

Männer und Väter gewinnen für eine partnerschaftliche Zeit- und Vereinbarkeitspolitik

„Wenn die Zeit nicht reicht?! Warum es eine neue Zeit-
und Vereinbarkeitspolitik braucht“

06.03.2024 in Weisßenfels

- **Dachverband**
 - 41 Mitgliedsorganisationen
 - zivilgesellschaftliche Organisationen: ev. Männerarbeit, LSVD, SKM, DGB
 - Bundes- und Landesarbeitsgemeinschaften der Jungen-, Männer-, Väterarbeit: LAG Jungen- und Männerarbeit Sachsen

Interessensverband

- Gleichstellungsorientierte Männerpolitik
- Männerberatung (z.B. Männerberatungsnetz)

Männer gewinnen durch und für die Gleichstellungspolitik

- als Unterstützer und Verbündete
- als Agenten des Wandels mit eigenen Themen und Bedarfen
- Gleichstellung stärkt die individuellen
Entscheidungsmöglichkeiten

Herausforderungen

- Traditionelle Männlichkeitserwartungen
 - Gesteigerte Erwerbsorientierung
 - Familienernährer
 - Verfügbarkeitsansprüche der Unternehmen
 - Männlichkeit ist mit Erwerbsarbeit verknüpft
 - (Unbezahlte) Sorgearbeit ≠ männlich

Kosten von Männlichkeitsanforderungen

- **Geschlechterdualistische Arbeitsteilung** = Trennung von Lebensbereichen und Erfahrungswelten (Sorge/ Kindererziehung)
- Verstärkte **Risikobereitschaft** und geringere **Lebenserwartung**
 - Straßenverkehr 2020:
 - Verkehrsunfälle: 190 233 (57,7 %) Männer und 139 713 (42,3 %) Frauen
 - Getötete im Straßenverkehr: 2719 Getötete, davon 2063 (75,9 %) Männer und Jungen
 - Lebenserwartung bei Geburt (2020/22): Jungen 78,3 | Mädchen 83,2 Jahre = 4,9 Jahre Differenz

Schlechtes **Gesundheitsverhalten**

- Der Mann behandelt seinen Körper wie eine „Leistungsmaschine, die nur dann repariert werden muss, wenn sie nicht mehr funktioniert“ (Thomas Gesterkamp)
- Gesteigerter Alkoholkonsum: Todesfälle durch auf Alkohol zurückzuführenden Todesursachen: 43.000 Männer und 19.000 Frauen (Jahr 2016). (s. Deutsche Hauptstelle für Suchtfragen)
- Erhöhtes **Suizidrisiko**:
 - In 2022 starben insgesamt 10.119 Menschen durch Suizid | Anteil Männer: ca. 75% | Über alle Lebensalter hinweg deutlich mehr Männer als Frauen.

Quelle: Statistisches Bundesamt

Chancen

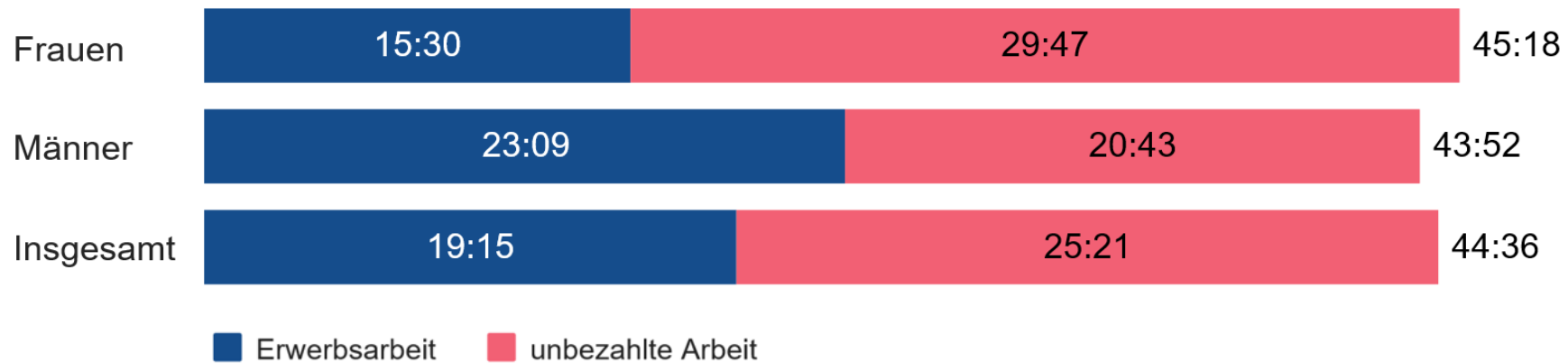
- Gleichstellungspolitik und partnerschaftliche Verteilung der Aufgaben
- aktive Vaterschaft
- Teilhabe an allen Lebensbereichen / am ganzen Leben
- Sorgeorientierung / nachhaltige Männlichkeit

