



Betriebsbefragung „Männer und Gleichstellung“ im Rahmen des EU-Projekts FOSMA

Bundesforum Männer, Berlin:
Marius Haag, Lukas Georg Hartleb, Marc Gärtner



Überblick

1. Warum wurde die Umfrage durchgeführt?
2. Wie wurde die Befragung umgesetzt?
3. Wer hat teilgenommen?
4. Was sind die zentralen Ergebnisse?
5. Was zeigt die Studie in Hinblick auf die Öffentliche Verwaltung?
6. Was sind die Schlussfolgerungen?
7. Wie geht es weiter?

1. Warum wurde die Umfrage durchgeführt?

Kontext: Warum wurde die Umfrage durchgeführt?

- EU-Projekt FOSMA – Nachhaltige Männlichkeiten fördern: Austausch- und Entwicklungsprojekt der deutschsprachigen Verbände der Männerarbeit. Zentrales Produkt: Weiterentwicklung von Angeboten der Männerbildung (u.a. umfassender Lehrgang)
- Idee: Männerbildung, -arbeit und -beratung im Kontext der Arbeitswelt: Was ist der Stand, was sollte passieren?
- Vorüberlegungen zu „betrieblicher Männerarbeit“: Vernetzung mit anderen Expert:innen und besonders Betrieben
- Ideen aus dem bzw. über das Feld generieren, Interessenlagen eruieren, „betriebliche Männerarbeit“ konkretisieren, Thema setzen/bekannt machen

2. Wie wurde die Befragung umgesetzt?

Wie wurde die Befragung umgesetzt?

Methode

- Begrenzte Zeit und Ressourcen
- Befragung mit SurveyMonkey
- Sampling anhand von BFM-Mitgliedschaft und Social Media (u.a. LinkedIn, Instagram)
- Selbstrekrutierung, nicht repräsentativ
- Option: spätere explorative Erhebung, ggf. validere Umfrage (z.B. über Sozialpartner)
- Laufzeit: 08.11.2023 bis 14.12.2023

3. Wer hat teilgenommen?

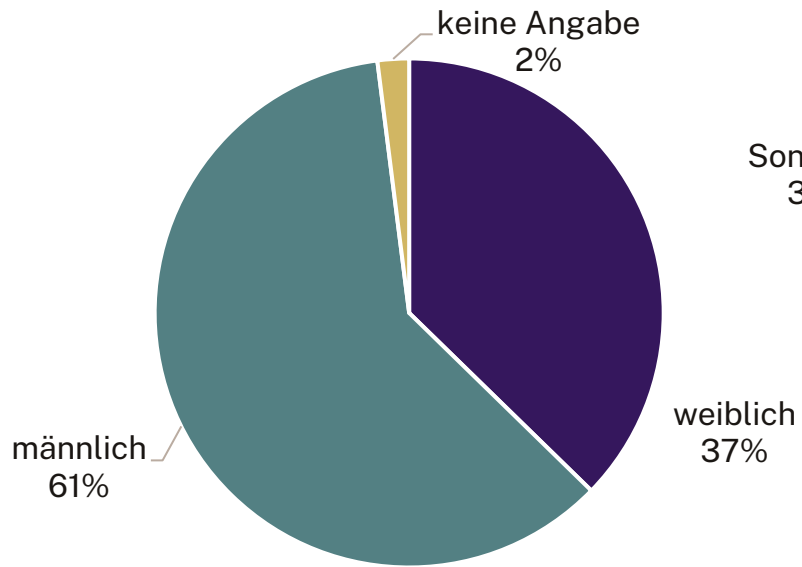
Wer hat teilgenommen?

Stichprobe nach Selbstauskunft

- 314 Beantwortungen insgesamt
- 239 vollständige Beantwortungen (Abschlussquote 76 %)
- Beantwortungen der einzelnen Fragen jeweils abweichend

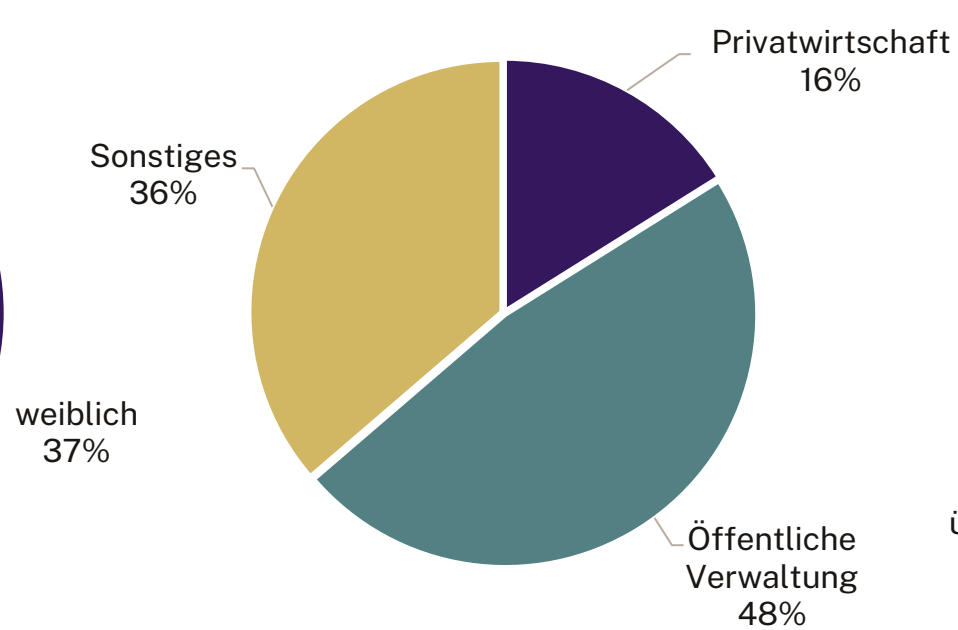
Geschlecht

(n = 295)



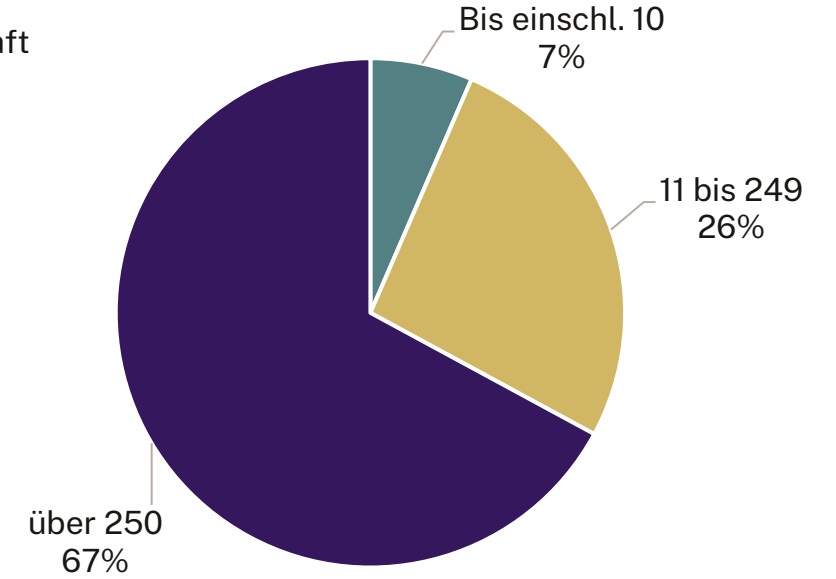
Branche

(n = 292)



