

EMPLOYERS
FOR EQUALITY

LEADERS
FOR
EQUALITY

Männer und Gleichstellung

- Infobroschüre -

**ONLINE-UMFRAGE ZUM GLEICHSTELLUNGS-
ENGAGEMENT MÄNNLICHER FÜHRUNGSKRÄFTE IN
UNTERNEHMEN UND VERWALTUNGEN IN
DEUTSCHLAND**

Prof. Dr. Julia Nentwich
Dr. Gabriele Schambach
Isabelle Hoyer





Umfrage zum Gleichstellungsengagement männlicher Führungskräfte in Deutschland

Sie wollen den Frauenanteil in Führungspositionen in Ihrem Unternehmen erhöhen? Sie wollen das Potential männlicher Führungskräfte für die Gleichstellungsarbeit erschließen? Aber Sie wissen gar nicht, was männliche Führungskräfte diesbezüglich denken und tun?

Zur Herstellung von Gleichstellung sind männliche Führungskräfte – alleine schon, weil sie die Mehrheit darstellen - zentrale Akteure, Gestalter, Promotoren und Unterstützer. Um sie zu adressieren, einzubinden und für eine Zusammenarbeit zu gewinnen, braucht es mehr Wissen über ihr Gleichstellungsengagement. Mit der von uns konzipierten Online-Umfrage erhalten Sie Auskunft über den Status Quo des Gleichstellungsengagements der männlichen Führungskräfte in Ihrem Unternehmen oder Ihrer Verwaltung. Dieses Wissen bildet eine wichtige Grundlage für Ihre Gleichstellungsaktivitäten.

Männliche Führungskräfte werden gefragt:

- Was motiviert Sie, sich für Gleichstellung zu engagieren?
- Was hindert Sie (zuweilen) am Engagement?
- Wo sind Sie bereits aktiv? Und was können Sie sich vorstellen, zukünftig für die Gleichstellung zu tun?

Weibliche Führungskräfte werden nach ihrer Einschätzung ihrer männlichen Kollegen befragt, um ein umfassendes Bild des Gleichstellungsengagements von Männern zu erhalten.

Vorteile

Die Ergebnisse können Sie nutzen

- zur besseren Adressierung und aktiven Einbindung männlicher Führungskräfte für Gleichstellungsmaßnahmen,
- als Grundlage der Reflexion (männlichen) Führungsverhaltens,
- als Grundlage für Austausch und Diskussion zwischen Frauen und Männern in Führungspositionen,
- zur Stärkung Ihrer Maßnahmen in den Bereichen Gleichstellungskultur, Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Unterstützung und Förderung von Frauen,
- als Basis für die Modifizierung bestehender sowie der Entwicklung neuer Gleichstellungsaktivitäten,
- zur internen Kommunikation von Gleichstellungsaktivitäten,
- um den für die Gleichstellung notwendigen kulturellen Wandel einen substantiellen Schritt voranzubringen.



Umsetzung

- Die Umfrage wird browsergestützt über [Unipark](#) durchgeführt
- Sie erhalten Ihren unternehmensspezifischen Umfragelink, den Sie mit einem Anschreiben an die Führungskräfte per Mail verschicken. Dies erleichtert die Datensicherheit, da wir keine Personendaten (wie beispielsweise die Namen und Email-Adressen Ihrer Führungskräfte) von
- Wir garantieren Datensicherheit durch die Datenschutzbestimmungen der EU, der Universität St. Gallen und des Kantons St. Gallen.
- Die Umfrage nimmt lediglich rund 15 Minuten Zeit in Anspruch.
- Der Umfragezeitraum beträgt zehn bis 14 Tage.
- Die Teilnehmenden können zwischen den Sprachen deutsch und englisch wählen – um auch internationale Führungskräfte optimal zu erreichen.
- Wir garantieren absolute Anonymität der Antworten. Die Rohdaten liegen ausschliesslich auf Servern, mit denen die Universität St. Gallen ein Vertragsverhältnis hat.
- Die Auswertung für Ihr Unternehmen erhalten Sie in der Regel innerhalb von vier Wochen.
- Die Ergebnisse der Umfrage stellen wir gerne mit Ihnen zusammen den Führungskräften in Ihrem Unternehmen in einer ein- bis zweistündigen Online-Dialogveranstaltung vor.
- In Ihrer Investition sind die Online-Umfrage in Ihrem Unternehmen, die Auswertung der Ergebnisse mit daraus resultierenden spezifischen Empfehlungen und Handlungshinweise sowie die Online-Präsentationsveranstaltung inkludiert.
- Auf Wunsch sind zusätzliche Fragen, Auswertungen nach einzelnen Unternehmensbereichen sowie vertiefende Auswertungen möglich.
- Wir garantieren höchste wissenschaftliche Expertise und verfügen über umfassende Erfahrungen mit dieser Online-Umfrage in der Schweiz.
- Selbstverständlich begleiten wir Sie während des ganzen Prozesses und stehen für Fragen gerne zur Verfügung.

Bereits durchgeführte Studie: Das Gleichstellungsengagement männlicher Führungskräfte in Schweizer Unternehmen

International erstmalig haben wir 2020 in unserem Projekt «[Leaders for Equality: Führungskräfte nutzen Chancen](#)“ der Universität St. Gallen Führungskräfte in Schweizer Unternehmen befragt. Beteiligt haben sich knapp 1.200 Führungskräfte aus den Bereichen Verkehr und Transport, Versicherungen, Einzelhandel, Medizintechnik, Softwareentwicklung und Elektrotechnik sowie Mitglieder eines Führungskräfteverbandes. Seitdem wurde die Umfragen in weiteren Unternehmen und Verwaltungen mit insgesamt weiteren knapp 2.500 Beteiligten eingesetzt.

