale Gefüge wie die Familie hervor, um Ansätze zur Stärkung der Gemeinschaft zu entwickeln.

In ihrer Botschaft zur Eröffnung der Fachtagung verwies die **BDP-Präsidentin Thordis Bethlehem** auf den Druck, unter dem der gesellschaftliche Zusammenhalt in derzeitigen Krisenzeiten stehe. Sie betonte, dass die Resilienz eine erlernbare Anpassungsfähigkeit und ein Schutzfaktor sei, der trainiert werden kann. Dieser müsse dringend gestärkt werden, um die Gesundheit der Gemeinschaft zu sichern.

Einen ersten Höhepunkt bildete die Keynote von **Prof. Dr. Rolf van Dick (Goethe-Universität Frankfurt)**, der in seinem Vortrag über den Nutzen von Identity Leadership für Organisationen und Politik sprach. Darin stellte er das moderne Konzept der identitätsorientierten Führung dar und zeigte, wie es Führungskräften gelingt, in sozialen Gefügen wie Teams, Organisationen oder sogar Ländern eine gemeinsame Identität zu schaffen und wie diese wiederum zu positiven Auswirkungen wie weniger Burnout oder mehr Innovation beiträgt. Teilnehmende lernten die vier Facetten von identitätsorientierter Führung kennen und wie sie diese in ihren eigenen Verantwortungsbereichen anwenden. Sie erfuhren außerdem, wie eine identitätsorientierte Führung auf politischer Ebene zu mehr Engagement und auch einer stärkeren Befolgung von Regeln beiträgt. Seine Ergebnisse wurden gespannt aufgenommen und in der anschließenden Diskussion intensiv erörtert.

Zur Keynote von **Eva Högl**, Wehrbeauftragte des **Deutschen Bundestag** und Kuratoriumsmitglied der **Psychologischen Hochschule**, die aus Krankheitsgründen nicht persönlich erscheinen konnte, wurden ihre Thesen zur Bedeutung eines Gesellschaftsjahres für den gesellschaftlichen Zusammenhalt vorgestellt. Darin erklärte sie ihr Verständnis eines Gesellschaftsjahres, in dem sich jede und jeder eine Zeitlang gesellschaftlich engagiert. Dieses Engagement könnte in unterschiedlichen Bereichen – Umwelt, Kultur, Soziales, auch bei der Bundeswehr – geleistet werden. Hierbei gäbe es zwischen freiwilligem Engagement einerseits und einem verpflichtenden Jahr andererseits viele Möglichkeiten und Modelle. Ein Gesellschaftsjahr würde Einzelnen helfen, Horizonte zu erweitern, Perspektiven zu öffnen, Verantwortung zu stärken, den Zusammenhalt stärken und das Miteinander fördern. In der anschließenden Diskussion wurden Voraussetzungen und Bedingungen für die Umsetzung eines solchen Gesellschaftsjahres angeregt erörtert.

In **acht Panels** gaben 23 Wissenschaftler\*innen über zwei Tagungs-Tage Einblicke in den **Stand der Forschung** rund um Themen des gesellschaftlichen Zusammenhalts, politischer und sozialer Überzeugungen und Ansätze zur Förderung von Kohäsion und Resilienz. So wurden Erkenntnisse zur Wirkung von Sprache im Bundestag diskutiert, die in Bezug auf Ungleichheit und Identität von Bedeutung sind. Ein weiterer Vortrag thematisierte die Übereinstimmung des Gerechtigkeitsempfindens zwischen Bundestagsabgeordneten und ihren Wähler\*innen, während ein anderer die Effekte von Opfererfahrungen von Politiker auf ihr politisches Engagement untersuchte.

Ein Beitrag beleuchtete die **Folgen von Identitätsbedrohungen**, die in der Slowakei zu Verschwörungsüberzeugungen und einem Rückgang des zwischenmenschlichen Vertrauens führten. Die Vorträge erörterten auch den Grad der gesellschaftlichen und politischen Polarisierung sowie weitere Indikatoren des sozialen Zusammenhalts. Zudem wurde die Identifikation mit einflussreichen Gruppen als Mittel zur Steigerung des Kontrollerlebens betrachtet, während die Polarisierung der Gesellschaft als Ergebnis eines gefühlten Mangels an Teilhabe und der Wahrnehmung, übersehen zu werden, thematisiert wurde. Die Gefährdung des gesellschaftlichen Zusammenhalts durch Devianz, Radikalisierung und Gewalt, die aus einem Gefühl der ökonomischen und politischen Ausgrenzung resultieren, wurde ebenfalls angesprochen.