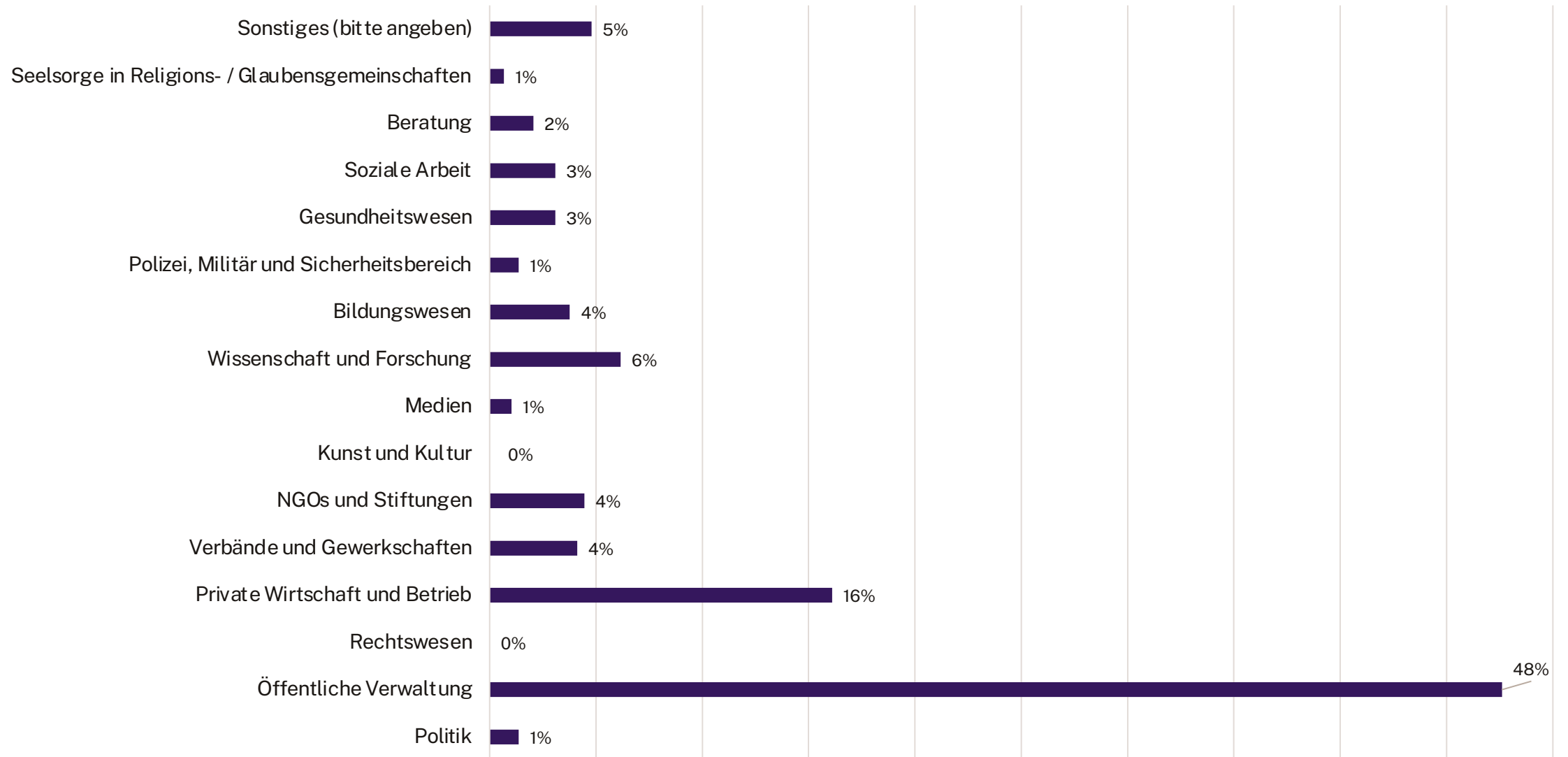
Betriebsgröße

(Anzahl Beschäftigte, n = 292)



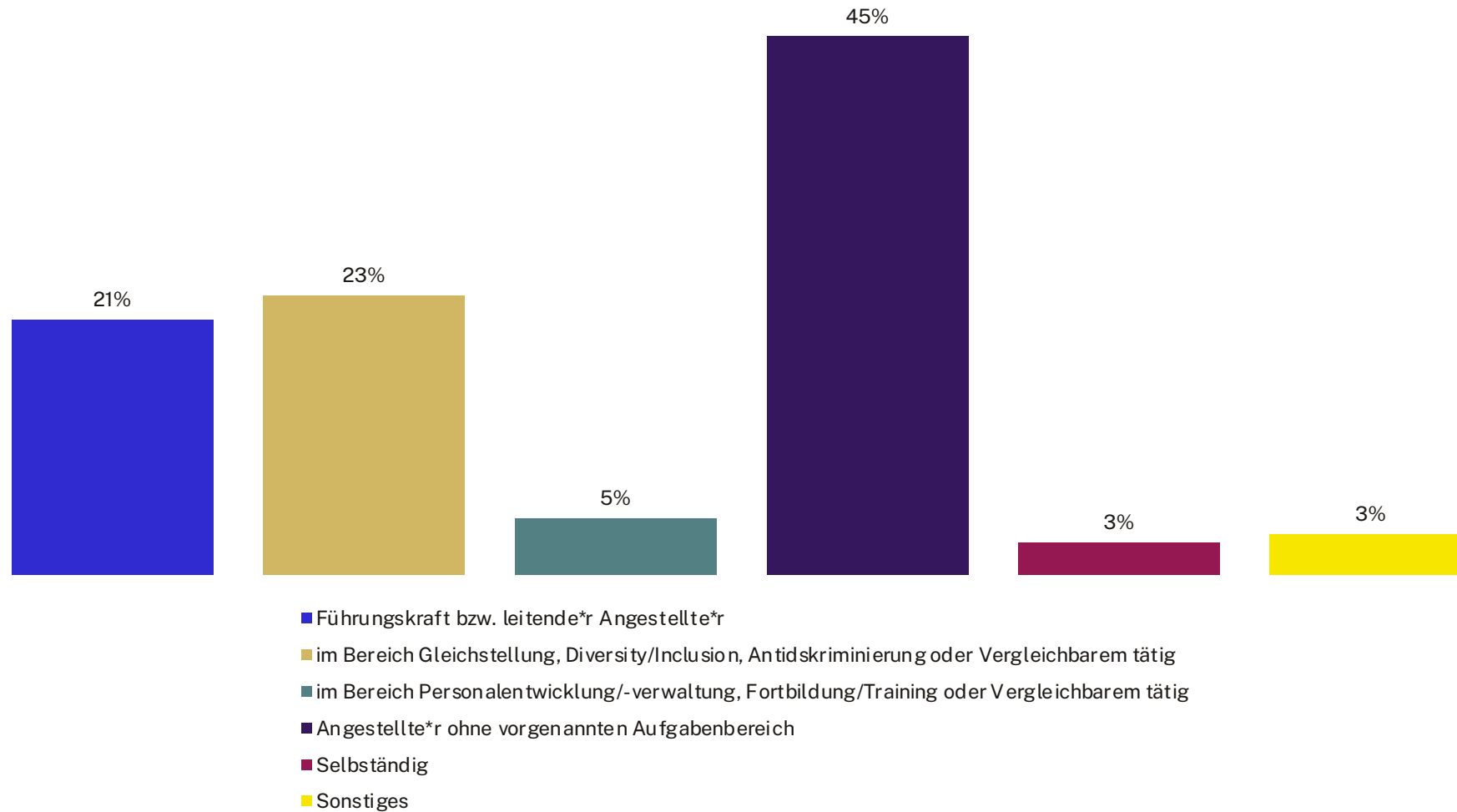
Meine Arbeitsstelle lässt sich am ehesten zuordnen zur Branche...

(n = 292)



In meiner Arbeitsstelle bin ich ...

(n = 297)



