

SheDrivesMobility 162 - Männlichkeiten

Katja (0:00:15):

Hallo und herzlich willkommen, schön, dass du reinschaltest. Hier ist She Drives Mobility. Mein Name ist Katja Diehl und ich lade mir alle 14 Tage Menschen ein, die auf unterschiedlichste Art und Weise ihr Fachwissen weitergeben, damit wir endlich anfangen können mit der klima- und sozial-gerechten Verkehrswende. Eine Bitte vorab, ich habe, weil ich wahrscheinlich ein bisschen wahnsinnig bin, schon wieder eine Buchidee im Kopf und zwar würde ich gerne über ländliche Räume und über den Osten von Deutschland schreiben. Der hatte ja eine ganz andere Mobilitätsgeschichte als der Westen und das ist so ein bisschen vernachlässigt. Wenn du also die Mobilität im ländlichen Raum voranbringst oder dich auskennst mit dem Osten, dann melde dich gern bei mir. Ja, und damit zum heutigen Podcast, der aus zwei Teilen besteht. Weil, eine Person lebt in den USA und das mit den Zeitzonen muss man dann doch etwas synchronisieren. Und heute geht es um etwas, was natürlich ganz wichtig ist auf dieser Welt: Männer. Sie haben zwar nicht mehr die Hälfte der Weltbevölkerung, wenn ich da so recht informiert bin, aber auf jeden Fall noch 90 Prozent der Machtpositionen inne. Und bei einem Planeten, der in Flammen steht, muss man vielleicht mal genau hinschauen, wie können wir denn versuchen, da einen anderen Weg zu finden, der nicht das Patriarchat ist. Das erste Gespräch führe ich mit Daniel. Er hat mit einem Kollegen zusammen das Buch „New Work Men“ geschrieben und geht da sehr konkret auch auf den Arbeitskontext ein. Da gibt es auch viele Übungen in dem Buch zur Selbstreflexion und mit Daniel unterhalte ich mich viel über Intersektionalität, über die Wichtigkeit auch, dass jeder Mensch einfach sein darf außerhalb von binären Kategorien und dass das auch sehr befreiend sein kann. Wenn du mich etwas supporten willst, findest du die Quellen von Support in meiner Subscription. Aktuell lohnt es sich, den Newsletter zu abonnieren, denn die Premiere vom Kinderbuch steht bevor. Am 27. Mai ist „Komm mit in die Welt von morgen“ endlich in den Regalen und genau an dem Tag werde ich mit der Illustratorin Claire Emily Völker, die ja das Buch gestaltet hat, mit

meinen Abonnent:innen in einem Zoom-Raum sitzen und wir werden zusammen ein bisschen feiern. Kommt rein!

Gespräch mit Daniel Pauw über Männlichkeit, Privilegien & gesellschaftlichen Wandel

Katja (0:02:37):

Ich bin ziemlich gespannt auf die Wirkung, die diese Podcast-Folge haben wird, weil es um zwei Bücher geht, weil wir aufgrund von unterschiedlichen Zeitzonen die beiden Herren nicht untereinander kriegen konnten und auch aufgrund meiner chronischen Erkrankung, das gebe ich auch zu. Aber vielleicht stellst du dich erst mal selber vor, lieber Daniel, weil die Menschen doch den Autor hinter dem Buch „New Work Men“ noch mal kennenlernen sollten.

Daniel (0:03:06):

Ja, danke dir. Danke dir auch für die Einladung in den Podcast. Mein Name ist Daniel Pauw. Ich habe zusammen mit Giacomo Fritzsche das Buch „New Work Men“ geschrieben, über zweieinhalb Jahre, und bin sonst sechs Jahre bei der SAP gewesen und habe da drumherum und auch währenddessen freiberuflich gearbeitet als systemischer Berater und Coach und mache das zurzeit bei Covolution. Wir sind eine kleine systemische Beratung, Transformationsberatung für Organisationen und in dem Zusammenhang beschäftige ich mich seit über 15 Jahren mit Organisation und Organisationskultur, Wandel, Führungsdynamiken, wie das alles zusammenspielt und Wandel ermöglicht oder eben auch nicht. Ich arbeite viel auch im agilen Kontext, falls das dem einen oder der anderen was sagt und habe nebenbei noch eine kleine Firma, Salty Elephant, für Yoga-Reisen und lebe in München. Und seit gut drei Jahren beschäftige ich mich intensiv mit Gender-Stereotypen, vor allen Dingen aus der Perspektive Mann.

Katja (0:04:12):

Genau, und da kann ich gerade auch einfach mal konkret einsteigen. Ich habe eine Folge gemacht mit Boris von Heesen, der ja auch zum Patriarchat was gemacht hat, Patriarchat am Steuer, warum die Verkehrswende feministisch sein muss. Und da ist natürlich gleich ... setze ich zwei Triggerpunkte in dem Titel von der Episode: „Patriarchat“ und „feministisch“.

Und jetzt habe ich bei ... ich mache ja gerade eine LinkedIn-Pause. Ich nutze LinkedIn gerade nur, um Sachen rauszuhauen und dann auch erst mal nicht zu moderieren, was ich sonst eigentlich sehr sorgsam gemacht habe, weil ich da auch in der Reichweite total eingeschränkt bin. Und da lese ich dir mal vor. „So gern ich auch meine Meinung dazu sagen würde“, sagt ein Mann, „die Erde dieses Diskurses scheint bereits verbrannt. Ein Austausch braucht Toleranz im Sinne von der oder die andere könnte recht haben. Das wiederum bräuchte einen Einstieg mit offenen Fragen. Also bla bla bla. Alles andere hat die Nähe zu Ideologie.“ Und da habe ich dem Ralf geantwortet, sind ziemlich viele Worte dafür, dass sie keinen Austausch wünschen, aber spannend zu beobachten, dass kein Kommentar für sie anscheinend auch unmöglich war. Also ich habe, weil ich ja intersektional arbeite und „intersektional“ ist so ein Wort, ich wünschte es gäbe ein besseres, aber es ist nun mal Intersektionalität, ein feststehender, auch wissenschaftlicher Begriff, der ja die verschiedenen Verschränkungen von Diskriminierungsformen auch betrachtet. Also ein weißer CIS-Mann in Deutschland hat eine andere Diskriminierungserfahrung als eine nichtbinäre schwarze Person im Rollstuhl. Also die Intersektionalität der Mobilitätswende ist meiner Meinung nach deswegen zwingend erforderlich, weil das wusste ich vor zehn Jahren auch noch nicht, das habe ich erst im wahrsten Sinne erfahren dürfen, dass Mobilität und damit ja das autozentrierte System ein unglaublicher Spiegel ist von den Problemen, die wir in der Gesellschaft haben. Und ich merke immer wieder, dass es, und das sind vor allen Dingen Männer, nicht möglich ist, dazu nichts zu sagen, wenn ich auf diese Intersektionalität mal eingehe oder sage, es muss feministisch werden. Mein Feminismus ist einer, der alle befreit, das hat überhaupt nicht in dem Sinne was mit Frauen zu tun, sondern es ist auch was Übergreifenderes und genauso ist das Patriarchat auch ein System, was auch von Frauen gelebt werden kann. Und wie ist deine Erfahrung, weil du ja sagst, du arbeitest auch in Unternehmen, und du gehst da auch systemisch ran. Wie schwer ist es, diese Anerkennung überhaupt zu schaffen, dass sich Menschen als privilegiert sehen, dass sich Menschen, ja, auch vielleicht ein bisschen mit Demut aufladen, dass sie sich eben nicht wie der Neoliberalismus immer sagt, alles hart erarbeitet haben, sondern dass sie

einfach einen besseren Start ins Leben hatten und deswegen vielleicht auch mal in die Reflexion darüber gehen sollten. (..)

Daniel (0:07:19):

Jetzt starten wir mit dem ganz dicken Brett ...

Katja (0:07:22):

Na klar!

Daniel (0:07:25):

Ich glaube, gestern nochmal bin ich irgendwie bei der Studie gestolpert, da ging es irgendwie um Feedback, negatives Feedback und High Performance und Gender Differences, Geschlechtsunterschiede. Und dass Frauen, die quasi als High Potentials in Organisationen identifiziert werden, ich glaube 50 mal mehr negatives Feedback bekommen als Männer. Nagel mich nicht auf die genaue Zahl fest, plus minus, war auf jeden Fall wahnsinnig hoch. Und das ist ja auch wieder so ein, ich sag mal Eisberg wieder, wo man oben so, man sieht was an der Oberfläche und das hat eine krasse Tiefenstruktur. Und das ist halt aus der privilegierten Lage, seine eigenen Privilegien zu erkennen, ist halt wahnsinnig schwer, weil ich sie ja nicht sehe und weil es ist mir einfach nicht bewusst. Und gleichzeitig wäre es so bitter, bitter nötig, diesen Perspektivwechsel einzunehmen, um zu erkennen, wie die Welt eigentlich aus diesen ganzen unterschiedlichen Startbedingungen und aber auch Lebensbedingungen ist. Und ob das jetzt im privaten Bereich ist oder auch im organisationalen Bereich, ist eigentlich erstmal völlig egal, in Führungsstrichen, weil die Verzerrung ja immens ist. Ich glaube, vor ein oder zwei Jahren war das doch, dass jetzt Hygieneprodukte für Frauen nicht mehr 19 Prozent, sondern genauso wie die Hygieneprodukte für Männer sieben Prozent Mehrwertsteuer haben. Und die meisten Männer wissen das, glaube ich, gar nicht. Ich bin, da muss ich gerade noch eine kleine Geschichte erzählen. Hier ist so ein kleiner Reform-Bioladen, Italia heisst der, der ist hier um die Ecke. Und zum Weltfrauentag neulich laufe ich da dran vorbei und dann stand da, heute 16 Prozent günstiger. Da dachte ich so, ach krass, die machen heute am Weltfrauentag ihre Interpretation vom Gender Pay Gap und Frauen können vielleicht 16 Prozent günstiger einkaufen. Da dachte ich, coole Aktion. Bin

ich ein bisschen näher gegangen und dann habe ich gesehen, für Make-up-Produkte. Und also, du lachst ja gerade, ich musste natürlich in dem Moment auch schmunzeln und gleichzeitig dachte ich natürlich, okay, das ist halt Wahnsinn, weil wie weit kann man, also man möchte was Gutes machen und man stärkt eigentlich das, was schräg ist in der Gesellschaft. Wenn wir jetzt auf Gender-Stereotype und strukturelle Diskriminierung und so weiter gucken, ist es ja genau das, dass wir sagen, die Leute einschränken eigentlich in ihren Vorstellungen davon, was denn jetzt Mann und Frau was zu tun, zu sein hat und so weiter und so fort. Ganz geschweige von Leuten, die sich nicht in diesem binären Geschlechtsspektrum einordnen, die natürlich noch mal eine ganz andere Vehemenz da wahrnehmen sicherlich, wie das System drückt. Und als weißer CIS-Mann bist du, bin ich, so identifiziere ich mich ja auch gewissermaßen, einfach die privilegierteste Gruppe in der Gesellschaft. Und ich würde jetzt mal mich aus dem Fenster lehnen, aber ich würde sagen 90 Prozent der weißen CIS-Männern ist das gar nicht bewusst. Und es gibt ja auch diese Umfragen, dass irgendwie, ich glaube 67, 68 Prozent der weißen CIS-Männer sagen, so, nö, wir haben eigentlich Gleichberechtigung.