Erwerbsarbeit und unbezahlte Arbeit

Erwerbsarbeit und unbezahlte Arbeit

Personen ab 18 Jahren, in Stunden pro Woche

2022

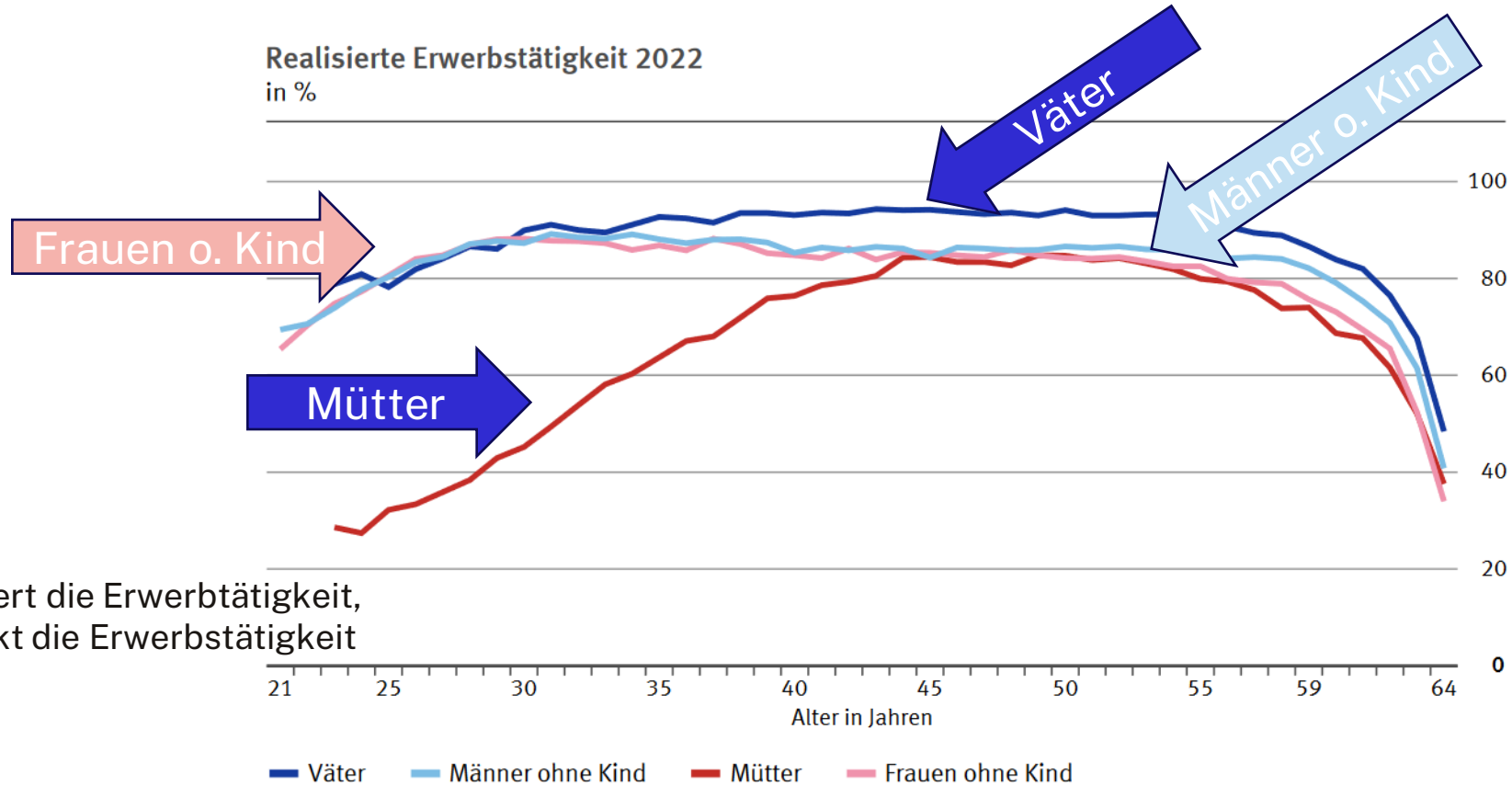


Abweichungen rundungsbedingt. Quelle: Zeitverwendungserhebung 2022

© Statistisches Bundesamt (Destatis), 2024

www.bundesforum-maenner.de

Vaterschaft steigert Erwerbstätigkeit



Vaterschaft steigert die Erwerbstätigkeit,
Mutterschaft senkt die Erwerbstätigkeit

Ergebnisse des Mikrozensus.

2023 - 127

Arbeit und Elternschaft

Erwerbsarbeit und unbezahlte Arbeit 2022

Personen von 18 bis 64 Jahren nach ausgewählten Haushaltstypen, in Stunden pro Woche

Alleinerziehende und Paare mit Kind(ern)



Alleinlebende und Paare ohne Kind



■ Erwerbsarbeit ■ unbezahlte Arbeit

Abweichungen rundungsbedingt. Quelle: Zeitverwendungserhebung 2022


© Statistisches Bundesamt (Destatis), 2024

www.männerperspektiven.de

Einstellungen von Männern zu Gleichstellung und Gleichstellungspolitik

- Befragte: 1.556 Männer (ab 18 Jahren.)
- repräsentative geschichtete Zufallsstichprobe
- soziodemographischen Verteilungen entsprechend Mikrozensus