Darüber hinaus wurden die **Zusammenhänge zwischen Sozialstruktur und körperlicher Fitness** bei Kindern sowie die Veränderungen von Werthaltungen bei Studierenden im Kontext gesellschaftlicher Krisen behandelt.

In **Prof. Popkov's** Beiträgen sprach er zur **Transformation der internationalen Ordnung** und der **Rolle Europas in dieser Veränderung**. Dabei diskutierte er zunächst die historische Bedeutung des Westfälischen Friedens und die Herausforderungen eines neuen multipolaren Weltordnungsverhältnisses, das durch kulturelle Zivilisationen geprägt ist, anstatt nur durch souveräne Nationalstaaten. In einem weiteren Beitrag beschrieb er die gegenwärtigen globalen Verwirrungen und die Notwendigkeit für Europa, sich auf seine fundamentalen Werte zu besinnen, um eine neue existenzielle Bedeutung für sich und die Welt zu finden. In beiden Vorträgen betonte er die zentrale Rolle Europas als kulturelle Matrix, um Stabilität und Sinn in einem zunehmend komplexen internationalen Kontext zu schaffen. Er fordert ein Umdenken hin zu spiritueller Ausdauer und Wertschätzung des Individuums in der politischen und sozialen Realität.

Ein weiterer Vortrag beleuchtete die **interkulturelle Kompetenz als moderierenden Faktor zwischen offenen Vorurteilen und prosozialem Wissen**. Anregungen aus der Motivations- und Familienpsychologie wurden als wertvolle Impulse für die Förderung sozialen Zusammenhalts identifiziert. Zudem behandelte ein Beitrag das Phänomen der „Apocalypse Fatigue“, wobei die Chance betont wurde, das gesellschaftliche Zusammenleben fundamental zu verändern und den Gemeinsinn zu stärken.

Teilnehmende der Fachtagung äußerten **positives Feedback** und lobten dabei die inhaltliche Vielfalt und Relevanz des Tagungsthemas. Insbesondere die Diskussionen um die Fachbeiträge und der Austausch wurde als großer Mehrwert wahrgenommen.

Parallel zur Fachtagung fand am Freitag, den 4. Oktober, der **Workshop des Forschungsprojektes „Profilbildung durch Diversity Management“ (PDM)** statt, zu dem 8 Vertreter\*innen der Gleichstellungs- und Diversity-Arbeit und der Forschung über private und öffentliche deutsche Hochschulen zusammenkamen. Dabei wurden Zwischenergebnisse des PDM-Projektes geteilt und in den Kontext der Gleichstellungs- und Diversitäts-Arbeit an Hochschulen gesetzt. Der Workshop bot Raum für den Austausch über die Bedeutung von Diversität an Hochschulen, praktische Ansätze zur Förderung von Chancengleichheit sowie die Herausforderungen, die mit der Umsetzung von Diversitätsinitiativen verbunden sind.

Der Workshop wurde ergänzt durch Impulse von **Prof. Frank Linde** und **Dr. René Krempkow** die Einblicke in ihre Forschung zu Diversitäts-Management an Hochschulen in Nordrhein-Westfalen und Diversität im Kontext des Professor\*innen Karrierepfades gaben.

Teilnehmende zogen ein **sehr positives Fazit der Veranstaltung** und hoben dabei die Einblicke in den aktuellen Forschungsstand und Möglichkeit zum Erfahrungsaustausch besonders hervor. Auch äußerten sie den Wunsch nach Folgeformaten und Dokumentation der Ergebnisse des Forschungsprojekts.