Katja (0:10:55):

Ja, das ist halt immer was. Und deswegen musste ich mit dem Brett starten, weil das ist ein Brett. Also ich habe noch nie jemanden dafür verurteilt, nicht zu gendern in der Sprache. Aber ich werde ständig dafür kritisiert, dass ich es mache. Und mir ist das aber wichtig, weil ich verstanden habe, was hinter gender-sensibler Sprache steht. Und ich finde, das ist auch nicht so schwer, wie alle immer so tun. Und ich, genau weil ich das mit dem Nicht-Binärer auch verstanden habe, weiß halt, wofür diese Lücke in Anführungszeichen steht zwischen dem weiblichen und dem männlichen Wort. Weil es das einfach so gibt. Und dann wird mir natürlich schnell immer auch der Ratschlag gegeben, doch nur Mobilität zu machen. Also so nach dem Motto, du kommst doch überhaupt nicht durch mit den Botschaften, die du platzieren willst, Katja. Wenn du das auch noch mit diesem feministisch dann sagst und so, da lädst du doch eher aus als ein. Und dann denke ich mir immer so, erstens, wie soll das gehen? Also ab wann ist da eine Trennschärfe zu schaffen? Weil ihr habt ja auch einen kleinen Ab-

schnitt zu Petromaskulinität gemacht und habt da ja auch noch mal betont, dass Frauen und alle, die jetzt nicht weiße Cis-Männer sind, viel mehr betroffen sein werden oder auch schon sind von der Klimakatastrophe, weil sie halt Care-Arbeit machen, weil sie draußen arbeiten, weil sie keinen Zugang zu Informationen haben. Auch im Ahrtal zum Beispiel sind ja Behinderte ertrunken, weil die einfach in diesen Notfallplänen nicht so berücksichtigt waren. Und da denke ich immer so, in dem Wissen und auch in der Empathie, die ich mir da aufgebaut habe, denn natürlich komme ich auch nicht ... also ich bin nicht intersektional denkend geboren worden, weil ich bin anders sozialisiert. Aber wenn ich da erstmal doch bin, dann kann ich das irgendwie nicht zurückschrauben. Und trotzdem stelle ich mir natürlich die Frage, wie schaffen wir diese ersten Schritte der Anerkennung? Hast du da Erfahrungen oder habt ihr Erfahrungen gemacht, wie das funktionieren kann, dass Menschen überhaupt in diese Reflexionen erstmal kommen?

Daniel (0:13:03):

Wir haben im Buch extra einen Privilegien-Check dafür und der kratzt auch nur an der Oberfläche, aber der zeigt schon mal entlang von, ich glaube, acht, neun Fragen sind das, wo Männer eigentlich überall privilegiert sind. Und meistens ist es so: krass da, da auch, da auch. Ich meine, das Beispiel mit der dunklen Straße und nachts da irgendwie, das hat wahrscheinlich inzwischen fast jede Person mitbekommen. Aber es gibt halt auch viele andere Bereiche. Und ich sage immer, das Einfachste wäre eigentlich, in Kontakt sein mit Gruppen, die nicht wie ich bin, also einfach Perspektiv-Diversität Vielfalt reinholen und auch mal fragen, also ins Gespräch gehen. Weil ich finde das ... also zum Beispiel, wenn ich mit meiner Partnerin darüber spreche, die ist weibliche Führungskraft in einem Konzern und das ist also ... und ich selbst habe ja auch Konzernenerfahrung und zumindest Themenführung in dem Kontext. Und wenn ich das dann übereinanderlege, was sie so erzählt, wie sie von männlichen Führungskräften teilweise völlig selbstverständlich behandelt wird und dann, das würden die nie im Leben mit einem Mann machen. Aber das wird mir erst bewusst in dem Moment, wo sie mir das erzählt, ich ins Gespräch gehe mit ihr, das verstehe und dann das nächste Mal, wenn ich wieder in einem Unterneh-

men rumlaufe, eine andere Brille aufziehen kann, weil ich merke, ah, okay, krass, da ist eine Unterschiedsbildung. Da merke ich, okay, hier passiert gerade was, was ich normalerweise gar nicht wahrnehmen würde, weil es - in Führungsstrichen - normal ist. Aber es ist eigentlich nicht normal, es ist halt nur aus meiner Perspektive normal. Und deswegen ist eigentlich das, was, ... das ist das gleiche Thema mit Migration und so weiter. Also die AfD ist ja auch da am stärksten, wo die wenigsten Migranten leben, weil das, was am meisten Vorurteile abbaut und was am meisten Verständnis für die andere Person oder andere Perspektive schafft, ist nun mal Kontakt und Austausch. Also wirklich ganz banal in Führungsstrichen ins Gespräch gehen, aber halt aus so einer dialogischen Offenheit, Neugierde und Interesse. Und das andere ist, was du ja auch, was du gerade so ange-tickt hast so ein bisschen, ist ja, du meinstest ja auch, okay, du bist ja nicht so geboren worden, sondern du hast dir das anezogen. Bildung, wir brauchen halt Bildung. Wir haben super wenig Bewusstseinsbildung und aber auch Wissensbildung rund um das ganze Thema Genderstereotype, Intersektionalität. Und also die ganze in Führungsstrichen Woke-Bubble ist gar nicht oder ist ja nur völlig unterrepräsentiert in dem ... in unseren Bildungsformaten. Das heißt, wir brauchen auch mehr gesellschaftlichen Diskurs darüber, um eigentlich eine gesellschaftliche, um eine fundierte und informierte Meinungsbildung zu ermöglichen. Bei uns prallt's halt immer ab, das ist ja auch das, was du, wenn ich dich richtig verstanden habe, immer wieder erfährst, dass gerade auch gegenüber diesen jetzt Boys Clubs, ob das politisch ist, gesellschaftlich, egal. Aber es ist halt total schwer, da diese Sensibilität zu erzeugen, weil die Erkenntnis noch fehlt oder nicht im Maße da ist, um sozusagen aus einer vielfältigen Perspektive auch die Welt zu erkennen.

Katja (0:16:15):

Ja, und ihr scheut ja, ich gucke jetzt noch mal gerade ins Inhaltsverzeichnis, ihr scheut ja auch nicht davor zurück, das zu tun, weil das Buch beginnt ja damit, also hier Safer Space für Männer, Geschlecht, Gender und Identitäten. Also ihr seid ja ähnlich wie ich unterwegs, herzliche Ausladungen auszusprechen sozusagen für Menschen, die das vielleicht weiter von sich weghalten wollen. Und ich frage mich da auch, wo ist da ... also ihr

seid zwei Männer, die das schreiben. Habt ihr vielleicht andere Zugriffe? Muss man sich da ergänzen? Denn natürlich gibt es Diskussionen auch darum, wer schreibt eigentlich diese Bücher, wer ist eigentlich erfolgreich mit welchen Büchern. Da gibt es unzählige, ich sag jetzt mal viele Laber-Podcasts, wo zwei Männer sich unterhalten, die dann auch vorne in den Charts immer zu finden sind. Also es ist natürlich eine Balance, die manchmal schwierig zu halten ist, die ich bei eurem Buch aber gehalten sah, weil ihr am Anfang direkt darauf eingeht, wie die Realität ist und ihr strengt die Leute glaube ich auch an, die vielleicht nur wegen New Work reinlesen, weil ehrlich gesagt, es ist auch für mich ein Ausstiegsgewinn mittlerweile. Ich habe ja netterweise mit Frithjof Bergmann das letzte Gespräch führen dürfen vor seinem Tod. Das ist ja der Begründer von dieser Bewegung und es ist ja damals entstanden, interessanterweise auch, ich weiß gar nicht wie viele Krisen die Autoindustrie mittlerweile hatte, aber es war glaube ich die zweite, wo die Roboter ans Band gekommen sind in Amerika und er die Leute nicht hat entlassen, sondern hat gesagt, ihr macht jetzt ein halbes Jahr das, was ihr wirklich, wirklich wollt und ein halbes Jahr arbeitet ihr mit den Robotern und dann gucken wir mal. Da sind ja einige wirklich auch in andere Bereiche des Lebens gegangen, weil klar wurde, dieses stupide Schrauben am Band, das ist nicht sinnerfüllt. Und ihr habt natürlich, dadurch dass ihr ... das Buch heißt ja „New Work Men“, wie Männer glücklicher werden und dabei die Evolution der Arbeitswelt mitgestalten. Das ist ja für unsere Babbel vielleicht noch tragbar, so ein Titel. Aber es ist natürlich etwas, wo ich mir vorstellen kann, dass wenn das jemand im Buchhandel sieht, er sehr viele Chancen hat, sich als nicht betroffen zu sehen. Und da geht ihr ja auch rein in Gesundheitsfragen, ihr geht rein, also ich habe jetzt sogar gelesen, es gibt eine Korrelation zwischen Scheidungsrate und Autonutzung. Also wenn Leute viel Auto fahren, heißt es ja automatisch, sie sind nicht oft an einem Ort zusammen als Paar. Ist auch logisch, wenn man darüber nachdenkt, dass es wahrscheinlich eher für Entfremdung sorgt. Und genau auf solche Mechanismen geht ihr ja auch ein und auch auf diese ganze Verdrängung und auf dieses Ungesunde, was in diesem sehr männlichen Kosmos irgendwie stattfindet, dass Frauen sich da ja, wie ich ja auch, sich passend machen müssen, um möglichst wenig aufzufallen. Also ich hatte zwei Kleiderschränke, weil ich ge-

merkt habe, wenn ich so rumlaufen, wie ich eigentlich privat rumlaufen will, dann werde ich ständig angesprochen, weil ich der bunte Vogel bin, so ungefähr. Und wie schaut du denn auf diese, vielleicht erstmal in der Situationsanalyse, wie schaut du denn auf diese Arbeitswelt, die glaube ich sehr stark auch im Konzern so ausgeprägt ist, dass sie sehr toxisch ist. Welche Dinge sind da, die dieses Männliche, was aber auch von Frauen geliebt werden kann, als etwas für euch zeigen, was überwunden werden sollte? Welche Dinge habt ihr da in der Analyse gefunden?