- Schichtungskriterien: Bundesland, Alter, Bildung, Berufsqualifikation, Haushaltsgröße

- Delta Institut / Prof. Dr. Carsten Wippermann
Erstellungsdatum: Oktober 2023

- Beauftragt vom  BUNDES
FORUM
MÄNNER

Männerperspektiven 2023
www.maennerperspektiven.de

Gleichstellung ist...

wichtig für den gesellschaftlichen Zusammenhalt.

Dieser Auffassung sind Männer zu

2015
79 %

2023

84 %

Gleichstellungspolitik

befasst sich noch zu wenig mit den Bedürfnissen und Anliegen von Männern.



67 %

Zudem sind **46%** der Männer der Ansicht, die Bedürfnisse und Anliegen **von Männern und von Frauen** stehen zu wenig im Fokus von Gleichstellungspolitik.

Gleichstellungspolitik

Diese **Angebote und Maßnahmen** der Gleichstellungspolitik finden Männer nützlich:

Mehr Männer für
soziale Berufe
gewinnen

86%

**Bundesweite
Beratungsangebote für
Männer und Jungen als
Täter und Opfer von
Gewalt**

85%

Ausweitung der
Partnermonate beim
Elterngeld

77%

Männer-Typologie zur Gleichstellungspolitik

Männer differenziert & zielgruppenspezifisch politisch adressieren!