- **W20-Gipfel in Brasilien fordert Umverteilung von Sorgearbeit**

Vom 30. September bis zum 2. Oktober 2024 kamen in **Rio de Janeiro** beim **W20-Gipfel** unter **brasilianischer Präsidentschaft** über 60 Delegierte aus insgesamt 14 Ländern zusammen. Der **Deutsche Frauenrat** engagiert sich seit Jahren gemeinsam mit dem **Verband der Unternehmerinnen (VdU)** beim frauenpolitischen Dialogforum, welches seit 2017 eine offizielle Engagement Gruppe von G20 ist.

Die deutsche Delegation arbeitete aktiv an den Inhalten des **W20-Communiqués** mit, das **gleichstellungspolitische Forderungen** an die G20-Staats- und Regierungschef\*innen enthält. Dabei

lag der Fokus auf Themen wie der Unterstützung von Unternehmerinnen, der Förderung von Frauen in MINT-Berufen, Klimagerechtigkeit, Schutz vor geschlechtsspezifischer Gewalt und erstmals auch auf der „Care-Economy“.

**Wichtige Forderungen des W20** umfassen die Verbesserung des Zugangs von Frauen zu Märkten durch geschlechtergerechtes öffentliches Beschaffungswesen, GRPP und Unternehmensbeschaffung sowie die Umverteilung der unbezahlten Sorgearbeit, hierbei geht es um integrative, qualitativ hochwertige und erschwingliche Pflege und nachhaltige öffentliche Investitionen in umfassende Sorgearbeit/Pflege und Infrastruktur. Weitere Forderungen sind Investitionen in geschlechtstransformierende Bildungsmaßnahmen und -programme, um schädliche Geschlechternormen zu ändern sowie die Entwicklung, Überprüfung und Durchsetzung von Strategien, Rechtsvorschriften und Unterstützungsstrukturen zum Schutz von Frauen und Mädchen vor geschlechtsspezifischer Gewalt.

Nach den letzten Verhandlungen zum **Abschlussdokument** wurde dieses feierlich der **brasilianischen Frauenministerin Maria Helena Guarezi** und weiteren Regierungsmitgliedern überreicht.

Der **G20-Gipfel** findet vom 18. – 19. November 2024 ebenfalls in Rio statt. Kurz davor ist erstmals eine Konferenz der Zivilgesellschaft, dem sogenannten „**G20-Social**“ vorgesehen. Mit Ende November übergibt Brasilien dann die **G20-Präsidentschaft an Südafrika**.

---

## VERÖFFENTLICHUNGEN

- **FidAR: Wahl des dreiköpfigen Vorstands im Rahmen der Mitgliederversammlung**

**Peggy Kopkow**, Regionalvorständin der Region Ost, war virtuell zu Gast bei der **EWMD Society** zu dem Thema „**Der Osten hat gewählt – und was nun?**“. In ihrem Fazit betonte Kopkow, dass die Ost-West-Ungleichheit in Deutschland weiterhin ein zentrales Thema bleibe, über das gesprochen werden müsse. Sie nannte **spezifische Herausforderungen**, wie die fehlende politische Repräsentation, demographische Maskulinisierung oder sozioökonomische Ungleichheiten. Diese Herausforderungen würden nach wie vor bestehen und sich auch in den **aktuellen Wahlergebnissen** widerspiegeln. Als ein Problem führte Kopkow auf, dass viele Ostdeutsche sich als politisch abgehängt und nicht ausreichend vertreten fühlen würden. Abschließend appellierte sie daran, nicht weiter zu polarisieren, sondern andere Perspektiven zu verstehen, aktiv zuzuhören und so **gemeinsame Lösungen** zu finden.

- **DIW Berlin: Studie zu den Auswirkungen von historischen Erbschaftsregeln für Grundbesitz auf die Region**

Die Studie des **DIW Berlin** „**Historische Erbschaftsregeln für Land prägen noch heute die Wirtschaft**“ untersucht die langfristigen Folgen verschiedener **Erbschaftsregeln** für landwirtschaftlichen Grundbesitz. Im Rahmen der Studie wurde somit analysiert, wie unterschiedliche Verteilungsmuster bei der Vererbung von landwirtschaftlichem Grundbesitz im 19. Jahrhundert bis heute die regionale Wirtschaft beeinflussen. Bei den Verteilungsmustern wird zwischen zwei Arten unterschieden. Auf der einen Seite wurde **Realteilung** betrachtet, bei der der Besitz gleichmäßig unter den Geschwistern aufgeteilt wird, auf der anderen Seite **Anerbenrecht**, bei welchem nur ein Kind, meist das Älteste, das Erbe erhält.