Daniel (0:20:14):

Das sind jetzt ganz viele Klammern aufgegangen. Vielleicht kurz, weil das ring a Bell. Als wir angekündigt haben, dass wir das Buch schreiben, so in der Mitte des Prozesses und zusammen mit ... da hatte der Waldemar Zeiler von Einhorn, der hatte da irgendwie ein Post gemacht und so. Und dann hatte, weiß nicht, war der zweite oder dritte Kommentar von irgendeiner relativ exponierten weiblichen Influencerin. Aha, zwei Männer schreiben mit einem dritten Mann an Bord, also dem Waldemar, ein Buch über Männer. Toll. Und das ist super interessant, weil genau darum geht's. Was wir beobachten ist, oder was meine Wahrnehmung ist, ist, dass der feministische Diskurs häufig nicht anschlussfähig ist an viele Männer, in Klammern: traditionell männliche sozialisierte Männer. Da komme ich gleich nochmal drauf zurück. Und was wir machen wollten, ist ein Buch schreiben, oder was unser Anliegen ist, ein Buch schreiben, was anschlussfähig ist für mehr Männer, weil da so viel Potenzial steckt, was wir gar nicht nutzen. Und zwar, das hast du gerade schon angedeutet, also Potenzial einmal für uns selbst als Männer, weil traditionelle männliche Gender-Stereotype schaden uns, weil wir leben fünf Jahre kürzer. Das liegt nicht daran, dass wir biologisch irgendwie so unterschiedlich werden, sondern es liegt vor allem und zu einem aller-allergrößten Anteil an der Art und Weise der Lebensführung und das hat was mit Selbstführung zu tun. Wir sind aber auch schlechter in gewissen sozialen Skills und das ist auch nicht biologisch, sondern das ist auch alles sozusagen Sozialisierungs- und strukturelle Gender-Selbstdiskriminierung, sage ich mal. Da komme ich gleich auch nochmal drauf zurück. Und letztlich auch für den Planeten, den Bogen hast du ja auch gespannt gerade, also dass wir auch sehen, dass wenn

wir jetzt uns den zum Beispiel CO₂-Ausstoß angucken, der ist von Männern viel, viel höher als von Frauen. Du hast ja vorhin auch am Anfang schon mal gesagt, dass du kürzlich mit Boris von Heesen nochmal gesprochen hattest, der hat da ja auch einmal das „Was Männer kosten“ - Übrigens, Grüße gehen raus, das Buch war ein Anstoß für mich, dieses Buch von uns zu schreiben. Und quasi auf allen Ebenen, auf denen wir schauen, gibt es quasi Spannungen. Und jetzt haben wir uns überlegt, okay, was ist denn vielleicht eine Domäne, die anschlussfähig ist. Und deswegen haben wir gesagt, komm, wir gehen über Arbeit. Deswegen heißt das Buch New Work Men, weil es tatsächlich auch wirklich darum geht, eigene Arbeit mit sich selbst wirklich, wirklich anders zu machen, um wirklich, wirklich näher da dran zu sein, was ich eigentlich will. Und in diesem Zusammenhang haben wir uns erstmal angeschaut, hey, was ist eigentlich traditionelle Männlichkeit? Das haben wir im Buch auch ausführlich beschrieben, werde ich jetzt, oder geh ich, komm, vielleicht gleich nochmal der ein oder andere Aspekt. Und haben uns aber auch angeschaut, hey, wie wirkt es eigentlich in Arbeitssystemen? Und eine Studie, die finde ich da schon sehr eindrücklich von Thomas Malone vom MIT, der hat viel zum Thema kollektive Intelligenz gemacht. Und kollektive Intelligenz beschreibt die Fähigkeit einer Gruppe, kreative Lösungen auf neuartige Probleme zu finden. Und das korreliert relativ stark mit dem Anteil von weiblichen Personen in der Gruppe. Also vereinfacht gesagt, umso mehr Frauen in einer Gruppe sind, umso kollektiv intelligenter ist die Gruppe. Das liegt jetzt aber auch wieder nicht am Geschlecht, sondern Hintergrund ist, dass zum Beispiel die Verteilung von Redeanteilen in einer Gruppe damit zusammenhängt und die soziale Sensitivität von Personen. Und das sind beides Aspekte, die Frauen - nicht „traditionell“, das falsche Wort - die Frauen in der Forschung stärker aufweisen als Männer. Und auch das liegt wieder nur an den Gender-Stereotypen. Also Frauen können das nicht besser als Männer. Sie lernen nur zum Beispiel, hey, in der Schule angepasster zu sein, sozialer zu sein, mehr auf andere zu achten. Jungs sollen irgendwie raufen, draußen Sport machen, sich austoben, whatever. Also diese ganzen Sachen, die wir immer wieder strukturell auch reproduzieren, führen halt dazu, dass wir auch unterschiedliche Kompetenzen oder Kompetenzerwartungen mitbringen. Jetzt komme ich ein bisschen vom Hölzchen auf Stöckchen. Aber die

Kompetenzerwartung hat unglaublich viel mit Geschlechtern zu tun. Also Männer können zum Beispiel in gleichem Maße non-verbal Cues, also Gesichtsausdrücke und so weiter interpretieren, wie Frauen, was da für Emotionen hinter stecken und so weiter. Wenn das einfach ein neutraler Test ist. Wenn man ihnen jetzt aber sagt, es geht hier darum, deine soziale Sensitivität zu messen, dann erreichen Männer auf einmal einen niedrigeren Score in so einer Untersuchung. Nennt sich Gender-Stereotype. Wird also nur, weil ich denke, es könnte nicht dem Geschlechtsstereotyp entsprechen, reduziere ich quasi meine eigene Kompetenz unbewusst in bestimmten Bereichen. Nur um ein Beispiel zu nennen. Und deswegen ist allein ... das fordert ja schon und formt ein gewisses Verhalten. Und das sehen wir auch, wenn wir uns dann Studien zum Führungsverhalten angucken. Also Kollaborationsverhalten hatten wir eben, dann aber auch Führungsverhalten und so weiter. Durch die Bank bis hin zur finanziellen Performance von Konzernen müssen wir sagen, dass traditionell männliche Rollenbilder eher schädlich wirken im Arbeitskontext.

Katja (0:26:06):

Da kommt es auch mit männlichen, männlich konnotierten Verhaltensweisen ja nach oben. Also verlangt ihr ja wahrscheinlich im Moment mit diesem Buch etwas, wo Leute zum Misfit vielleicht werden könnten. Also deswegen müssen wir vielleicht noch mal kurz ... also so könnte man es zumindest vermuten, denn als ich gekündigt hatte dann, sind tatsächlich viele von meinen dann auch fast vor allen Dingen männlichen Kollegen zu mir gekommen, haben gesagt, ach Mensch, schade, deine Stimme wird uns fehlen. Also mein Kollege, der neben mir saß, meinte, das ist wie so ein Sterbezimmer hier, so wie jetzt der Papst, der auch aufgebahrt ist. Und da habe ich denen allen gesagt, seid ihr noch ganz dicht? Irgendwie die ganze Zeit, immer wenn ich dagegen argumentiert habe, bei diesem toxischen Chef, habt ihr nichts gesagt. So also ihr hättet ja da meine Stimme verstärken können. Haben sie aber nicht gemacht. Und da wurde ich von den Männern irgendwie immer so gelesen, als die, die das ja machen kann, weil ich halt eine Frau bin. Das war ganz oft so, also wenn etwas faktisch keinen Sinn macht, dann hat das doch nicht mit unseren Geschlechtern, Gender, wie auch immer zu tun, sondern damit, einfach zu sagen. Und selbst wenn

der Chef es dann will, dann habe ich aber vorher die Verantwortung übernommen zu sagen, ich glaube, das macht keinen Sinn. Will heißen, es könnte eine Katja Diehl von früher dieses Buch haben und denken, wow, ich mache das auch gerade mit dem, dass ich dem folge, dass ich sage, ich ... also, ein Beispiel ist für mich zum Beispiel, dass radikal und emotional aktuell ja sogar negativ konnotierte Begriffe sind, obwohl radikal an die Wurzel von Problemen geht. Und emotional sind wir hoffentlich alle, weil Gefühle ist ja ... also warum sollen Gefühle negativ sein? So. Das habt ihr ja auch im Buch, dass männliche Wut eine andere Konnotation erfährt als weibliche Wut und so. Deswegen würde ich dich bitten, wie skizziert ihr denn den Weg der Entwicklung? Also was braucht es? Was ist die Vision und was braucht es, um dieses toxische System zu verlassen?

Daniel (0:28:22):

Ja, ich glaube, es braucht ... also ich komme gleich dazu, was es von den Männern braucht. Aber es braucht halt auch, damit hatte ich ja eben angefangen, dass das die feministischen Narrative häufig nicht so gut anschlussfähig sind, obwohl sie ja pro Mann auch sind. Das ist ja ein ganz großes Missverständnis außerhalb von unserer Bubble. Es braucht, glaube ich, zum einen brauchen wir einen gesellschaftlichen Diskurs darüber, dass Männer Räume brauchen. Und ich sage jetzt nicht einen Raum einnehmen, den sie eh schon haben im gesellschaftlichen strukturellen Sinne, weil da findet ja ganz viel Diskriminierung von FLINTA-Personen statt, also von allen Menschen, die eigentlich nicht weiße cis Männer sind. Aber diese äußere Diskriminierung, die FLINTA-Personen erfahren, hat ihr Spiegelbild eigentlich im Inneren von ganz vielen Männern, aber dieses Innere ist halt nicht sichtbar. Und wir brauchen Räume im Inneren der Männer. Und dafür braucht es auch soziale Räume, in denen Männer psychologische Sicherheit erfahren, untereinander in Kontakt zu gehen, um diesen inneren Kontakt eigentlich zu kultivieren, in einem positiven, gesunden Sinne. Und das heißt für uns, weil das erste und wirkmächtigste Prinzip traditioneller Männlichkeit ist eigentlich das Abkapseln von der eigenen Emotionalität und damit aber auch einen Zugang zu verlieren zur eigenen Bedürftigkeit und einen gesunden Ausdruck zu finden, wie ich meine Bedürfnisse eigentlich in die Welt tragen kann. Das ist ... in dem Film oder in der Minise-