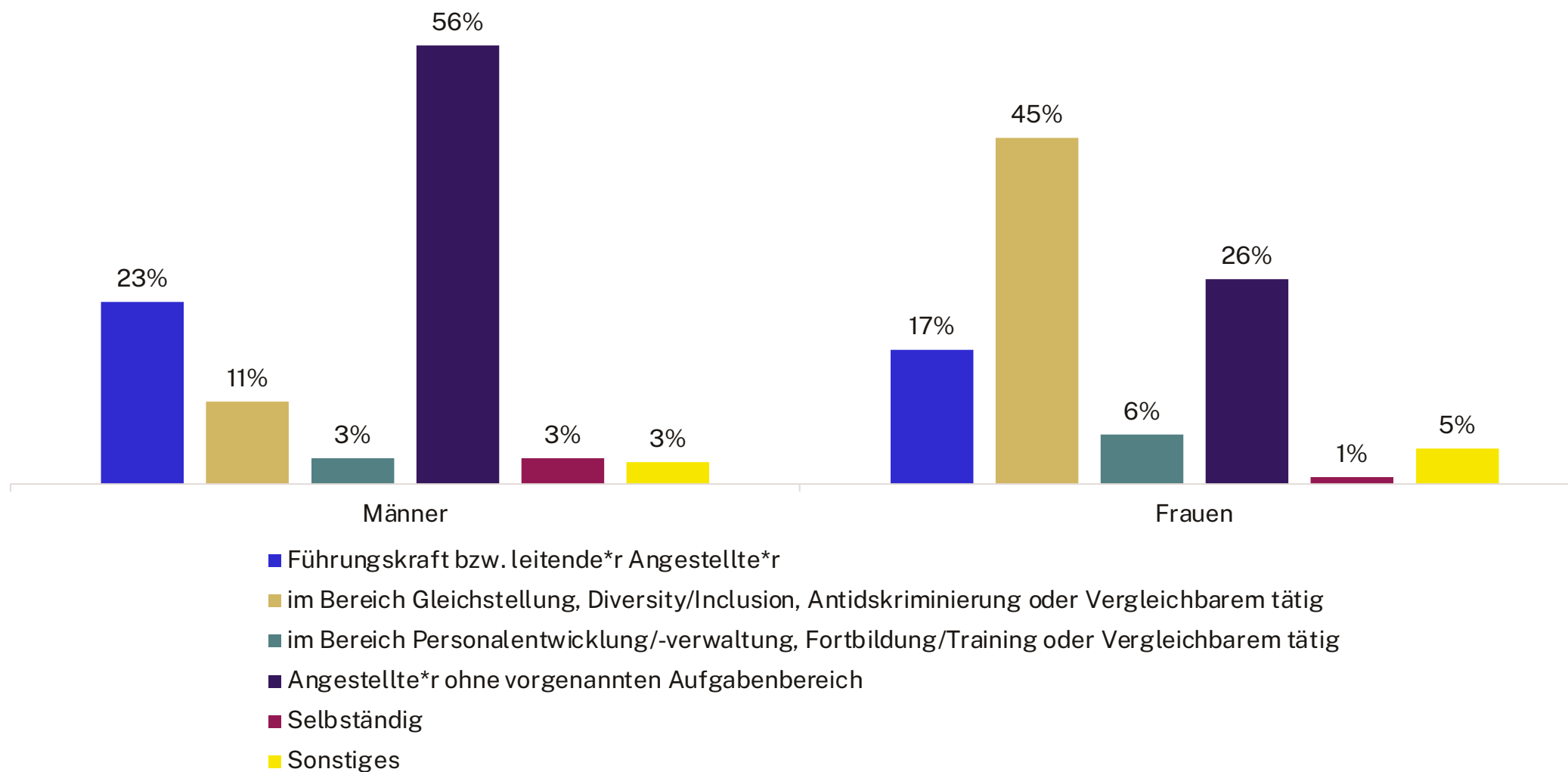
Wer hat teilgenommen?

Betriebliche Position der Befragten

- Erwartungsgemäß sind im Rahmen der spezifizierten Kategorien Vertreter:innen aus dem Bereich „Gleichstellung, Diversity & Inclusion, Anti-Diskriminierung“ (DIE, 23 %) besonders stark vertreten, was mit der inhaltlichen Nähe zum Thema bzw. der Verantwortlichkeit dafür erklärbar ist. Dicht darauf folgen die Führungskräfte/leitenden Angestellten (21 %).
- Die deutlich größte Gruppe ist jedoch keinem der genannten Auswahlbereiche zuzuordnen.
- Differenziert nach Geschlecht (folgende Folien) zeigt sich: Die männlichen Befragten sind am häufigsten Angestellte ohne Führungsverantwortung, während die weiblichen größtenteils im Bereich DEI tätig sind.

In meiner Arbeitsstelle bin ich...

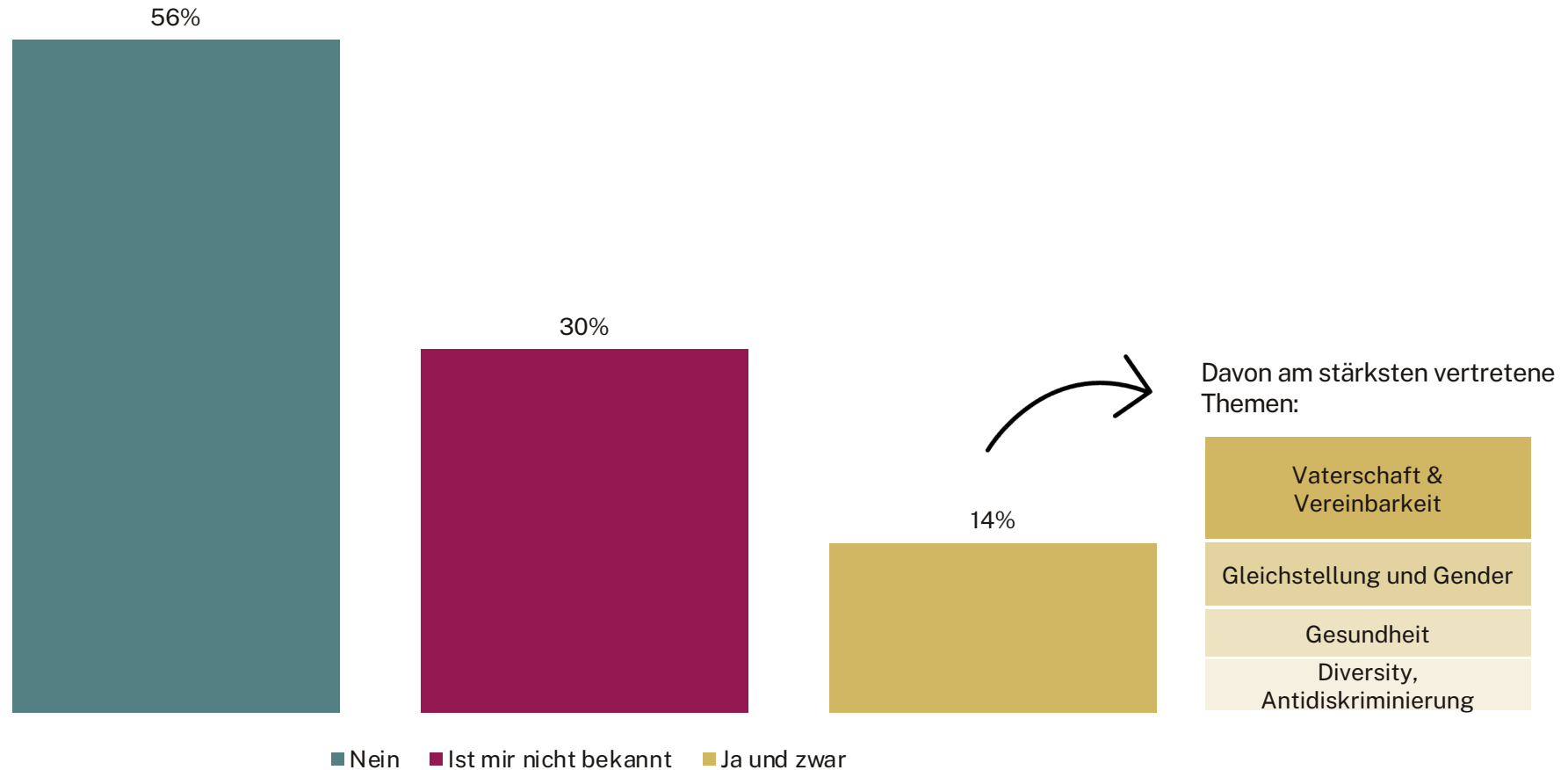
(nach Geschlecht, n = 292)



4. Was sind die zentralen Ergebnisse?

Wurden oder werden in meiner Arbeitsstelle bereits (Fort-) Bildungsangebote zum Thema Männer und Gleichstellung angeboten?