	2023		
Befürworter einer aktiv-offensiven Gleichstellungspolitik	23 %	37%	
Befürworter einer moderaten Gleichstellungspolitik	14 %		
Distanzierte Akzeptanz, aber kaum Interesse	31 %	31	
Gegner einer weiter gehenden Gleichstellungspolitik	22 %	x %	10
Anti-Gleichstellung: Festhalten an bewährter natürlicher Geschlechterordnung	10 %		x %
Summe	100 %	100 %	

BFM:
Männerperspektiven 2023
www.maennerperspektiven.de

Gleichstellungsorientierte Männerpolitik

Gleichstellungspolitik muss Männer differenziert und zielgruppenspezifisch adressieren:

- **aktive Befürworter** von Gleichstellungspolitik
weiter ermutigen, bestärken und unterstützen
- **wenig an Gleichstellung interessierte** Männer und skeptische Gegner mit einladenden und für einbeziehenden Maßnahmen überzeugen
- **harte Gegner** und Vertreter antifeministischer Positionen klar begrenzen

Einflussfaktoren / Veränderungsebenen

- **Männer & Frauen:** Einstellungen, Leitbilder, Verhalten →
a) Erwerbsarbeit, b) Kinder/Familie/Erziehung, c) Gleichstellung /
Arbeitsteilung
- **Paar:** Aushandlungsprozesse, Gelegenheitsstrukturen,
Teufelskreislauf (Zuschreibungen → Erfahrungen → Kompetenzen → Zuschreibungen) **und**
biografische Pfadabhängigkeiten
- **Gesellschaftliche Normen:** Veränderung von Normalitätsannahmen
- **Betrieb:** Kulturwandel (Anwesenheit, Verfügbarkeit), Arbeitszeit
- **Staat:** Ernährer-Modell vs. Erwerbs-Sorge-Modell, institutionelle
Kinderbetreuung → Anreize zur Übernahme von Sorgearbeit durch
Männer / Väter stärken

Betriebsumfrage

Bildungsangebote um Thema Männer und Gleichstellung

Hintergrund und Ziele

- Formal: Marktanalyse FOSMA
- Thema setzen/bekannt machen
- Ideen übers Feld generieren, Interessenlagen eruieren
- Betriebliche Männerarbeit konkretisieren

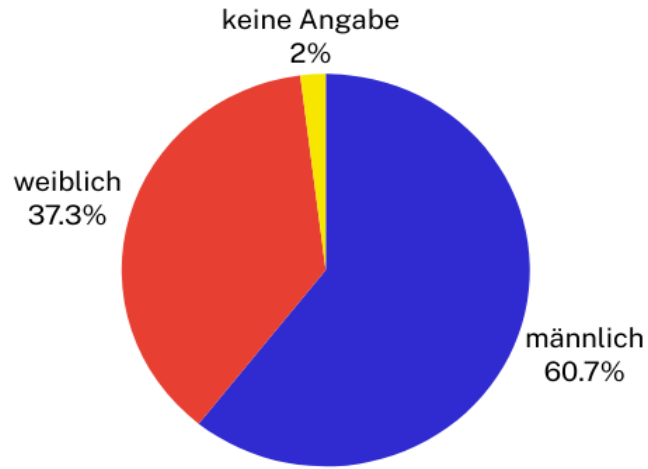
Methode:

- Befragung mit SurveyMonkey
- Sampling anhand BFM-Mitgliedschaft und Social Media (u.a. LinkedIn, Instagram)
- Selbstrekrutierung, nicht repräsentativ, aus ca. 290 Unternehmen und Organisationen
- explorative Ersterhebung, ggf. validere Umfrage folgen lassen (z.B. über Sozialpartner)

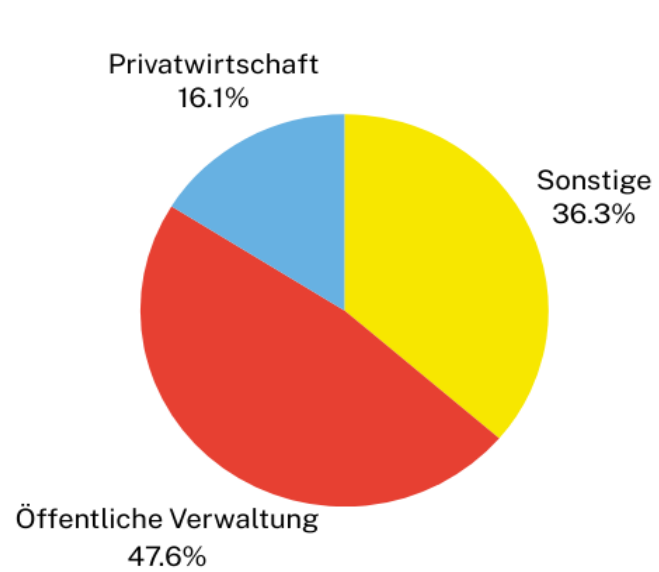
Wer hat an der Umfrage teilgenommen?