rie Adolescence kommt eigentlich der Punkt, finde ich, ganz gut raus gerade. Da geht es um einen 13-jährigen Jungen, der ein Femizid begeht einer Mitschülerin. Das ist filmerisch extrem gut gemacht, finde ich. Man könnte jetzt interpretativ, man hätte vielleicht das Thema noch besser rausschälen können inhaltlich, finde ich. Aber worum es da eigentlich im Hintergrund geht, finde ich, ist, wir alle Menschen haben das Bedürfnis, okay zu sein. Wir wollen uns gut fühlen, wir wollen gesehen werden von anderen Menschen, Teil der Gemeinschaft sein, uns irgendwie einfügen. Das ist total menschlich. Und wenn das quasi verletzt wird, dann fühlen wir uns ja schlecht. Und die Emotion, die uns am meisten nach unten zieht, ist Scham. Also wenn ein Mensch sich schämt, dann zieht er sich in sich zurück, verschließt sich vom Außen. Gut, da gibt es ganz viele Interpretationen, jeder Mensch hat seine eigenen, aber es zieht ... also ich denke, dass da jede Person, die zuhört, irgendwie mitrelaten kann, dass Scham schon ein sehr starkes Sich-nach-unten-ziehen, Ausgeschlossen-fühlen, Nicht-okay-sein ... also es ist so dieses Gefühl, ich bin nicht cool genug, ich bin nicht hübsch genug, ich schäme mich, weil ich vielleicht im Sport immer als letzte Person gewählt werde, um jetzt mal in diesem Schulkosmos zu bleiben, weil ich nicht gut genug bin in irgendwas und so weiter und so fort. Also es ist sehr mächtig, handlungsleitend und dieses Nicht-okay ... Und wir alle lernen aber Skripte in unserer, meistens in der Kindheit oder wenn wir heranwachsen, was wir tun müssen, um uns okay zu fühlen, um okay zu sein mit der Welt. Und ich bin jetzt, das ist gar nicht gut oder schlecht, ich bin mit meiner Mutter, meiner Schwester und vor allem meinen Großeltern groß geworden. Ich hatte auch einen sehr liebevollen Vater, der war aber einfach sehr weit weg. Und ich habe in meiner primären Sozialisierungsfamilie in dem Sinne, habe ich gelernt, dass liebevolles und sehr achtsames Umgehen miteinander wichtig ist, um okay zu sein. Und das hört sich jetzt erstmal ganz schön an, aber das kann in der Übertreibung ja auch dazu führen, dass man so total ins People-Pleasing geht. Oder wenn es ein sehr hohes Gut ist, wie es bei uns war, andere zu unterstützen, das ist dann in der Übertreibung natürlich eine Aufopferung. Also es hat auch immer seine Antagonisten in dem Sinne. Und das kommt aus mir selbst ... also nicht wirklich, weil das kommt ja eigentlich aus dieser Sozialisierung, in der ich groß geworden bin, die ja ganz individuell unter-

schiedlich geprägt ist. Aber wir lernen da halt Muster, um okay zu sein. Und traditionelle Männlichkeit - und das sind einfach Sozialisierungsmuster, die in der Gesellschaft herumschwimmen, sag ich mal - die kriegen wir alle zu unterschiedlichen Mengen auch ab. Wenn ich jetzt vielleicht eine Vaterfigur habe oder auch eine Mutterfigur, das kann es ja auch sein, die sehr stark in diesem Sinne mich erzieht, sage ich jetzt mal bewusst, dann ist das natürlich etwas, was sehr stark wirkt. Es kann aber auch sein, dass ich mich sehr stark mit bestimmten anderen Figuren identifiziere, die ich vielleicht irgendwie bei TikTok finde oder von irgendeinem Verein oder so, die mich sehr stark in der Richtung prägen. Also wir lernen diese Muster, und die geben uns quasi vor, was wir tun müssen, was wir brauchen, um okay zu sein. Und das Problem bei diesen traditionellen Mustern, die jetzt auch sehr stark auf Gefühlsabwehr und Gefühlsunterdrückung basieren, also die einzige Emotion, die Jungs im Alter von vier Jahren stärker zeigen als Mädchen, ist Wut. Alle anderen Emotionen zeigen sie vergleichsweise weniger als Mädchen. Das liegt aber auch unter anderem daran, dass Mädchen zum Beispiel doppelt so schnell und doppelt so lange getröstet werden als Jungs. Also nur wie alle statistischen Mittel kann im Einzelfall immer komplett anders sein. Vielleicht noch ein kleiner Disclaimer ist immer wichtig zu sagen. Aber das führt einfach dazu, dass wir halt in diesem Sumpf der traditionellen Männlichkeit irgendwie alle das eine oder andere mitkriegen und abbekommen. Und das kommt halt in ganz unterschiedlichen Spielformen und zeigt sich in ganz unterschiedlichen Ausdrucksformen. Und ich habe ja gerade so ein paar Auswirkungen davon auch im Arbeitskontext gezeigt. Und wir sehen es halt auch im Gesundheitsverhalten, dass Männer - ich habe ja auch schon die fünf Jahre vorhin erwähnt - eine ganze Menge an traurigen Statistiken eigentlich anführen, die alle aber mit gewählter Lebensführung zu tun haben. Und da gilt es für uns einfach mal hinzuschauen, zu informieren, eine Reflexionsfläche anzubieten: Hey, wo sind eigentlich in mir traditionell männliche Sozialisierungsmuster aktiv, die nicht dienlich sind? Die was mit mir machen und auch mit meinem Umfeld. Und da mal diese Dynamik erlebbar zu machen und verstehbar zu machen, erkennbar zu machen. Und dann zu schauen, was davon ist eigentlich gut, in welcher Interpretationsform für mich? Was kann ich loslassen und wo kann was Neues entstehen, sodass es mir selbst besser geht

und aber auch anderen Menschen und letzten Endes auch dem Planeten, vielleicht, um mich herum?

Katja (0:35:25):

Ja, und ich glaube, das ist auch ein wichtiger Punkt. Also gerade ... es gab jetzt irgendwie so eine Metastudie, die, glaube ich, 7000 andere Studien bewertet hat in Sachen Klimaschutz. Ist ja auch schon wieder das falsche Wort eigentlich. Also wir schützen ja nicht das Klima, sondern dem Klima ist es scheißegal. Also wir wollen ja eigentlich eine lebenswerte Zukunft schützen oder erhalten. Und da war halt auch ganz viel, das fand ich total interessant. Auch zu dem, was du gerade jetzt gesagt hast, diese Entfremdung von der Natur ist eigentlich die Wurzel. Also dass wir ... also das Beispiel aus meiner Ecke ist immer, dass ein Baum, der in einem Wald steht und CO₂ aus der Atmosphäre holt, nicht so viel Geld bringt wie ein Baum, der in einem nach freier Wahl zu nehmenden Autohersteller als Furnier vor dem Cockpit ist, ja, als der verarbeitet wurde. Und ich glaube, das ist ja was ... also dass wir auch von Umwelt sprechen statt von Mitwelt, dass wir die Entfremdung von uns selbst haben und dass immer so Sachen knallen, wenn Katja immer kritisch auf Automobilität und Einfamilienhäuser guckt. Das sind aber die Träume, die wir haben aktuell. Also wenn du ein Auto hast und ein Eigenheim, dann hast du es geschafft, obwohl das alles hochgradig finanziert werden muss, man sich verschuldet. Aber das sind so die ... zumal du das Auto ja auch noch mitnehmen kannst als Statussymbol. Das ist ja auch immer diese Dienstwagendebatte, die ich so unsäglich finde, weil natürlich gibt es Menschen, die das als Arbeitsgerät brauchen im Außendienst oder so, aber es ist wahrscheinlich sehr viel mehr einfach nur Boni und Status nach außen zeigen. Will heißen, du musst ja mit dem, was du jetzt gerade skizziert hast, in eine gewisse Leere rein. Und das ist bei Adolescence ... ich habe es natürlich auch gesehen und ich fand auch an dieser Miniserie so gut, dass sie keine Lösung gibt. Also dass es eigentlich nur eine Problembelichtung ist, aus verschiedenen Perspektiven heraus. Also ich fand die, die Sache mit der Psychologin unglaublich stark, also auch wie der Junge das spielt, dass der zwischen „Hast-du-mich-denn-lieb-fragen“ und einer Dominanz über diese Frau so hin und her schwankt innerhalb von Minuten. Und dieser verzweifelte Vater auch in einer Folge,

der erstens sehr wenig weiß über seinen Sohn, also da einfach konfrontiert wird, obwohl er ein guter Vater ist in dem Sinne, aber auch entfremdet. Einmal von sich, von der Vater-Sohn-Beziehung ... Und ich glaube, das ist etwas, wo wir noch nicht - das wäre meine Frage an dich - wo wir noch nicht den Mehrwert sehen. Also wo dieses sehr materielle, sehr Sachen, die man anfassen kann ... Also allein dass in Deutschland von 0 bis 99 durchschnittlich 60 Kleidungsstücke im Jahr gekauft werden. Also ich kaufe keine neuen Klamotten. Also ich frage mich immer, was machen die Leute da?

Daniel:

Das ist der Durchschnitt.

Katja:

Ja, das ist der Durchschnitt. Und das ist halt was, wie füllen wir das oder wie, wie ... Weil das weiß ich, um jetzt mal zu spoilern aus meinem Weg, das tat ganz schön weh. Weil von außen wurde ich ja als erfolgreich gelesen. Ich war diese Abteilungsleiterin mit sechsstelligem Gehalt und musste auch nicht so wie jetzt ständig erklären, was ich da eigentlich mache. Plus, du bist doch Bestseller-Autorin, warum bist du nicht reich? Also auch so sehr viel messen an Euro, sage ich jetzt mal. Und da wäre für mich nochmal spannend, vielleicht auch so gegen Ende hin, wo geht's denn hin? Wo ist der Gewinn? Wo ist der Mehrwert, den ihr beide da auch seht? Weil man schreibt doch so ein Buch auch vor allen Dingen, um den Leuten ein anderes Narrativ, eine andere Welt zu öffnen. Also es ist natürlich viel Status Quo Analyse, viele gute Zahlen, aber wo geht's denn hin? Wo möchtet ihr die Leute befähigen, da auch anders zu denken und zu handeln? Was ist der Gewinn, den sie dann haben?

Daniel (0:39:49):

Also ich glaube, traurige Menschen bauen eine traurige Welt, und verletzte Menschen verletzen andere. Und das sehen wir ja auch, wenn wir jetzt gerade so die ganz große Weltpolitik-Bühne aufmachen und nach Amerika schauen. Ich finde, da ist es halt fast schon eine Karikatur seiner selbst, leider halt mit unfassbar starken Auswirkungen auf uns alle. Ich glaube, wir haben dieses Buch geschrieben für all die Gefühle, die nicht gefühlt wur-

den von Männern und für all die Gefühle, die nicht gefühlt wurden und dann mit Wut oder Abgrenzung ersetzt wurden. Und du hast ja gerade die Abgrenzung zur Natur gesagt. Ich finde das ja auch interessant, wir sagen ja auch oft, ja, ich muss mal wieder in die Natur. Also ich bin ja Natur. Und diese Hierarchisierung und das ein Stück weit - das klingt jetzt vielleicht ein bisschen spirituell angehaucht - aber das ein Stück weit auch zu heilen oder zu ermöglichen, Individuen auch ihre eigene Biografie zu heilen, also vor allen Dingen Männern und dadurch in guten, gesunden und stimmigen Selbstkontakt zu kommen. Und durch diesen Selbstkontakt, durch diese Selbstempathie in eine Empathie mit anderen zu kommen, sozial intelligenter, sozial und emotional intelligenter zu werden. Und letztlich, also das ist uns auch immer ein Anliegen gewesen, deswegen, ich glaube, Manche überfordert der Bogen. Aber deswegen haben wir ihn im Buch auch aufgegriffen, den Bogen aufzumachen, weil so wie ich mit mir umgehe, gehe ich mit meinem Umfeld um. Und das Umfeld ist halt auch die Natur.