(n = 292)



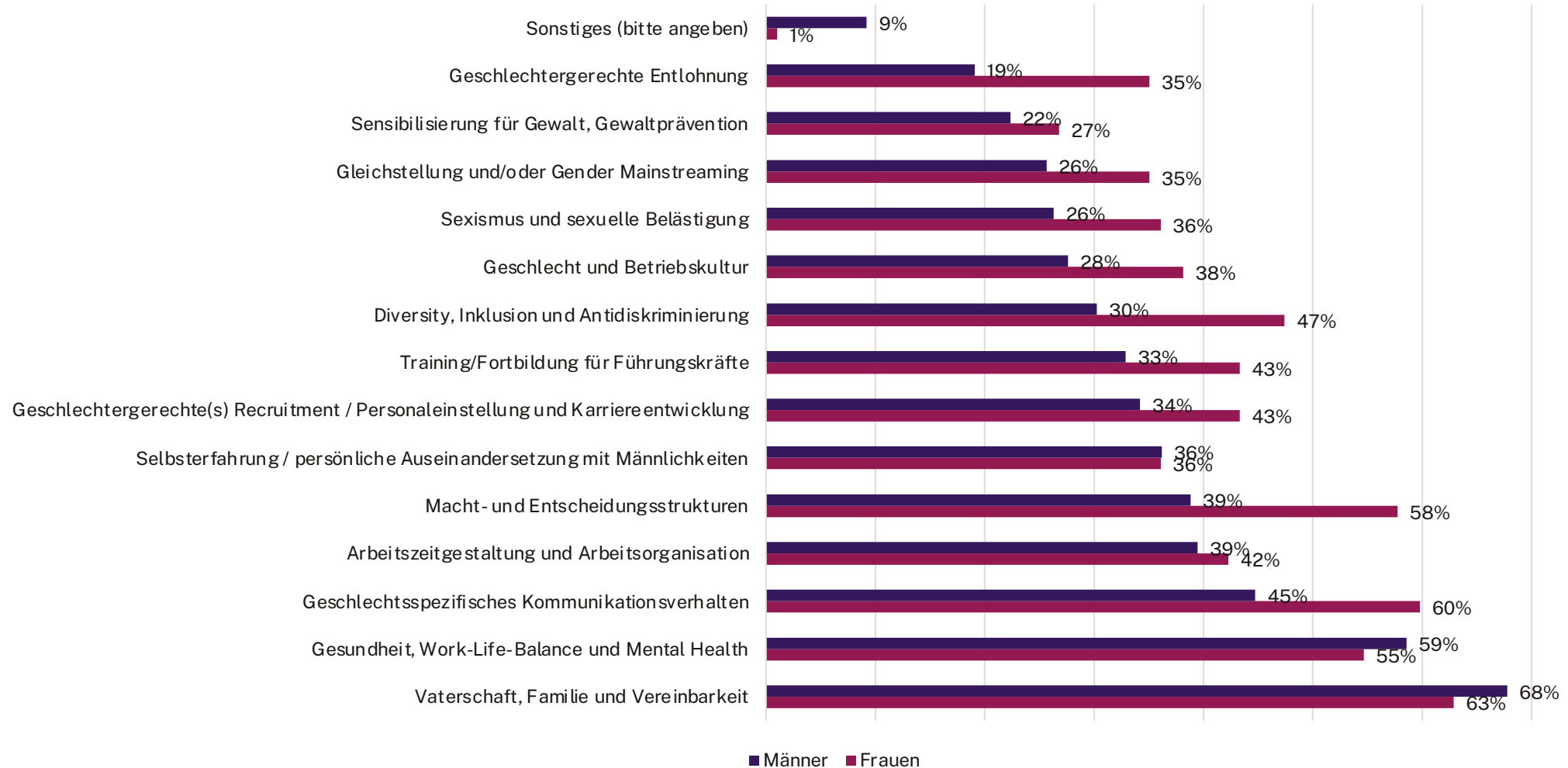
Was sind die zentralen Ergebnisse?

Bisherige Angebote zum Thema Gleichstellung und Männer im eigenen Betrieb

- Mehr als die Hälfte der Befragten hat bisher keine betreffenden Angebote wahrgenommen.
- Rund einem Drittel ist nicht bekannt, ob der Betrieb bereits Maßnahmen ergriffen hat. → Besondere Relevanz betriebsinterner Kommunikation
- Lediglich ein kleiner Teil der Teilnehmer:innen (14 %) weiß von Angeboten im Bereich Gleichstellung und Männer am Arbeitsplatz. Darunter besonders präsent:
 - die Themen Vaterschaft & Vereinbarkeit (12 Nennungen) und Gleichstellungs-/ Genderpolitik (9 Nennungen),
 - aber auch Gesundheitsthemen (6 Nennungen) und Fragen von Diversity und Antidiskriminierung (4 Nennungen)

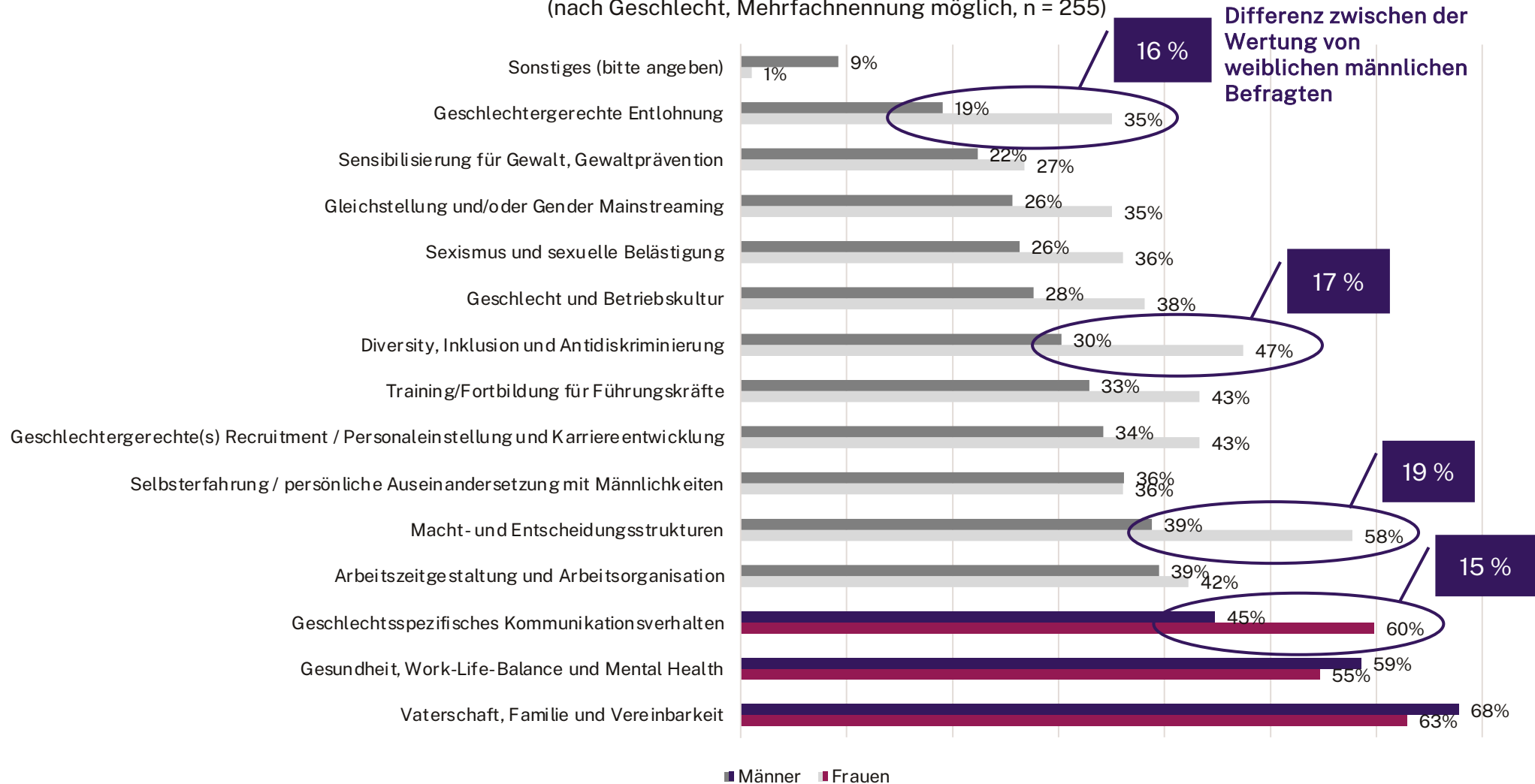
Folgende Themen könnten für meine Arbeitsstelle relevant sein

(nach Geschlecht, Mehrfachnennung möglich, n = 255)



Folgende Themen könnten für meine Arbeitsstelle relevant sein

(nach Geschlecht, Mehrfachnennung möglich, n = 255)