Die Studie zeigt, dass die Realteilung langfristig zu mehr **unternehmerischer Aktivität** und einem **höheren Wohlstand** in der betroffenen Region führte. So ist das **Bruttoinlandsprodukt (BIP) pro**



**Kopf** in diesen Regionen etwas 15 Prozent höher als in Gebieten mit Anerbenrecht. Auch die durchschnittlichen **Haushaltseinkommen** sind in Realteilungsgebieten um rund 7 Prozent höher. In Realteilungsgebieten gibt es zudem mehr Unternehmen, die im Durchschnitt zwar kleiner, aber produktiver sind. Diese Regionen zeichnen sich durch eine höhere unternehmerische Aktivität aus. Als Grund kann unter anderem die gleichmäßigere Verteilung genannt werden, die es Menschen ermöglicht, Zugang zu wirtschaftlichen Ressourcen zu erhalten und so unternehmerisch tätig zu werden.

Ein weiterer deutlicher Unterschied zwischen Realteilungs- und Anerbenrechtsgebieten betrifft die **Konzentration von Reichtum**. In Realteilungsgebieten leben durchschnittlich 35 **Vermögenssteuerpflichtige** und sieben **Millionäre mehr pro 10.000 Einwohner** als in Anerbenrechtsgebieten. Diese Zahlen verdeutlichen, dass die historische Verteilung von Grundbesitz in diesen Regionen nicht nur das allgemeine Wohlstandsniveau beeinflusste, sondern auch Einfluss auf die wirtschaftliche Dynamik und die Konzentration von Vermögen hatte. Im Gegensatz dazu führte das Anerbenrecht dazu, dass der Landbesitz auf wenige Menschen konzentrierte und somit auch nur wenigen Menschen die Möglichkeit bot, wirtschaftlich unabhängig oder unternehmerisch tätig zu werden, was wiederum langfristig die wirtschaftliche Dynamik in diesen Regionen hemmte.

Abschließend lässt sich sagen, dass diese Studie sehr deutlich zeigt, wie entscheidend historische Erbschaftsregeln wie die Realteilung und das Anerbenrecht für die heutige wirtschaftliche Struktur und den Wohlstand in einer Region sind. Eine gleichmäßigere Verteilung von Ressourcen, wie sie durch die Realteilung gewährleistet wird, bringt langfristig Vorteile für Wachstum und gesellschaftliche Entwicklung mit sich.

Mit folgendem **Link** gelangen Sie zur **gesamten Studie**:

[https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.915005.de/24-39.pdf](https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.915005.de/24-39.pdf)

- **Unternehmenstag „Erfolgsfaktor Familie“ – Bedeutung von der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für die Fachkräftesicherung**

Am 20. September 2024 fand der **Unternehmenstag „Erfolgsfaktor Familie“** unter dem Motto **„Vereinbarkeit verbessern – Fachkräfte sichern“** im Haus der Deutschen Wirtschaft Berlin statt. Unter den Teilnehmern befanden sich Vertreter aus der Wirtschaft und Politik, darunter auch die **Bundesfamilienministerin Lisa Paus** und der **DIHK-Präsident Peter Adrian**. Im Rahmen des Treffens wurde die Bedeutung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für die Fachkräftesicherung diskutiert.