Katja (0:42:00)

Also ist der Gewinn auch etwas, also in einem gewissen Loslassen? Also weil es ist natürlich der Weg, den Menschen wie du und ich da ja beschreiben oder beschreiten wollen, ist ja etwas, was erst mal aus einer gefühlten Sicherheit in eine extrem gefühlte Unsicherheit führt, weil du Leitplanken aufgibst, weil du Routinen aufgibst, weil du das, was alle machen, nicht mehr machst. Keine Ahnung. Was ist da die Möglichkeit, Menschen vielleicht auch eine Hand zu reichen, nicht sofort in die Überforderung zu kommen, die dann aufgeben?

Daniel (0:42:46):

Ich kann ja nur loslassen - wir haben ja am Anfang über Privilegien gesprochen - ich kann nur loslassen, was ich weiß, was ich festhalte. Also deswegen, ich glaube, es geht schon um Loslassen, aber durch Erkenntnis und auf bewusster Willen, also einen bewussten Willen dafür zu entwickeln. Und der andere Aspekt ist, es ist besser zu starten, als nichts zu tun. Also im Agilen sagt man „start starting“. Und das hat auch was mit Selbst, also lässt sich wunderbar übertragen, weil ich finde, wir, also viele Menschen überlegen jahrelang, ob ich mal einen Therapeuten anrufe, weil eigentlich merke ich irgendwie, ich habe echt ein Problem, da knocke ich immer ge-

gen an. Oder ich glaube, es würde mir eigentlich mal gut tun, in einen Raum, in einen Gesprächsraum zu gehen, der wirklich für mich ist. Vielleicht auch, weil ich immer was für andere tue. Und vielleicht nicht drei Jahre zu warten, sondern einfach mal nur drei Monate. Und ob das jetzt unser Buch ist oder was anderes, einfach mal so was zu nehmen und zu sagen, hey, das baut ein ganz bisschen Spannung in mir auf, weil vielleicht ist da eine neue Perspektive für mich drin. Und dann, und das ist, glaube ich, das Wichtigste, ins Gespräch gehen. Und zwar ins Gespräch gehen jetzt, ich sage mal, mit anderen Männern und die einzuladen, mal was von sich zu teilen. Kann ich noch eine kurze Anekdote erzählen?

Katja:

Ja.

Daniel:

Die fällt mir gerade dabei ein, weil Giacomo und ich, wir starten Workshops manchmal damit, dass wir - also Männer-Workshops, wo nur Männer drin sind dann in dem Fall - dass sie in einer kleinen Gruppe sich was erzählen, was sie sonst nicht erzählen würden. Super einfache Aufgabe. Die Hälfte der Leute kommt meistens mit Tränen oder mit gerührten Tränen zurück, weil die innerhalb von wenigen Minuten was erfahren in einer Gruppe übereinander. Was ihnen zeigt, hey, andere struggeln auch im Leben. Eigentlich ein No-Brainer, aber das zu fühlen ist halt was anderes, als darüber zu reden. Also das ... mit anderen ins Gespräch zu gehen. Und vor allen Dingen auch - so das ist jetzt mehr die gesellschaftliche Fahne in Anführungsstrichen - vor allen Dingen auch mal vielleicht andere Personen zu fragen. Vielleicht eine Freundin, die Mutter, die Oma oder vielleicht auch eine Person, die sich nicht in diesem Bi-Gender-Ding einordnen lässt, mit dem wir immer alle rumlaufen. Wie guckst du eigentlich auf die gesellschaftlichen Fragen, die gerade rum sind? Wo erlebst du eigentlich, dass du ganz selbstverständlich so sein kannst, wie du bist und wo auch nicht? Weil das ist gerade für weiße Cis-Männer halt häufig super krass zu merken, wo andere Menschen überall politisch oder irgendwie persönlich taktieren, damit sie eigentlich okay durch eine Kommunikation fließen können. Was für weiße Cis-Männer häufig selbstverständlich ist. Und darüber einfach mal anzufangen zu sprechen, nachzudenken, nachwirken zu lassen

und dann vielleicht die eine oder andere Frage ... der einen oder anderen Frage Raum zu geben.

Katja (0:45:53):

Ja und ich kann abschließend auch nur sagen, man ist manchmal erstaunt, wenn man das macht. Also ich habe dann irgendwann, ich habe unglaublich lange gebraucht, um mich von dieser toxischen Umgebung zu lösen. Das hat auch Gründe, die in mir selbst verankert sind. Aber ich habe irgendwann - und das muss man jetzt nicht unbedingt sofort kollegiales Coaching nennen - habe halt so Gruppen gegründet von Leuten innerhalb des Konzerns, die ich mochte, die auch ihre Struggles hatten. Und da haben wir uns alle zwei Monate bei Pizza und Wein einfach mal wirklich ... manchmal auch wirklich im kollegialen Coaching. Das waren halt alles junge Führungskräfte, manchmal auch konkrete Sachen hier mit der und der Person, wie würdet ihr das lösen. Aber oftmals einfach nur mal so eine Verortung, dass man richtig ist in dem, wie man es tut, auch wenn man sich vielleicht nicht in der Mehrheit fühlt. Und das ist da einfach, glaube ich, auch um die eigene Kraft in solchen Prozessen ... um damit Haus zu halten, dass es super gut tut, sowas einfach mal ... Also auch diese Konzerne, das Furchtbare an denen ist ja ... Diese Beine, die dieses Organigramm auch hat und dass man da so überhaupt keine überschneidenden Bereiche manchmal hat, obwohl man Berührungspunkte hat. Und das habe ich als sehr, ja, kraftspendend empfunden, dass man da gemerkt hat, okay, es gibt auch andere, die an den gleichen Sachen zweifeln und an den gleichen Sachen sich abarbeiten, aber vielleicht auch bleiben wollen, um es zu verändern. Ich danke dir total für das Gespräch. Bin jetzt gleich auf die zweite Hälfte gespannt, wo auch zwei Herren ein Buch geschrieben haben. Und ja, also nochmal wirklich großen Dank, dass ihr von Anfang an dieses Intersektionale, dieses ... auch das Visier so ein bisschen weiter aufzumachen und einfach ... ich finde es halt immer noch schade, dass das als so eine große Belastung empfunden wird, sich als privilegiert zu markieren selber. Weil die Verantwortung, die damit einhergeht, bringt so viele Möglichkeiten der Gestaltung zum Besseren für andere, die halt nicht im Raum sind. Und ich hoffe, dass dieser Podcast vielleicht ein bisschen dazu beiträgt, mal bei sich zu gucken und zu schauen, ob man nicht hier und da anders

auf die Dinge schauen könnte und anders Menschen in Räume holt, vielleicht. Genau.

Daniel (0:48:19):

Ja, ja und vielleicht die einen oder anderen Privilegien ... es muss auch passieren, also wir müssen einfach mehr in die Gemeinschaft übergehen und das heißt auch, dass innere Privilegien mehr für Männer erschließbar werden müssen.

Katja (0:48:33)

Ich danke dir und noch einen schönen Tag.

Daniel (0:48:35):

Danke. Ciao.

Gespräch mit Vincent Herr über Männlichkeit, Privilegien & Gleichstellung

Katja (0:48:38):

Vincent Herr wiederum sitzt in Missouri und hat mit seinem Kollegen Martin Speer ein Buch geschrieben, das Bestseller geworden ist: „Wenn die letzte Frau den Raum verlässt“. Und ich durfte mich mit ihm auch sehr ehrlich darüber unterhalten, warum immer, wenn Männer solche Bücher schreiben, diese zum Bestseller werden. Und deswegen sprechen wir auch vertiefend über das männliche Privileg, was er komplett reflektiert und auch darüber, wie wir dieses Buch vielleicht auch weiterführen, so dass es für eine Veränderung sorgen kann, gerade auch in Unternehmen und Machtpositionen. Das Buch heißt so, weil Martin und Vincent, ja, arbeiten in Konzernen und machen auch Workshops dort und da ist es manchmal so, dass sie nur mit Männern arbeiten, sogenannte Sales Spaces für Männer aufbauen und da manchmal mit der sehr brutalen Realität konfrontiert werden. Wenn nämlich die letzte Frau den Raum verlässt, dann reden die Männer auf einmal ganz anders über Feminismus. Spannende Folge.

Katja (0:49:43)

Und das erste und ehrlich gesagt, ich selber hasse das immer, wenn mir Leute sagen Frau Diehl, dann stellen sie sich doch mal selber vor, weil ich meine, ich weiß, soll ich jetzt eine Sekunde reden oder eine Stunde, aber

diese Aufgabe gebe ich jetzt dir einfach mal. Wer bist denn du und was machst denn du? (..)

Vincent (0:50:00):

Hallo Katja, genau, mein Name ist Vincent Herr. Ich freue mich, bei dir hier in deinem schönen Podcast sein zu dürfen. Wie stelle ich mich vor? Ich bin aktuell in Elternzeit. Das ist mein Hauptjob gerade. Ich habe Zwillinge, die sind fast acht Monate, zwei Jungs. Wir haben auch noch eine ältere Tochter, die ist vier. Ich bin gerne Elternteil, aber ich habe auch viel dazu zu lernen ... sicherlich noch viel Luft nach oben. Das ist aber aktuell meine Hauptaufgabe. Daneben bin ich Berater und Autor rund um die Themen Geschlechtergerechtigkeit und insbesondere, welche Rolle Männer spielen darin, Geschlechtergerechtigkeit zu fördern, mit Frauen auch das Patriarchat gemeinsam zu Fall zu bringen und insbesondere als Verbündete zu agieren. Also dieses Konzept von Male Allyship, welche Rolle spielen Männer als Verbündete gegen Sexismus zum Beispiel, ist für mich eine sehr große. Auch das Thema Sorgearbeit treibt mich um. Da spreche ich gerne zu, lerne auch gerne zu. Ich glaube, das ist auch ein Thema, wo wir Männer gerade auch noch viel Aufholbedarf haben, was Verständnis von Sorgearbeit angeht und auch Verständnis, dass Sorgearbeit Männer ... auch eine Männeraufgabe ist. Es ist nicht eine Frauenaufgabe, wo Männer helfen, sondern die Hälfte davon ist männliche Aufgabe. Und also diese Themen bewegen mich aktuell sehr. Ich lerne auch aus meiner Elternzeit für meinen Beruf und andersrum. Also es verknüpft sich so ganz schön. Ich habe mit meinem Kollegen Martin Speer letztlich ein Buch geschrieben, „Wenn die letzte Frau den Raum verlässt“, wo wir berichten und einen Einblick geben in die Gesprächsrunden, die wir führen, oft in reinen Männerunden. Wie sprechen Männer, wenn Frauen nicht dabei sind, wenn queere Menschen nicht dabei sind, wie sprechen sie dann über Geschlechtergerechtigkeitsfragen, über Gleichstellung, über Frauen, über Sexismus? Und in unserer Erfahrung nach ist der durchschnittliche deutsche Mann dem Thema skeptisch bis teilweise feindlich gegenüber eingestellt. Nicht alle Männer, das will ich ganz klar sagen.

Katja:

Not all men.