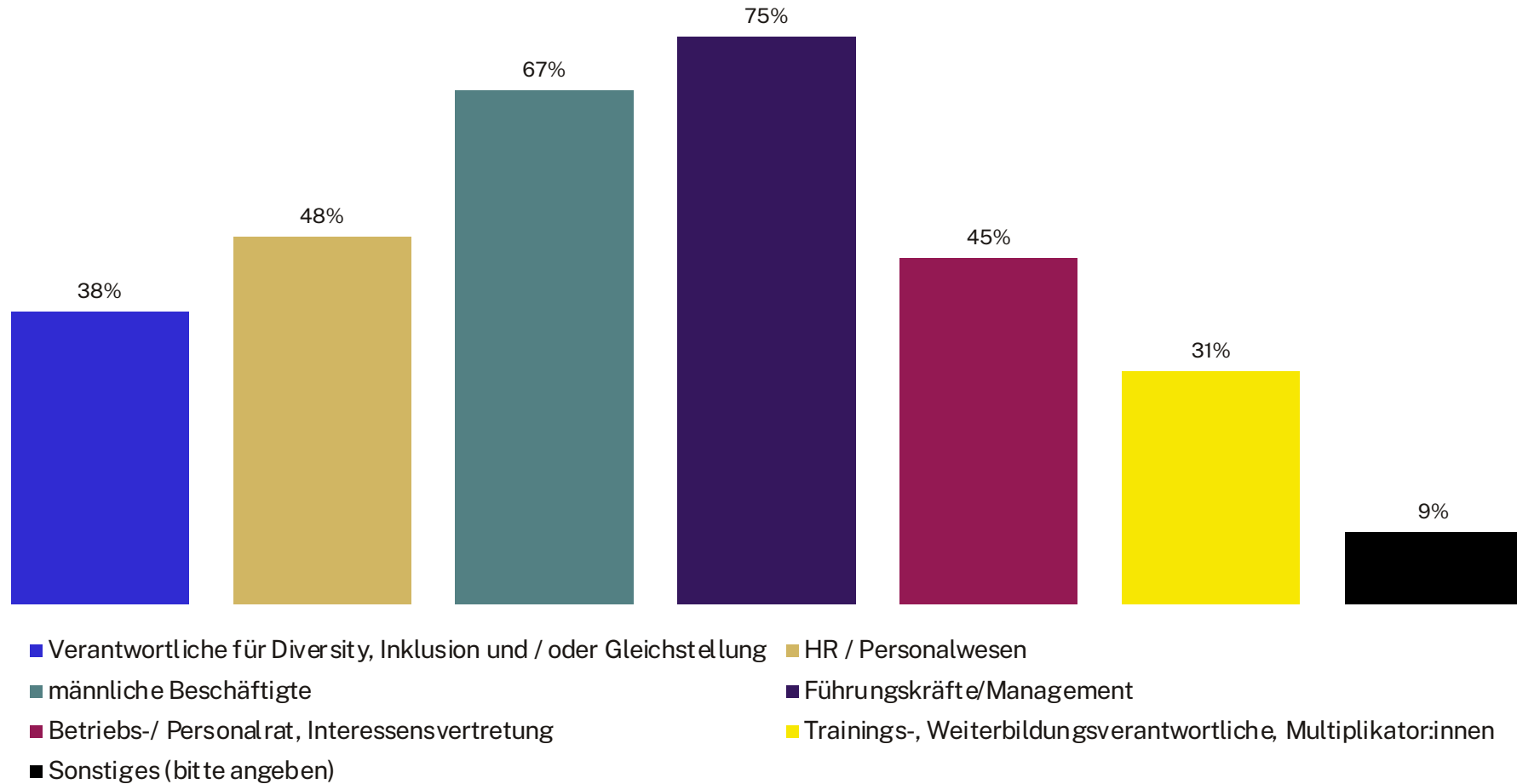
Was sind die zentralen Ergebnisse?

Relevante Themen für (Fort-)Bildungsangebote zum Thema Gleichstellung und Männer aus Sicht der Befragten

- Für Männer und die Gruppe der Führungskräfte sind die Themen Vereinbarkeit, Gesundheit und geschlechtsspezifische Kommunikation am wichtigsten, aber auch Frauen sehen hier Relevanz.
- Frauen bewerten fast alle Themen relevanter als Männer, wobei es einen besonders großen Unterschied bei der Bedeutung von Entlohnung, Macht- und Entscheidungsstrukturen, Diversity / Inklusion / Antidiskriminierung und Kommunikationsprozessen gibt.
- Insgesamt erachten die männlichen Befragten vermeintliche „Frauenthemen“ seltener als relevante Inhalte von Bildungsangeboten, aber: rund 45 % halten geschlechtsspezifische Kommunikation für ein wichtiges Thema.

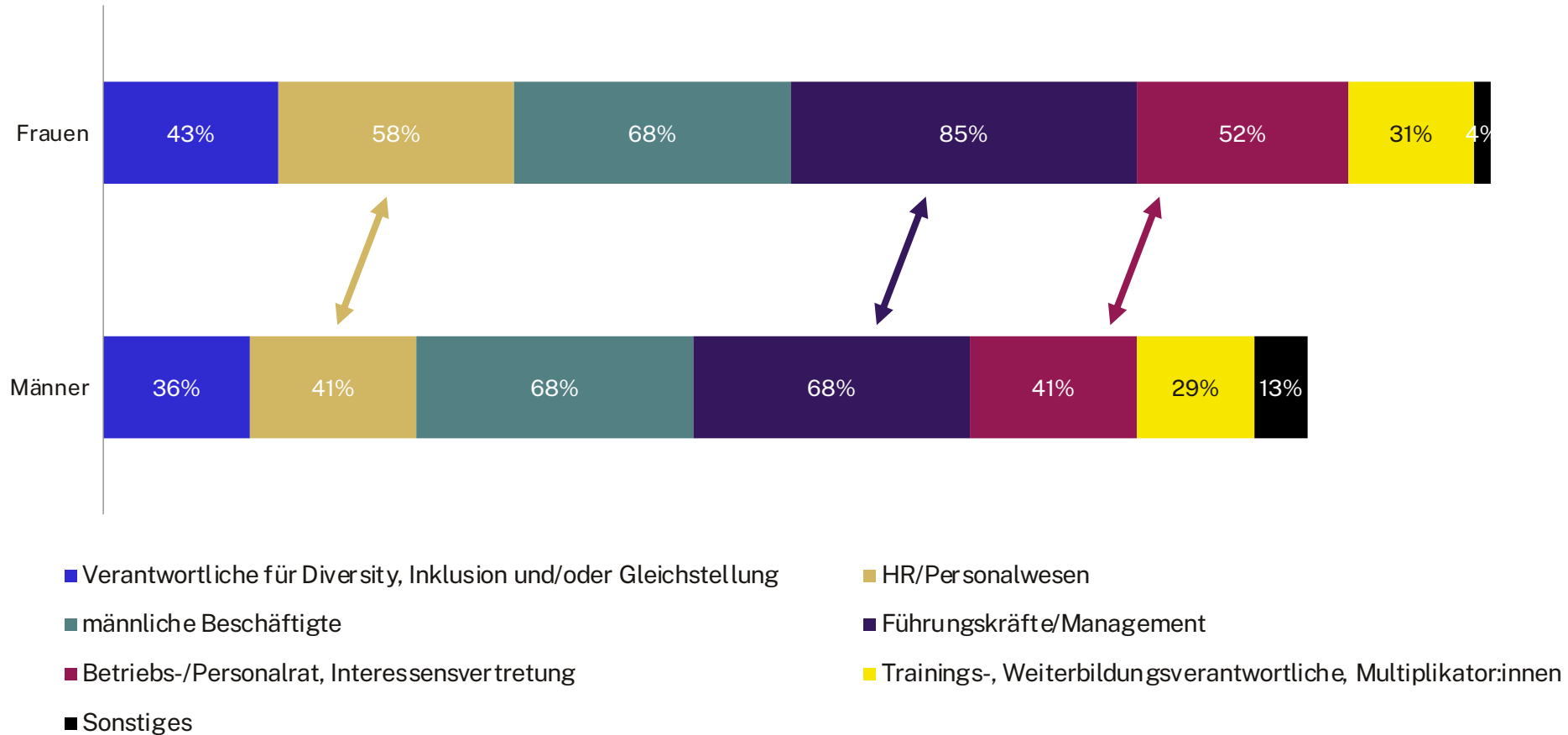
Für welche Gruppen könnten die von Ihnen eben genannten Bildungs- und Beratungsangebote besonders relevant sein?