Im Mittelpunkt stand die Studie **„Familienfreundliche Arbeitgeber: Die Attraktivitätsstudie“** der **Prognos AG**. Bei der Studie handelt es sich um eine **repräsentative Beschäftigtenbefragung** von mehr als 2.500 Personen, welche zeigt, was erwerbstätige **Mütter, Väter und pflegende Angehörige** für eine gelungene Vereinbarkeit brauchen und auch von ihren Arbeitgebern erwarten. Insgesamt zeigte die repräsentative Befragung, dass familienfreundliche Maßnahmen die Attraktivität von Arbeitgebern deutlich erhöhen können. Es gibt ungefähr 14 Millionen Erwerbstätige in Deutschland die zu der Gruppe Eltern mit Kindern unter 18 Jahren oder pflegende Angehörige zählen und somit etwa ein Viertel der Arbeitskräfte ausmachen. Die Studie zeigt, dass **42 Prozent der Beschäftigten** sich einen **Wechsel des Arbeitgebers** vorstellen könnten, wenn familiäre belange nicht ausreichend berücksichtigt werden. Daraus ergibt sich, dass eine familienfreundliche Arbeitsgestaltung als ein zentraler Faktor zur Fachkräftesicherung angesehen werden kann. Neben eines Arbeitgeberwechsels können sich auch viele Beschäftigte vorstellen, für eine bessere Vereinbarkeit auf **Gehalt zu verzichten**.



**Bundesfamilienministerin Lisa Paus** betonte die Bedeutung der vorgestellten Studie, welche zeigt, dass Arbeitgeber, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf vernachlässigen, das Risiko eingehen, Fachkräfte zu verlieren. Paus betont, dass man es sich nicht leisten könne, dass 42 Prozent der Beschäftigten sich vorstellen können den Arbeitgeber zu wechseln, weil familiäre Belange zu wenig berücksichtigt werden. Um diesem Trend entgegenzuwirken, **investiert** die Bundesregierung nach 2023 und 2024 auch in den kommenden zwei Jahren rund **4 Milliarden** in den Ausbau von Kitas.

**DIHK-Präsident Peter Adrian** betonte auch, dass der **Fachkräftemangel** ein **zentrales Geschäftsrisiko** sein, dass **branchenübergreifend** zu beobachten sei. Deshalb ist es laut ihm umso wichtiger diesem Risiko mit großem Einsatz gegenüberzutreten. So setzen schon drei Viertel der Unternehmen auf eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf, um diesem Problem gegenüberzutreten. Zusätzlich dazu ist aber auch eine flexible und gut ausgebaute Kinderbetreuung unerlässlich, um die Potenziale, vor allem von Frauen und Müttern, zu heben.

**Weitere Ergebnisse** der Studie waren die **spezifischen Bedürfnisse** der verschiedenen Gruppen. So orientieren **Mütter** ihre Arbeitszeit beispielsweise häufig an externen Faktoren wie den Öffnungszeiten von Betreuungseinrichtungen und 60 Prozent von ihnen halten es für wichtig, dass Arbeitgeber Rücksicht nehmen. Sie wünschen sich zeitliche Flexibilität, die aber nicht zu beruflichen Nachteilen führt, sowie die Möglichkeit, Arbeitszeit bei Bedarf zu reduzieren oder zu erhöhen und Führungspositionen in Teilzeit auszuüben. Auf der anderen Seite wünschen sich bei den **Vätern** 45 Prozent, dass sie von ihrem Arbeitgeber aktiv zur Nutzung der Elternzeit ermutigt werden. Sie wünschen sich auch Freiräume, um ihre Arbeitszeiten an familiäre Verpflichtungen anzupassen. Eine weitere Gruppe sind die **pflegenden Angehörigen**, die sich die gleiche Anerkennung ihrer Betreuungssituation wie Eltern wünschen.

Ergänzt wurde die Beschäftigtenbefragung durch eine **Unternehmensbefragung**, die zeigte, dass 77 Prozent der Unternehmen auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf setzen, um dem Fachkräftemangel zu begegnen.

Das Unternehmensnetzwerk „**Erfolgsfaktor Familie**“, 2007 gegründet vom Bundesfamilienministerium und der **Deutschen Industrie- und Handelskammer**, ist die größte Plattform für Arbeitgeber, die sich für eine familienbewusste Personalpolitik engagieren. Es hat über **8.900 Mitglieder** und steht allen Unternehmen und Institutionen offen, die sich zu einer familienbewussten Personalpolitik bekennen.