Vincent:

Not all men, aber trotzdem. Das Buch arbeitet schon heraus, dass es eben als Mann auch nicht reicht, selber nichts Problematisches zu sagen, sondern wenn wir als Mann wirklich Teil von Lösungen sein wollen, müssen wir aktiv werden. Und die Männer, die wir aktuell als aktiv beschreiben können, das ist ein sehr kleiner Prozentsatz von Männern. Von daher ist das Buch auch ein Plädoyer an uns Kerle, uns mehr mit dem Thema zu beschäftigen, mehr mit Vorurteilen, mit Stereotypen, die wir Männer auch über Frauen haben, über Gleichstellungsmaßnahmen und mit Selbstreflexion und Empathie als Verbündete an Bord zu kommen. Das ist eine mäandernde Vorstellung, aber ich lasse es mal dabei.

Katja (0:52:28):

Das Buch habe ich als Hörbuch gehört, weil ich Sachbücher gerade nicht so hinkriege mit meinen Löffeln. Und habe am Ende, ... wird es eher sehr konkret, am Ende des Buches, das also Handreichung, also ich hab mich gefragt ... fangen wir doch einfach damit an, für wen habt ihr das geschrieben? Also hattet ihr da eine Gruppe vor Augen oder hat sich das aus eurer Beratertätigkeit heraus entwickelt? Weil, natürlich braucht, hört sich jetzt doof an, aber Katja Diehl braucht das Buch nicht. Also das ist ja etwas, wo ich, einfach weil ich intersektional arbeite, jetzt keinen Lehrbedarf hatte. Aber ihr habt ja sicherlich irgendeinen Impuls gehabt, auch diesen Titel sehr bewusst zu wählen, auch diese Formate mit den Safe Spaces ... kannst du vielleicht nochmal ein bisschen vertiefen. Ich muss dir jetzt gestehen, wir sitzen hier gerade fröhlich zusammen, aber ich hatte vor drei Wochen die größte Krise meiner Selbstständigkeit und habe irgendwann gedacht, macht euren Scheiß doch alleine. Also, und das hat ganz viel damit zu tun, Männer, die die Welt erklären, also ein bisschen Anspielung an Männer, die die Welt verbrennen, weil das sind Feedbacks gewesen, die ich gut fand, weil sie sehr ehrlich waren von Männern. Weil ich viel, also gerade auch darüber nachdenke, zwischen diesem Baum und Borke, Monetarisierung, Aktivismus und so weiter, sitzend. Und da habe ich einfach mal Männer angeschrieben und habe gesagt, können wir mal darüber einen Kaffee trinken, wie nimmst du das gerade wahr mit dem Backlash? Und da haben mir viele Männer gesagt, Katja, ganz ehrlich, und das passt

zu eurem Buch irgendwie auch, wärst du ein Typ, du wärst ein super progressiver Redner, der gebucht werden würde, aber als Frau darfst du solche Sachen noch nicht sagen oder nicht mehr sagen. So, dass ich halt, ich habe jetzt auch gerade geteilt, vor zwei Jahren bei Anne Will hat der Herr, der jetzt der wichtigste Mann von Merz wird, der Herr Frei gesagt, dass es Klima-Autobahnen gibt. Also, dass man Autobahnen bauen muss, um Klima zu schonen, weil sonst gibt es ja Stau. In der Welt bewege ich mich so. Und das passt zu euch insofern, als dass ich glaube, wir stellen uns teilweise dieselben Fragen, aber ihr habt natürlich andere Herangehensweisen. Also, um jetzt nochmal auf den Punkt zu kommen. Erstens, warum der Titel? Zweitens, warum der Impuls, dieses Buch zu schreiben? Und was war so in eurem Kopf die Gruppe, an die ihr euch gerichtet habt?

Vincent (0:54:52):

Ja, danke für die echt gute Frage. Also, der Titel ist wirklich eine wörtliche Beschreibung, als wir diesen Raum, diesen Safe Space das erste Mal, oder eines der ersten Male ganz konkret erlebt hatten. Wir hatten mit einer gemischten Gruppe in einem großen deutschen Unternehmen gearbeitet, Frauen und Männern, mittleren Management in den meisten Fällen, wie ich das mitbekommen habe. Es war sehr kollegial, sehr positiv. Es ging um Geschlechtergerechtigkeitsfragen, warum diese Firma sich das Thema auf die Fahne schreibt und so weiter. Und es war verabredet, dass nach einer halben Stunde die Frauen den Raum verlassen und Martin und ich weitersprechen mit den Männern. Und es gab eben diesen physischen Moment, an den Martin und ich uns beide erinnern, wo wirklich diese Tür zugezogen wurde von der letzten Frau. Und plötzlich waren wir allein im Raum und nur unter Kerlen, so 25 oder 30 Männer. Und der Ton änderte sich sehr schnell. Auch die Einstellungen, die die Männer ausdrückten gegenüber diesen Themen, gegenüber Gleichstellungsmaßnahmen, Frauenquoten, Teilzeit, Beförderungspraktiken und so weiter, geschlechtergerechter Sprache, änderten sich schnell ins kritischere. Also da wurden plötzlich deutlich kritischer und negativer über diese Themen gesprochen, als vorher, als die Frauen noch mit dabei waren. Und dieser Punkt ist uns danach immer wieder aufgefallen. Es war nicht immer so, dass wir mit einer gemischten Gruppe arbeiten und dann gehen die Frauen raus. Aber wir ar-

beiten oft mit rein männlichen Gruppen und uns fällt immer wieder auf, wie unzensuriert, ungefiltert Männer über das Thema sprechen, wenn sie unter sich sind und wie häufig kritisch. Und auch häufig mit relativ wenig Selbstreflexion. Wie gesagt, es gibt auch Männer, die sind selbstreflektiert unterwegs, die wollen bei dem Thema mitmachen, die suchen auch wirklich, wie können sie als Kerle helfen. Das ist in unserer Erfahrung aber eher die Minderheit der Männer. Der Großteil der Männer ist eher ... hat eine relativ klare Meinung oder das Gefühl, er müsste nicht mehr viel lernen oder das Problem sei nicht so groß, wie von Frauen, heißt, vorgebracht. Und diesen Aspekt zu beschreiben, das war uns sehr wichtig. Das war der Titel des Buches. Wie kam es zu dem Buch? Wir hatten in den letzten Jahren häufiger auch Fragen von Journalistinnen, die uns gefragt haben, wie sprechen denn Männer über uns Frauen, wenn wir als Frauen nicht dabei sind? Das war eigentlich so einer der Impulse, dass uns die Frage, die kam jetzt nicht immer und die haben wir jetzt nicht wöchentlich bekommen, aber teilweise in Interviews oder auch privaten Gesprächen mit Journalistinnen kam diese Frage immer wieder auf. Das war eigentlich der Impuls auch für das Buch, wirklich aus unserer Sicht nach zu dokumentieren. Wir verstehen es wirklich als eine Art Dokumentation der häufigsten Sprüche, Ausreden, Vorteile, aber auch Sorgen, die Männer zeigen, wenn sie unter sich sind. Was ich zu deinem Punkt nochmal sagen möchte, den du gerade vorgebracht hast, da geht es ja eigentlich um die Frage auch vom Privileg. Martin und ich, wir sind zwei weiße Kerle, die schreiben ein Buch, das in den meisten Fällen relativ positiv aufgenommen wird, sich auch recht gut verkauft, viel gutes Feedback generiert. Und gleichzeitig sagen wir ... ich glaube, wir bringen schon was Neues, teilweise etwas Neues in die Debatte ein aber einen Großteil der Probleme, die wir benennen ... wir sind lange nicht die Ersten, die die benannt haben, das sind schon Frauen seit Jahrzehnten, teilweise viel eloquenter mit viel mehr Fachwissen, auch persönliche Erfahrungen natürlich, die wir nicht haben. Wir sprechen über ein Problem, das wir selber nicht erfahren, wir werden beide nicht sexistisch diskriminiert, von daher sprechen wir über eine Erfahrung dritter Personen, beziehungsweise darüber, wie Männer darüber denken. Und die positive Reaktionen, die wir bekommen im Vergleich zu vielen weiblichen Autoren, die schon seit sehr langer Zeit über ähnliche Themen schreiben und

oft viel weniger Aufmerksamkeit bekommen, das ist ein ganz klarer Ausdruck männlichen Privileg. Und ich bin da selber auch noch am Überlegen, wie ich wirklich mit dieser Frage umgehe, weil ich finde, auch als Mann, wenn man als Mann Verbündeter sein will, und ich glaube, das Seinwollen ist das entscheidende Wort, weil ich glaube, man kann als Mann nicht immer ein Verbündeter sein, sondern es geht nur darum, es bestmöglich zu versuchen, weil ich glaube, wir Männer, selbst mit besten Intentionen tun uns manchmal schwer, das Problem wirklich zu verstehen, weil wir es selber nicht erleben und zwar fehlt der Erfahrungshorizont. Und gleichzeitig haben wir eben dieses Privileg, das uns mehr zugehört hat, obwohl wir teilweise in vielen Fällen weniger Erfahrung haben als die Frauen, dann teilen wir ... viel weniger Erfahrung. Und mir fällt es manchmal auch schwer, damit umzugehen, wo ist da diese feine Linie, bis wohin ist mein Beitrag oder Martins Beitrag hilfreich und ab wann nehmen wir sozusagen Frauen die Bühne weg oder ab wann fallen wir ins Mansplaining rüber oder ab wann sind wir wieder die männlichen Erklärer, die plötzlich vielleicht auch einen Schritt zu weit gehen. Ich hoffe, dass das Buch nicht den Schritt zu weit geht, dass es in erster Linie hilfreich ist, aber ich verstehe die Kritik, wenn man sagt, okay, Frauen haben ähnliche Argumente, teilweise viel bessere Argumente, schon seit langer Zeit gemacht und kriegen nicht die gleiche Aufmerksamkeit. Ich kann das nachvollziehen, das fühlt sich auch für mich nicht richtig an. Aber mich würde deine Meinung auch nochmal interessieren, wie sozusagen ist so ein Buch, siehst du das als hilfreich an, oder was könnten Männer wie Martin und ich und auch andere Männer, die sich irgendwie engagieren wollen, aber vielleicht auch manchmal mit dem eigenen Privileg irgendwie hadern oder es auch nicht immer ganz verstehen, was könnten wir noch besser machen?