(Mehrfachnennungen möglich, n = 255)



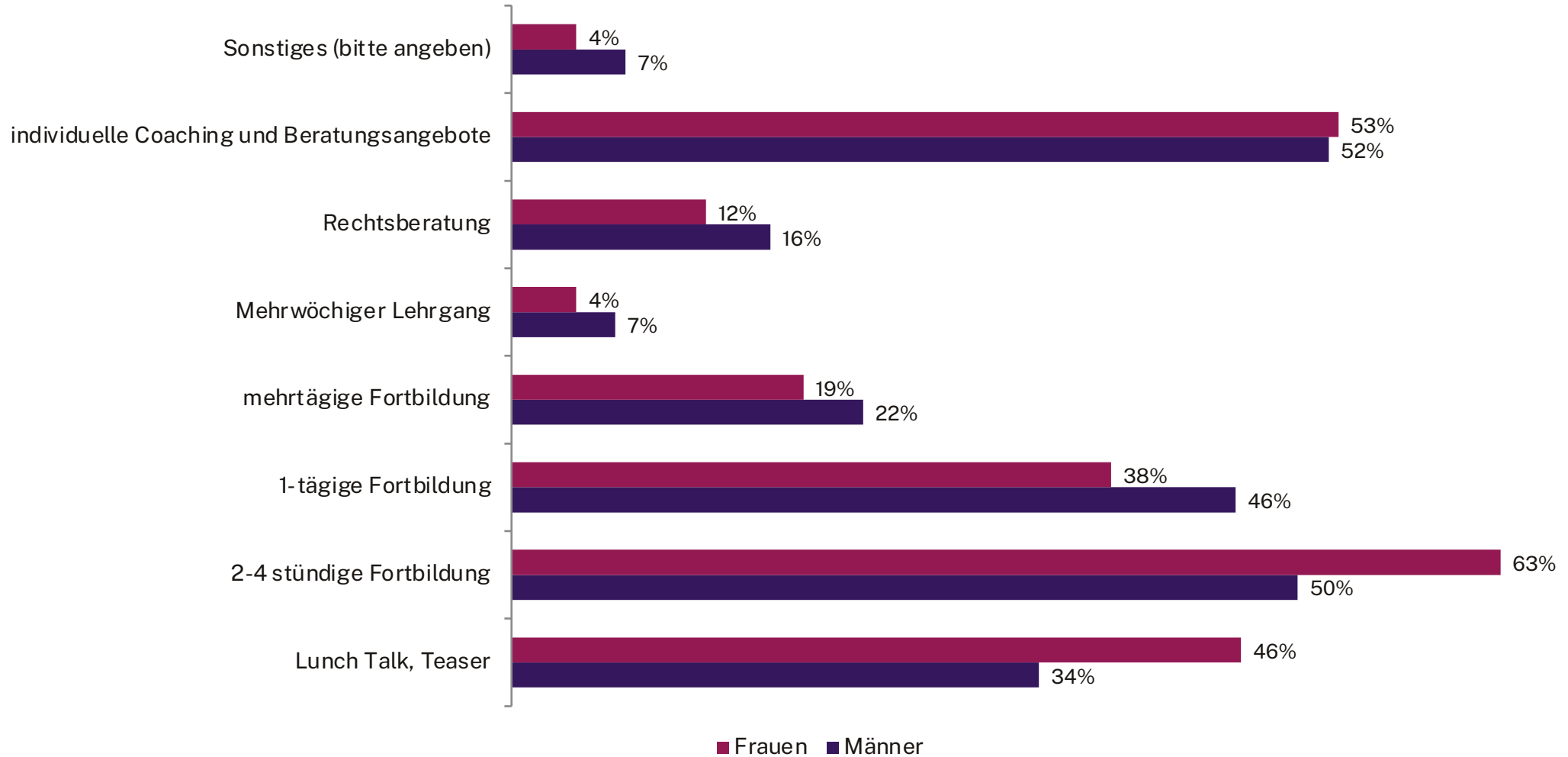
Für welche Gruppen sind die Bildungsangebote relevant?

(nach Geschlecht, Mehrfachnennungen möglich, n = 255)



Zur Umsetzung der Themen braucht es folgende Formate

(nach Geschlecht, Mehrfachnennungen möglich, n = 255)



Was sind die zentralen Ergebnisse?

Geeignete Zielgruppen und Formate für (Fort-)Bildungsangebote zum Thema Gleichstellung und Männer aus Teilnehmer:innen-Sicht

- Für die Befragten sind Führungskräfte ganz klar die wichtigste Zielgruppe von Angeboten, dicht gefolgt von männlichen Beschäftigten.
- Geht es nach den Frauen, sind alle potenziellen Zielgruppen relevanter als für Männer, besonders aber HR-Verantwortliche.
- Bei der Frage möglicher Formate von Gleichstellungsangeboten mit Männerbezug dominieren klar individuelle Services (z.B. Beratung) und kürzere Formate.
- Besonders Frauen wünschen sich zeitsparende Weiterbildungen und Kurzformate, Männer sind für eintägige Formate offener.

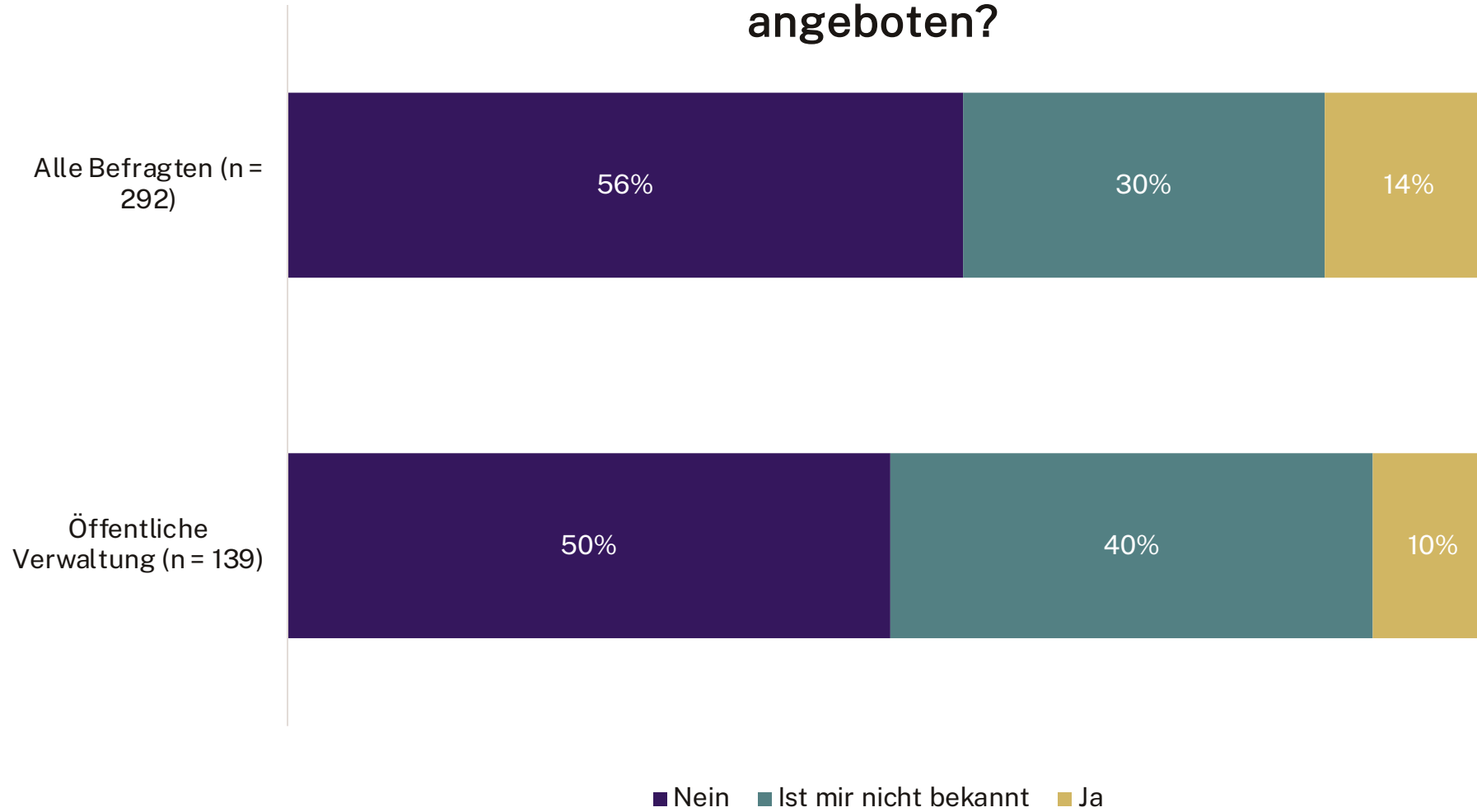
5. Was zeigt die Studie in Hinblick auf die Öffentliche Verwaltung?