TOP 3

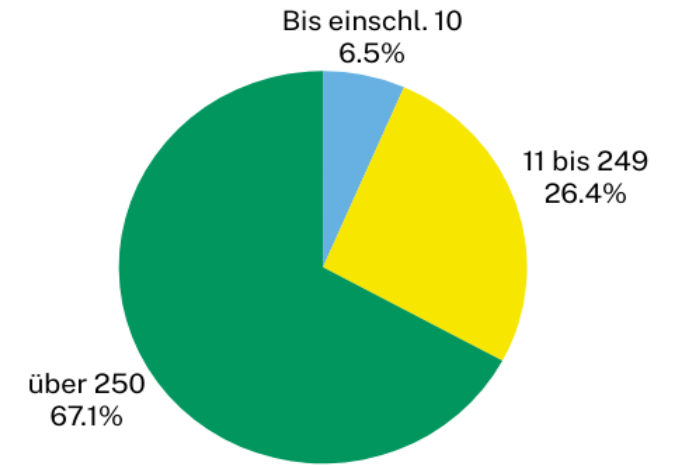
Geschlecht



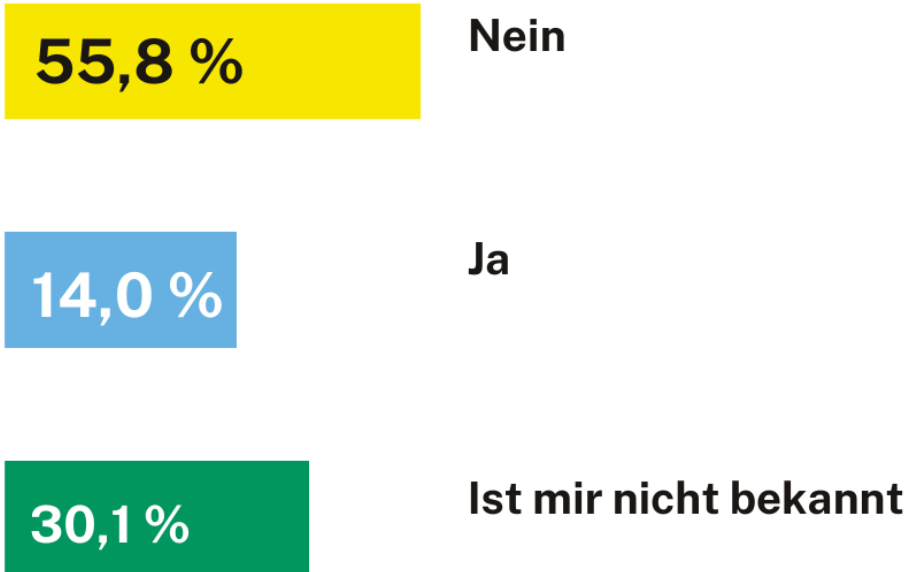
Branche



Betriebsgröße (Anzahl Beschäftigte)