Katja (1:00:01):

Also das bringt jetzt mehrere Glocken zum Klingen im Positiven, weil ich finde es gut, dass ihr das reflektiert. So. Also das habe ich schon bei einigen Männern anders erlebt, wo ich mit so einem kleinen Augenzwinkern auch mal in die Kommentarspalten von LinkedIn reingehe und sage, hey, dann nenn doch wenigstens die Frau, die schon vor sieben Jahren den Essay zu dem gleichen Thema geschrieben hat. Also ich mag einfach nicht,

wenn man Hinweise bekommt, man kann ja manchmal Dinge nicht sehen. Und ich weiß selber als zweitprivilegierteste Gruppe, weiße Frau, cis, nach euch, ich weiß selber, wie groß die Demut in mir ist, lernen zu dürfen und dass es jeden Tag passiert und dass es aber auch kein Muss für mich ist, sondern ich Menschen zuhöre, die über Rassismus sprechen, auch im Sinne von dem, was sie erleben. Ich habe das bei LinkedIn mitverfolgt, wie schwarze Frauen jetzt ihren Söhnen sagen ... Also es ist einfach ... also was kann denn mehr betroffen machen und zum Ally, als zu sagen, wir haben 2025 in Deutschland und schwarze Frauen müssen ihren Söhnen Hinweise geben, wenn die Polizei in der Nähe ist. Also das kenne ich von amerikanischen Freundinnen oder Bekannten, dass das wirklich Usus ist, dass man auch rausgeht ohne Schmuck und so ein Kram. Also es ist alles so, weil man sonst sofort der schwarze Gangster ist. Also es ist ja für mich in dem Punkt, deswegen hatte ich dich auch gefragt, da kannst du mir ja auch noch mal gleich darauf eingehen, was das Publikum angeht ... Weil ich glaube, die eigentliche Arbeit ist nicht das Buch, sondern das, was danach kommt. Und wenn ihr zum Beispiel, wovon ich ausgehe, Aufträge bekommt, das aufzuarbeiten in so einem Unternehmen, einfach mal jemanden aus der Behinderten-Bubble, aus der Trans-Bubble, einfach mal für einen Impuls-Vortrag oder sowas mitnehmen. Weil das stört mich tatsächlich sehr. Das habe ich dir eben im kurzen Vorgespräch auch gesagt, dass es bei mir in allen Facetten von Mobilität, in allen Gremien, in allen ... ob es Auto-, Bahn-, Fahrradbranche ist ... Wenn ich dann die zehn Jahre, wo ich selbstständig bin, zurückblicke, das ist nicht gerade erquickend, die Podien, die es da gibt. Und dann kommen wir zum nächsten Punkt, der bei mir angeklungen ist, positiver Diskurs. Also, dass wir irgendwie das vermeiden, diese Auseinandersetzung. Und das finde ich, hast du eben schon so auf den Punkt gebracht. Weil ich musste auch schmunzeln, als ich von diesen tollen ... „so und so viele Männer wollen das doch“ ... Und dann berichtet ihr aber, ja, nee. Also ganz ehrlich, ich ... also hohe Wertschätzung für alle, die das machen und so. Aber es braucht keine Umfragen mehr, wie wichtig Klimaschutz ist. Und es sagt auch keiner mehr, mir scheißegal, außer die ganz Radikalen. Alle kreuzen das beschämt an und fliegen dann doch am nächsten Tag für zwei Tage nach Malle. Oder, keine Ahnung, haben hohen Fleischkonsum. Also diese Umfragen sind für mich mittlerweile nichts,

worauf ich Wert lege, sondern eher, das wirkliche Tun. Und dann finde ich das total spannend, dass das sozusagen ein externer Impuls war, den ihr aufgegriffen habt. Weil natürlich habt ihr eine andere trojanisches-Pferd-Funktion. Aber ich kann mich nicht davon freisprechen, dass mich das nicht ärgert. Weil ich habe ja zwei Bücher bisher geschrieben. Das erste Buch war so eine Empathie-Einladung. Hey, guck mal, in Deutschland, wer kann überhaupt Auto fahren? Wen schließen wir aus von der Mobilität? Das war so, dass Leute gesagt haben, da habe ich voll viel gelernt. Und das zweite Buch habe ich adressierender platziert. Also ähnlich, auch was ihr ja zwischendurch im Buch auch macht. So nach dem Motto, wieso stimmt denn dieses Gefühl von, es gibt überall so Diversity-Programme und es trotzdem... Also heute wurde zum Beispiel gefeiert, dass die Anzahl von Frauen im Vorstand in Deutschland auf 26 Prozent oder so im Durchschnitt... Wo ich so drunter geschrieben habe, ja, kann man jetzt als Erfolg feiern, aber es sind über 50 Prozent Frauen in der Bevölkerung. Also weiß ich nicht, ob ich das jetzt für eine Party nehme. Und das ist ja manchmal das, was ich auch in meinem Bereich der Mobilität sehe. Und ich kann nur sagen, wie ich es mache. Ich nehme Inklusion mit, ich nehme Intersektionalität mit, ich nehme Armut mit. Also das ist jetzt nicht spiegelbar auf eurem Bereich. Aber ich glaube, wichtig ist wirklich, das Privileg, was ihr habt, immer mal wieder zu überprüfen. Und das mache ich mit meinem auf jeden Fall. Und da Räume zu schaffen und vielleicht auch mal zu gucken, auf welchem Podium sitze ich denn? Ich glaube jetzt nicht, dass ich das euch beiden sagen muss, aber ich sage Männern manchmal, dann fragt doch, wer da neben dir sitzt. Und wenn das fünf andere Dudes sind, dann meinetwegen bringt einfach eine Frau mit und sagt, die geht für mich jetzt aber aufs Podium. Also die dann so ganz empört sind, dass ich das nicht gut finde, wenn weiterhin fünf weiße, mittelalte Männer sich überhalten. Ja, die können doch auch divers denken. Wo ich so denke, ja, es geht aber auch um Bilder. Also in Hamburg vor Jahren hat die Hochbahn irgendwann mal angefangen, Busfahrerinnen zu fotografieren und auszuschreiben. Auf einmal haben sich Frauen beworben. Und das zeigt ja, wie wir funktionieren. Wir brauchen eine Repräsentanz. Und das sagt ihr ja auch. Es braucht Vorbilder. Es braucht was Sichtbares. Und deswegen, glaube ich, bin ich gerade in so einer, also wie gesagt, vor drei Wochen war das noch anders.

Vielleicht haben wir das Gespräch noch anders verloren. Nein, Quatsch. Nee, aber da war ich wirklich richtig so. Aber ich mittlerweile bin ich schon wieder so ein bisschen, wie soll ich sagen, versöhnt, weil ich alle lieb habe, die was verändern. Die was verändern wollen. Und das sind, das ist nicht die Mehrheit. Und das ist, glaube ich, etwas, wo ich mit meiner Ungeduld richtig bin und nicht falsch, aber wo ich manchmal auch sagen muss, hey, und ich komme ja aus diesem System. Also ich bin selbstständig geworden wegen toxischer männlicher Chefs. Ganz klar. Mittlerweile rede ich da auch drüber und versuche Menschen, die vielleicht in solchen Systemen festhängen, auch zu sagen, du darfst auch gehen. Also ich bin einfach lange nicht auf die Idee gekommen als einzige Abteilungsleiterin. Ich habe mich anders angezogen und so weiter. Und deswegen glaube ich, braucht es solche Bücher vielleicht auch, damit Frau X das Herrn Y mal schenkt und er das heimlich liest. Weil bei den LinkedIn-Kommentaren, die mir jetzt ... natürlich guckt man ja automatisch anders hin, wenn man das so guckt. Das waren vor allen Dingen ja Frauen, also weibliche Feedbacks und auch viele, die gesagt haben, dass sie sich bestätigt gefühlt haben, was ja auch klar ist, aber was ja nicht die Gruppe ist, die es zu adressieren gilt. Und da würde mich jetzt, schieben wir uns die Fragen hin und her, würde mich mal interessieren. Es ist ein Bestseller. Also ihr seid beim Spiegel, ich weiß jetzt gar nicht wie lange, in der Bestsellerliste und es zeigt ja, dass das nachgefragt wird, es wird gekauft. Und was du so für eine Vermutung hast, du kannst es natürlich nicht statistisch auswerten, weil die Leute ja anonym kaufen, aber was du für ein Gefühl hast zusammen mit Martin, wer kauft das? Und für wen und für sich oder für andere? Also wie ist der Konsum von eurem Buch?

Vincent (1:07:38):

Erstmal danke für deine ehrlichen Gedanken, auch uns gegenüber. Das ist, glaube ich, genau das, was wir als Kerle auch brauchen. Von daher, mach bitte weiter so. Danke für die ehrliche Perspektive. Ist super. Wer kauft das Buch? Wir haben ...genaue Zahlen gibt es nicht, wie du sagst, das ist schwer zu erheben. Aber ich meine, jetzt anekdotenhaft wäre ich sehr überrascht, wenn es nicht die Mehrheit der Frauen sind. Also das zeigt sich an den Feedbacks, die wir kriegen. Das zeigt sich, wer Kommentare

schreibt, wer Rezensionen hinterlässt. Die meisten Journalistinnen, also es waren hauptsächlich Journalistinnen, mit denen wir gesprochen haben, von Zeitungen, ein paar Männer, da waren ja hauptsächlich auch Frauen, das Thema bearbeitet haben. Was wir schon sehen, was uns sehr freut, ist, viele Frauen sagen, sie kaufen das Buch auch und verschenken das oder legen es im Büro aus und dann können sich das männliche Kollegen ausleihen. Also das sind wirklich spannende Feedbacks, wo wir auch ... Das freut mich natürlich, wo irgendwie das Gefühl ist, das Buch ... einige Frauen haben das uns auch gegenüber so beschrieben, das Buch hilft mir, weil dann muss ich nicht die Erklärarbeit machen. Dann, das Buch macht diese Erklärarbeit sozusagen, die ja viele Frauen, glaube ich, kennen. Dieses immer wieder Männern erklären, wie das Patriarchat wirkt, warum Sexismus ein Problem ist, warum auch diese Mikro-Sexisten Probleme sind. Nicht nur ... also wir merken ja oft, wenn wir mit Männern reden, die denken bei Sexismus an physische Gewalt, und das ist offensichtlich ein großes Problem. Ist auch ein männergemachtes Problem, aber es ist ja eben nicht der einzige Teil von Sexismus. Sexismus ist deutlich breiter, hat deutlich mehr Facetten. Und das zu verstehen, dass eben auch Männer, die Frauen unterbrechen, sind sexistisch und Männer, die Witze über Frauen machen, sei es in der Umkleidekabine oder im Meeting, oder die davon ausgehen, dass Frauen automatisch irgendwie Geschirrspüler ausräumen oder den Kaffee auf den Tisch stellen. Solche Geschichten, das sind ja alles Teile des Problems, und das erkennen Männer häufig noch an. Und in meiner Erfahrung nach, oder zumindest was ich teilweise gehört habe, hilft einigen Frauen gerade im Berufskontext, dieses Buch gegenüber ihren männlichen Kollegen sozusagen vielleicht Erziehungsarbeit zu leisten und die nicht selber leisten zu müssen, sondern sagen, hier schau dir mal das Buch an. Andere haben geschrieben, ich schenke das meinem Bruder, meinem Mann, meinem Sohn und solche Geschichten. Wir haben aber auch ganz gutes Feedback. Nicht so viel, aber doch einige Feedbacks erhalten von Männern, die das Buch richtig durchgearbeitet haben. Da gibt es teilweise Post-its, da siehst du ganz viele Post-its oben drin und markierte Stellen und so. Und das sind für mich dann auch, das sind irgendwie moderne Männer, die vielleicht nicht alles perfekt machen, aber die eine Offenheit haben, so ein Buch zu lesen, sich nicht sofort angegriffen zu fühlen, wie ei-