Was zeigt die Studie in Hinblick auf die Öffentliche Verwaltung?

Unter den Befragten der öffentlichen Verwaltung waren im Vergleich zur Gesamtbefragung

- Ähnlich viele Männer und Frauen,
- Mehr Angestellte ohne Führungsverantwortung (55 zu 44 %),
- Deutlich mehr Unternehmen mit über 250 Beschäftigten vertreten (81 zu 67 %).
- Wichtigste Ergebnisse:
 - In der Öffentlichen Verwaltung sind weniger Maßnahmen bekannt als in Betrieben allgemein.
 - Alle Themen werden hier seltener als relevant benannt als in Betrieben allgemein; dies betrifft besonders die Themen „Geschlechtergerechte Entlohnung“ (-12 %), „Diversity, Inklusion und Antidiskriminierung“ sowie „Selbsterfahrung/persönliche Auseinandersetzung mit Männlichkeiten“ (je -7 %).

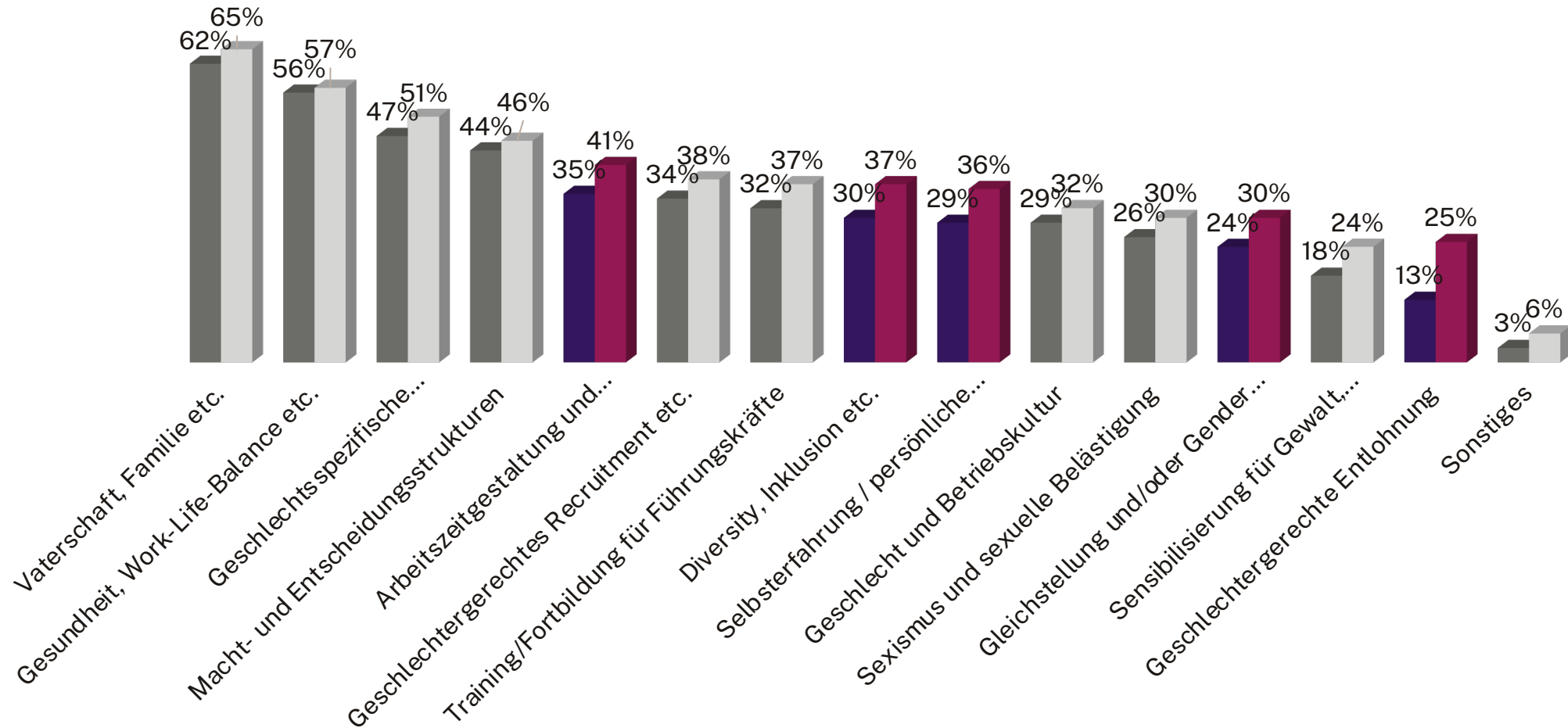
Wurden oder werden in meiner Arbeitsstelle bereits (Fort-) Bildungsangebote zum Thema Männer und Gleichstellung angeboten?



Folgende Themen könnten für meine Arbeitsstelle relevant sein:

(in Prozent; Mehrfachnennung möglich)

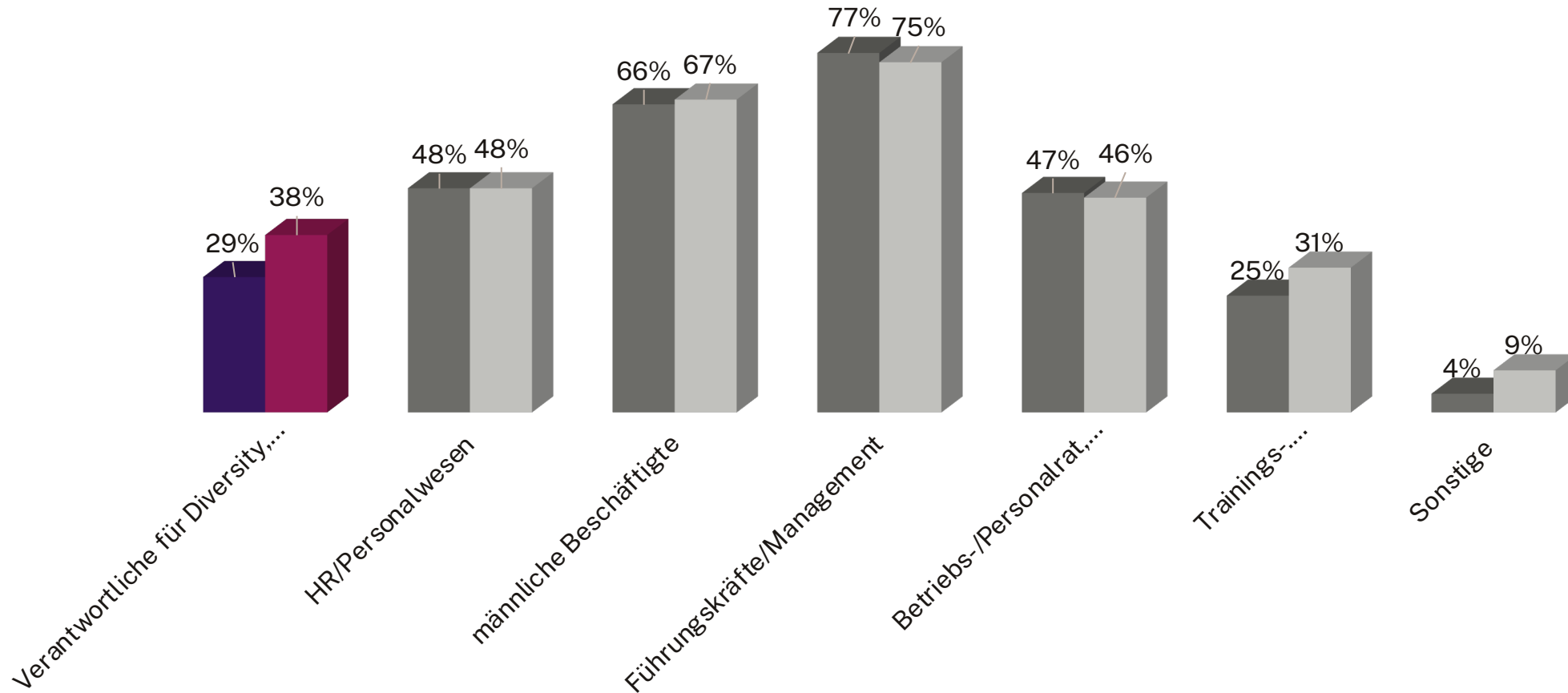
■ Öffentliche Verwaltung (n = 139) ■ Alle Befragten (n = 254)



Für welche Gruppen könnten die von Ihnen eben genannten Bildungs- und Beratungsangebote besonders relevant sein?