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



**Welche
Männlichkeitsthemen
könnten für Ihre
Arbeitsstelle relevant
sein?**

65,4 %

**Vaterschaft, Familie und
Vereinbarkeit**

57 %

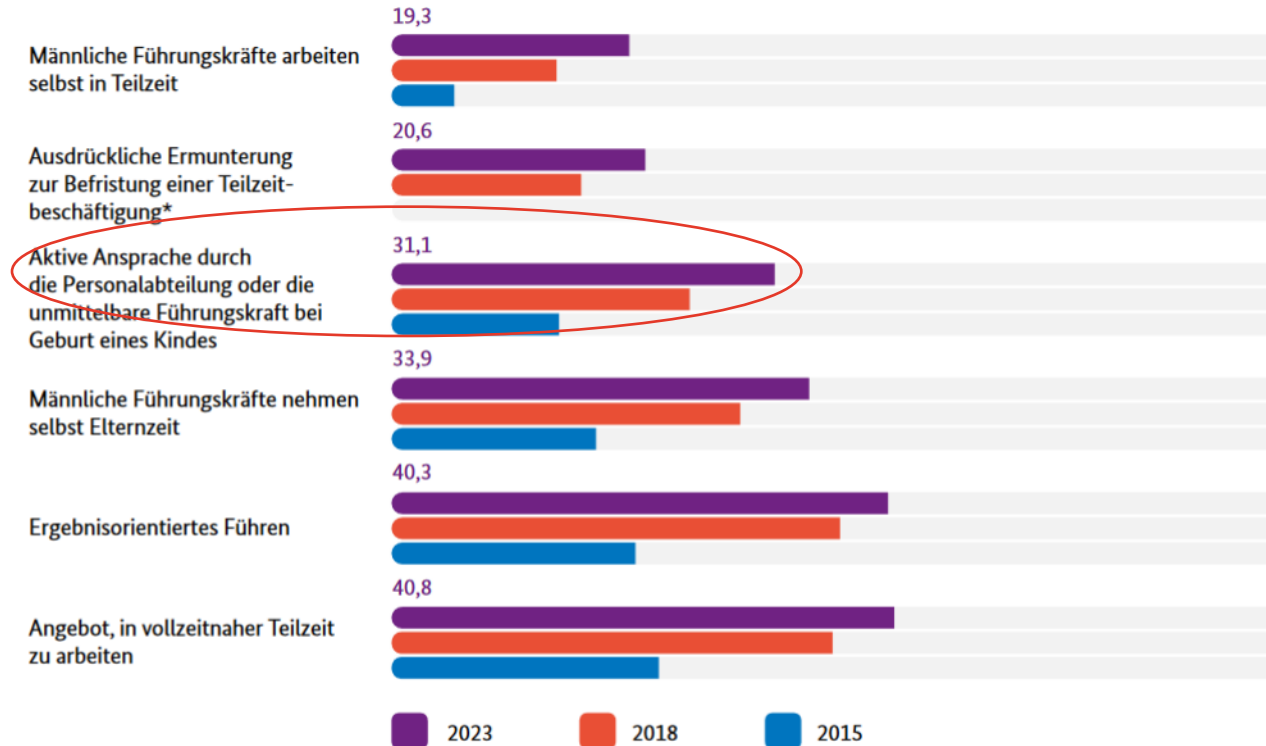
**Gesundheit, Work-Life-
Balance
und Mental Health**

50,8 %

**Geschlechtsspezifisches
Kommunikationsverhalten**

Väterförderung in Unternehmen

Abbildung 3-2: Die positive Entwicklung von Maßnahmen zur Väterförderung setzt sich fort
Anteil der Unternehmen, die die Maßnahmen anbieten, in Prozent



IW-Personalpanel; Frage: Mit welchen Maßnahmen unterstützen Sie Väter aktiv bei der Inanspruchnahme von Elternzeit oder Teilzeit? * Frage-Item wurde im Jahr 2018 neu formuliert. Für die Brückenteilzeitregelung wurde mit Beginn 2019 auch eine gesetzliche Regelung der Anspruchsvoraussetzungen in Unternehmen mit in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eingeführt.
Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft

BMFSFJ:
Unternehmensmonitor
Familienfreundlichkeit
2023, S. 18

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit

Klaus Schwerma

Stellvertretender Geschäftsführer
Bundesforum Männer

Kontakt

Bundesforum Männer

Interessenverband für Jungen, Männer und Väter e. V.
Reginhardstraße 34
13409 Berlin

tel +49 30 275 811 25
mail schwerma@bundesforum-maenner.de
web www.bundesforum-maenner.de