Mit folgendem **Link** gelangen Sie zur **Attraktivitätsstudie**:

<https://www.erfolgsfaktor-familie.de/erfolgsfaktor-familie/service/publikationen/familienfreundliche-arbeitgeber-die-attraktivitaetsstudie-241326>

- **Studie des DIW Berlin: Gender Pay Gap sinkt in vielen Branchen, wenn Unternehmen im Besitz von Frauen sind**

Im Rahmen einer Studie des **DIW Berlin** wurde untersucht, welchen **Einfluss Unternehmer\*innen auf den Gender Pay Gap** haben. Es handelt sich hierbei erstmalig um eine Untersuchung des Zusammenhangs zwischen Geschlecht der Unternehmer\*innen und dem Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen. Die Berechnung fand auf der **Basis von finnischen Daten** statt, da in Deutschland der Zugang zu den notwendigen Informationen fehlt.

Aus der Berechnung ging hervor, dass es ein **geschlechtsspezifisches Lohngefälle** von rund **elf Prozent** gibt. Ein weiteres sehr wichtiges Ergebnis der Studie war, dass die Lohnlücke in Unternehmen, **die im Besitz von Frauen** sind, um 2,3 Prozent niedriger ausfällt als in Unternehmen,

die **im Besitz von Männern** sind. So liegt die Lohnlücke in Unternehmen im Besitz von Frauen bei neun Prozent, während sie in Unternehmen im Besitz von Männern noch bei ungefähr 11 Prozent liegt. Auch in **Unternehmen in Streubesitz** lag die Lohnlücke bei ungefähr 11 Prozent, während die Lohnlücke bei **Unternehmen mit gemischten Verhältnissen** mit ungefähr neun Prozent auch geringer war.

Im Rahmen der Studie wurde auch untersucht, wie sich der Gender Pay Gap in **ausgewählten Branchen** unterscheidet. Der Grund für diese weitere Differenzierung war, dass es Branchen gibt in denen mehr Männer als Frauen beschäftigt sind und umgekehrt. Die geschlechtsspezifischen Lohngefälle sind in den **Branchen des sekundären Sektors**, wozu das verarbeitende Gewerbe und Baugewerbe gehören, sowie in den **traditionellen Bereichen des tertiären Sektors**, wozu der Groß- und Einzelhandel zählen, im Allgemeinen größer als in den anderen Bereichen des Dienstleistungssektor. In den Bereichen verarbeitendes Gewerbe, Baugewerbe sowie Groß- und Einzelhandel liegt das Lohngefälle in Unternehmen im Besitz von Männern bei ungefähr 12 bis 13 Prozent. In Unternehmen, die im Besitz von Frauen sind, ist das Lohngefälle in diesen Bereichen kaum geringer, außer im Baugewerbe wo es zumindest drei Prozent kleiner ist. Ein ganz anderes Bild ist in den meisten **Bereichen des Dienstleistungssektors** zu sehen. In den Bereichen Information und Kommunikation, Grundstücks- und Wohnungswesen sowie der Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen ist in Unternehmen, die im Besitz von Frauen sind, kein signifikanter Verdienstabstand zwischen den Geschlechtern zu erkennen. Diese Ergebnisse sprechen dafür, dass der Gender Pay Gap nicht messbar, also nicht vorhanden, ist. In den Bereichen Verkehr und Lagerei sowie Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen beträgt das geschlechtsspezifische Lohngefälle in Unternehmen, die im Besitz von Männern sind, immer noch rund 10 Prozent. Hier gibt es große Unterschiede, je nachdem ob das Unternehmen im Besitz von einem Mann oder einer Frau ist, auch im Bereich Information und Kommunikation lässt sich dies beobachten. Eine **große Ausnahme** stellt der Bereich Beherbergungs- und Gaststättengewerbe dar, wo das geschlechtsspezifische Lohngefälle unabhängig von dem Geschlecht der Unternehmer\*innen mit circa vier Prozent gering ist.

Aus der Studie ergibt sich, dass **Anreize für Frauen**, Unternehmen zu gründen und Unternehmerin zu werden, dabei helfen könnten den Gender Pay Gap zu reduzieren und wirtschaftliches Wachstum zu fördern.

Mit dem folgenden Link gelangen Sie zu der gesamten Studie:

[https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.915461.de/24-40-1.pdf](https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.915461.de/24-40-1.pdf)