(in Prozent; Mehrfachnennungen möglich)

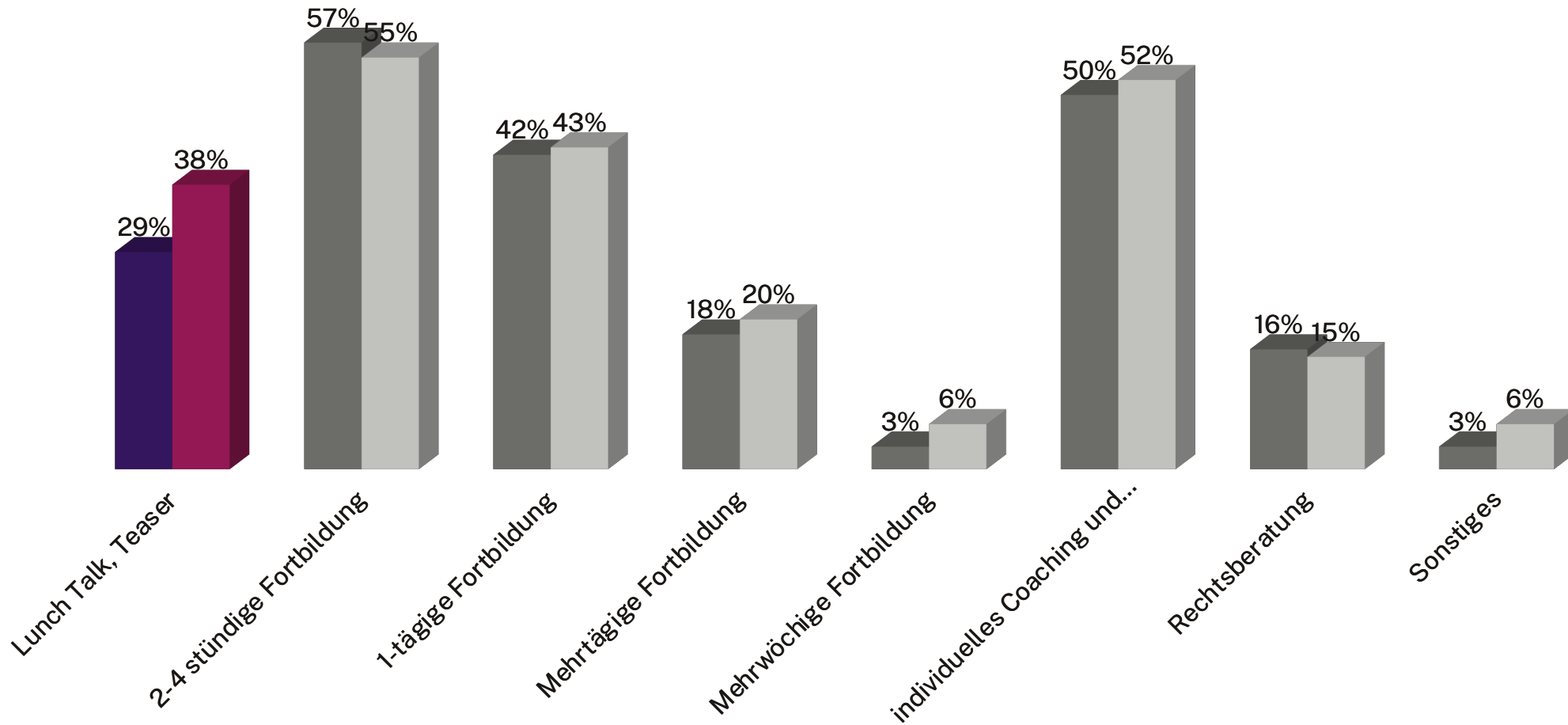
■ Öffentliche Verwaltung (n = 139) ■ Alle Befragten (n = 255)



Zur Umsetzung der Themen braucht es folgende Formate:

(in Prozent; Mehrfachnennungen möglich)

■ Öffentliche Verwaltung (n = 139) ■ Alle Befragten (n = 255)

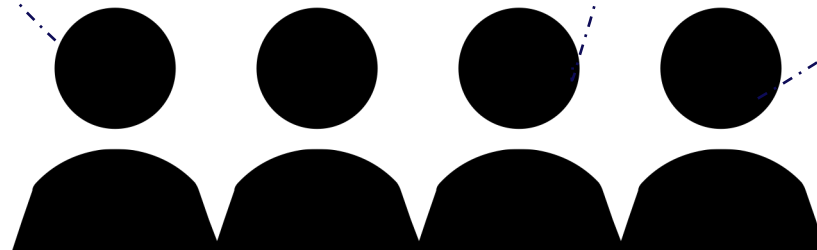


Stimmen aus den offenen Fragen

„Betriebliche Gleichstellungspläne/-strategien sollten Männerthemen und -anliegen integrieren.“

„Es muss mehr über das Thema mentale Gesundheit bei Männern gesprochen werden.“

„Die Fragen waren alle ausschließlich männerorientiert. Ich denke, dass sich bei uns im Betrieb (sozialer Bereich) auch Frauen mit Männerthemen auseinandersetzen müssen; viele Frauen sehen nicht, dass Männer ebenfalls Gleichstellungsthemen haben und übergehen diese.“



6. Was sind die Schlussfolgerungen?

Was sind die Schlussfolgerungen?

- Unsere Studie lässt keine Rückschlüsse auf die Gesamtheit der deutschen Unternehmen zu, zeigt aber deutliche Trends unter den teilnehmenden Betrieben.
- Aus der Sicht der Teilnehmer:innen:
 - ... gibt es bisher zu wenige Gleichstellungsangebote in Betrieben, welche die Bedürfnisse von Männern berücksichtigen:
 - ... braucht es v.a. mehr Angebote zu den Themen Vaterschaft und Vereinbarkeit, Gesundheit und Work-Life-Balance, aber auch Fragen um Arbeitszeitorganisation und geschlechtsspezifischer Kommunikation gelten als sehr wichtig.
 - ... sind in erster Linie Beschäftigte mit Führungsverantwortung die adäquate Zielgruppe solcher Angebote, aber auch männliche Beschäftigte.
 - ... eignen sich am ehesten kurze und individuelle Angebotsformate zum Thema Gleichstellung und Männlichkeit.
- Und nicht zuletzt: Die Studie kann eine sinnvolle Grundlage für weitere Forschung zum Thema bieten, etwa in Kooperation mit Sozialpartnern.

7. Wie geht es weiter?

Projektabschluss: Wie geht es weiter?



**Save the Date | Geschlechterreflektierte
Männerarbeit – wirkt, stärkt, spart!**

**Internationale Konferenz am 16./17. September 2024
in Wien**


Wie kommen wir zu einem flächendeckenden System
solide verankerter Männerarbeit und -beratung? Wie
wird eine geschlechter- und männlichkeitsreflektierte
Kompetenz in den vorhandenen Beratungsangeboten
und -strukturen implementiert und bei den Beratenden
selbst gestärkt?


Für Fachleute, Berater:innen und
geschlechterpolitisch Interessierte

Danke!



Wir sind die gleichstellungsorientierte Interessenvertretung für Jungen, Männer und Väter. Das Bundesforum Männer ist der Dachverband für Organisationen, die deutschlandweit im Feld von Jungen-, Männer- und Väterarbeit bzw. -politik tätig sind.

 Bundesforum Männer
Reginhardstraße 34
13409 Berlin

 030 275 811 22

 info@bundesforum-maenner.de

 Montag – Donnerstag, 10 – 15 Uhr

[bundesforum-maenner.de](https://www.bundesforum-maenner.de)
[maennerberatungsnetz.de](https://www.maennerberatungsnetz.de)

 [@bfmaenner](https://www.instagram.com/bfmaenner)

 [@bundesforum-maenner-de](https://www.linkedin.com/company/bundesforum-maenner-de)