Die Rücklaufquote in den Unternehmen lag zwischen dreißig und sechzig Prozent der angeschriebenen Führungskräfte. Der Anteil der männlichen Führungskräfte, die sich beteiligt haben, entsprach überwiegend auch ihrem Anteil an den Führungspositionen. Die Ergebnisse können also als Abbild der Wahrnehmungen der Führungskräfte und als solide Basis für die weitere Gleichstellungsarbeit angesehen werden.

Die zentrale und positiv überraschende [Erkenntnis der Studie](#) war: Männliche Führungskräfte sind motiviert, sich für Gleichstellung zu engagieren und sie sind auch bereits vielfach aktiv. Das zweite –



nachdenklich stimmende – Ergebnis war: Ihre Kolleginnen sind deutlich skeptischer und weniger positiv in der Einschätzung dieses Engagements. Daraus resultierten unter anderem die folgenden Fragen:

- Überschätzen die männlichen Führungskräfte ihr Engagement?
- Oder unterschätzen die Frauen ihre männlichen Kollegen? Erkennen sie das Engagement der Männer nicht (an)?

Zur Beantwortung dieser Fragen haben wir verschiedenen Tools erarbeitet, die auf der [Website](#) von Leaders for Equality zur Verfügung stehen.

Hintergrund: Gleichstellung braucht Männer

In den Führungsetagen von Unternehmen und Organisationen ist der Frauenanteil bekanntermaßen nach wie vor gering – und je höher die Managementebene, umso geringer der Frauenanteil. Unternehmensführungen lassen damit wesentliche ökonomische Potentiale ungenutzt, die Chancengleichheit ist nicht durchgängig gewährleistet und Unternehmenskulturen und -strukturen sind nach wie vor auf männliche Erwerbsbiographien ausgerichtet. Dies ist bekannt, wird jedoch in den bisher implementierten Gleichstellungsaktivitäten noch zu wenig abgebildet.¹ Zwar haben diese Maßnahmen zur weiteren Qualifizierung und zum Empowerment von Frauen wesentlich beigetragen – dennoch hat sich der Frauenanteil in Führungspositionen bislang wenig erhöht. Die Annahme, dass allein der Fokus auf Frauen die Situation ändert, greift zu kurz. Deshalb reichen Einzelmaßnahmen für Frauen nicht aus. Denn diese Aktivitäten sind meist darauf ausgerichtet, dass sich Frauen verändern und an die Gegebenheiten der Unternehmen anpassen. Als kritikwürdig ist daran anzusehen, dass damit die notwendige Veränderung von Unternehmensstrukturen und –kulturen unberücksichtigt bleibt.

Durch diesen Fokus der Gleichstellungsarbeit als „Frauenthema“ blieb bislang die Rolle männlicher Kollegen, Vorgesetzter und Mitarbeiter unthematisiert und damit auch ungenutzt. Gerade um den notwendigen kulturellen Wandel anzustoßen ist es jedoch unabdingbar insbesondere die – überwiegend männlichen – **Führungskräfte mit ins Boot zu holen**. Diese stellen nicht nur eine bisher kaum genutzte Ressource für Gender-Initiativen dar, sondern sie sind – quantitativ wie qualitativ – eine einflussreiche Stakeholder Gruppe. Wie aktuelle angelsächsische Forschungen zeigen, kommen diesen Männern entscheidende Aufgaben für den Gleichstellungsprozess zu, weshalb sie unbedingt einbezogen werden müssen, um Maßnahmen durchzusetzen und Chancengleichheit zu erreichen.²

¹ Boes, Andreas; Bultemeier, Anja; Trinczek, Rainer (Hrsg.) (2013): Karrierechancen von Frauen erfolgreich gestalten. Analysen, Strategien und Good Practices aus modernen Unternehmen, Wiesbaden.

² vgl. Kelan, Elisabeth K./ Wratil, Patricia (2018): Post-Heroic Leadership, Tempered Radicalism and Senior Leaders as Change Agents for Gender Equality, in: European Management Review, Vol. 15, 5–18; Sherf, Elad N./ Tangirala, Subra (2017): How to Get Men Involved with Gender Parity Initiatives, Harvard Business Review, September 13, 2017, <https://hbr.org/2017/09/how-to-get-men-involved-with-gender-parity-initiatives> (Zugriff: 17.08.2021); De Vries, Jennifer A. (2015): Champions of gender equality: Female and male executives as leaders of gender change. Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal, 34(1), 21–36.

Prof. Dr. Julia Nentwich
Dr. Gabriele Schambach
Dr. Nilima Chowhury
Dorothea Jäckel

Lehrstuhl für Organisationspsychologie
Universität St. Gallen
Girtannerstrasse 6 - CH-9010 St. Gallen

T: +41 71 224 26 38
E: leaders4equality@unisg.ch
www.leaders4equality.ch

LEADERS
FOR
EQUALITY

Isabelle Hoyer
Gründerin & CEO
Employers for Equality GmbH

Augsburger Straße 5
86415 Mering

T: +49 163 63 93 695
E: ih@employers-for-equality.de
www.employers-for-equality.de

EMPLOYERS
FOR EQUALITY