nige Männer auch. Einige, da ist auch gleich eine defensive Haltung, das geht mich nicht an, ihr sprecht mit dem Falschen. Aber dann gibt es eben diese Kerle, die es ehrlich durcharbeiten und danach irgendwie eine nachdenkliche E-Mail schreiben oder nachdenklichen Post, was sie gelernt haben und dass sie sich vornehmen, da ein bisschen besser am Ball zu bleiben. Und das sind für mich die Feedbacks, auf die es wirklich ankommt, wenn die Botschaft bei Männern ankommt. Von daher, für wen haben wir das Buch geschrieben? Der ursprüngliche Impuls war, eigentlich gerade auch Frauen einen Einblick zu geben in diese Männerrunden. Aber letztendlich, natürlich auch mit den Tipps am Ende des Buches und auch, wir haben ja versucht, viel auch Daten da reinzubringen und viele Ideen und wir haben auch versucht, viele Autor:innen zu zitieren. Das verstehen wir schon auch auf eine Weise als eine Ressourcensammlung für Männer, als Plädoyer an Männer, sich zu engagieren, zu fragen, zuzuhören, sich selber zu bilden, Studien zu lesen, Frauen zu folgen. Das ist, glaube ich, ein ganz wichtiger Punkt für uns Männer. Frauen zuhören heißt nicht nur im direkten Gespräch, sondern wem folge ich? Welchen ... lasse ich nur männliche Stimme in meinem Leben oder auch weibliche? Und du hast gerade über das Panel gesprochen. Das ist übrigens einer unserer Grundsätze, dass wir nie auf ein rein männliches Panel gehen. Das hat manchmal auch ganz interessante ... Es gab teilweise auch, wir wurden eingeladen und dann sehen wir die Einladungsliste sehen, da stehe ich drauf und dann fünf andere Männer oder sowas. Und dann habe ich ... Ich bin da meistens sehr nett und sage dann, okay, ich freue mich total. Ich würde gerne mitmachen. Ich habe aber einfach diese Selbstverpflichtung. Ich kann nicht auf ein Panel gehen, wenn da nur Männer sitzen, können wir da irgendwas machen. Und meistens sind die dann selber ganz bedrückt und sagen, ja, wir haben es probiert. Wir haben aber keine Frau gefunden und solche Geschichten. Am Ende findet sich aber immer mindestens eine Frau. Ist ja interessant, von daher ist es auch ein interessanter Gesprächsauslöser. Aber das ist schon ... Das ist so ein wichtiges Thema. Wen sehen wir als Experten oder Expertinnen? Wer sitzt auf Bühnen? Wer kriegt Aufmerksamkeit? Das ist unglaublich wichtig. Von daher, ja, ich habe mich jetzt ein bisschen hier in der Antwort verloren, aber ich hoffe, da waren ganz gute Gedanken dabei.

Katja (1:12:07):

Bei mir kommt gerade meine Care-Arbeit rein, nämlich meine Mama und die bringe ich mal eben zum Sessel.

Vincent:

Du, das sagst du mal. Das ist Helfarbeit.

Katja (1:12:19):

Also im Podcast werde ich das jetzt nicht so ein bisschen ausführen. Meine Mama ist selbst plötzlich dement geworden durch einen Unfall. Und das ist total interessant, weil ich versuche, die sind hier im ländlichen, im Emsland, und ich versuche einmal im Monat meinen Bruder, der die Vollzeitpflege übrigens macht, also ein Role Model von beiden Elternteilen, zu unterstützen. Und zwar für mich total interessant. Und irgendwann habe ich fast auch ein bisschen, ich will nicht sagen provokativ, aber wenn ich irgendwie so in Zoom-Calls mit mehreren Leuten eingeladen war, habe ich manchmal gesagt, ich muss mich mal eben nicht um meinen Papa kümmern, ich bin in fünf Minuten wieder da. Oder meine Mama hat gerade Hunger, weil sie ist durch diese Demenz sehr stark bei sich. Das ist nicht so eine, ja, so eine schleichende Demenz, sondern ne plötzliche durch ne Hirnblutung. Und wenn ich dann wiederkam, und es war eine kleinere Gruppe von Menschen oder ein Mensch alleine, waren die immer ganz betroffen. Und haben mir gespiegelt, dass ich die erste Person sei ... Also Hunde hätten sie gesehen, Kinder hätten sie gesehen, Katzen hätten sie gesehen, Partner:innen. Und das ist ja was, was ich also in eurem Buch auch so zwischendurch immer wieder so hab durchschimmern sehen. Es ist jetzt ein bisschen so ein Metathema, aber wie sehr wir uns immer auf diese Aufklärung durch andere verlassen und auch manchmal dann automatisch nicht in der Lage sind, so ein bisschen weiterzudenken. Weil gerade ist Wolke Hegenbarth, das ist so eine Schauspielerin, die kenne ich noch, weil ich älter bin, aus so bestimmten Serien, die an die Öffentlichkeit gegangen ist, warum sie und ihr Partner nur ein Kind haben, weil das halt so ein großer Stress gewesen ist. So. Und da habe ich drunter kommentiert, dass ich an solchen Berichten immer wieder merke, wie wenig weit wir sind, wie viele Tabus es noch gibt. Und in meiner Welt von vor zwölf Jahren in diesem Konzern wäre es ein totales Tabu gewesen, zu sagen, sag mal, tickt ihr noch alle ganz sauber. Ja,

also das war ein ... auch bis heute ist es ein Konzern, der sich nach außen hin als sehr progressiv gibt. Man kann angeblich die Viertagewoche machen. Als mein Vater krank wurde, haben sie es mir trotzdem abgelehnt. Aber Menschen, die Häuser bauten, haben es bekommen. Also es ist halt für mich manchmal so krass, wenn ich ... und ich merke auch, dass ich ein positiv denkender Mensch bin, der immer auch an so was glaubt oder glauben will, vielleicht auch, dass es besser wird. Aber dann komme ich so an so nen Punkt, wo ich so denk, krass, darüber macht man jetzt so eine ganze Strecke in der „Zeit“ oder „Süddeutschen“. Das ist doch ... warum ist das Thema? Und das ist ja ähnlich wie bei eurem Buch. Wir sind 2025. Ja, also das ist manchmal so, wo ich so denke, und das wäre jetzt meine Frage an dich, wo ... um da mal zu schwenken, weil du sagst, ihr habt auch Situationen geschaffen durch das Buch, wo Frauen das verschenkt haben. Wo nehmt ihr die Kraft her? Also klar, ihr seid da, glaube ich, im Kraftverbrauch noch mal anders. Das hast du ja auch schon reflektiert, anders aufgestellt als Frauen, die das voranbringen, das Thema. Aber ich merke das an mir manchmal, dass ich mir manchmal schon so: „habe ich das jetzt schon gesagt?“ Also dass ich manchmal in so Gesprächsverläufe reingera- te, wo ich so denke, oh, das hatte ich schon mal. Habe ich jetzt diesen Punkt schon gebracht? Also ist es deine Rolle auch als Familienvater viel- leicht? Oder weil irgendwoher muss ja dieser Antrieb kommen. Buch- schreiben ist jetzt nicht so sexy, das weiß ich auch. Ja, also es klingt immer super, aber gerade Sachbücher sind jetzt, glaube ich, nicht so, muss man nicht nachahmen. Also irgendwo muss da ja ein Antrieb sein. Oder ist es das Feedback aus der Community? Also was bringt euch dazu, gar nicht manchmal so auf dem Popo zu sitzen und zu sagen, oh, echt! Weil ich kann mir schon vorstellen, wenn dann diese Frauen aus diesem Raum gehen, dass es manchmal auch so Momente haben kann, wo man denkt, oh, wow, 1950, Mad Men, diese Serie. Wo kommt die Kraft her? Wo schöpft ihr das her? Oder du vielleicht? Vincent (1:16:35):

Also ich möchte es ganz klar sagen, du hast es schon angesprochen, aber ich will das bestätigen. Also ich glaube, die Kraft, die ich oder Martin und ich nehmen müssen, ist lange nicht so groß wie die Kraft, die Frauen oder Menschen, die nicht so aussehen wie ich, die nicht die gleichen oder ähnli- che biografische Merkmale haben. Also in dem Sinne, wir bekommen sehr

wenig Anfeindung dafür. Wir bekommen sehr wenig Widerstand. Wir kriegen manchmal hochgezogene Augenbrauen, so ein Stirnrunzeln, eine zuckende Schulter. Es gibt Männer, die haben einfach keine Lust, die diskutieren mit uns, aber wir werden ganz selten persönlich beleidigt. Also wir werden überhaupt inhaltlich in der Regel angegriffen. Ich weiß, dass das bei Frauen anders ist. Also ich meine nicht aus eigener Erfahrung, aber ich kenne viele Feministinnen, viele Frauen, die sich öffentlich für alle möglichen Themen engagieren. Und was Frauen bekommen, wenn die in irgendeiner Weise Ideen haben, wenn die für etwas einstehen, dann insbesondere auch für diese Themen Gleichstellung, Geschlechtergerechtigkeit. Das ist ein ganz anderes Niveau. Und das ist mir, ich weiß nicht, ob ich sagen kann, es ist mir vollkommen bewusst, aber es ist mir zumindest teilweise bewusst, dass der Kraftaufwand, den ich hier reinstecken muss, erheblich niedriger ist und auch andersrum, was man rauskriegt, dass wenn du dich als Mann engagierst für das Thema, natürlich gibt es irgendwie Leute, die das nicht toll finden. Aber im Großen und Ganzen kriegen wir dafür 'n Schulterklopfen von Frauen und von Männern. Oh, das ist ja toll. Und ist ja auch bei mir, meiner Elternzeit so. Ich meine, Frauen machen so viel Elternzeit, kümmern sich so viel um Kinder, aber dann gehst du als Papa auf den Spielplatz und kriegst gleich Komplimente und so. Oder gehst mit dem Kind zur Kinderärztin und die sagt, ah, sie sind ja ein toller Papa. Also das ist ja alles nett gemeint. Und gleichzeitig zeigt es ja irgendwie, wie selbst in Bereichen, die aktuell hauptsächlich von Frauen belegt werden, wie zum Beispiel der Sorgearbeit, selbst da als Mann genieße ich wieder Privileg und viele andere Männer. Von daher unser Kraftaufwand ist ... den mag es geben, aber der ist jetzt, also ich, ... wenn teilweise ... ich, ich kenne auch Feministinnen, die sich wirklich engagieren, da wird ja wirklich, da geht es ja wirklich bis an auch die emotionale, die psychische Erschöpfung, was das Thema angeht und auch die Widerstände und die Form der Beleidigung, der Angriffe, die ja häufig dann auch folgen.

Katja (1:18:45):

Uns wird halt immer unterstellt, und das ist bei mir ja auch der Fall, dass ich eine Agenda habe. Also ich habe überhaupt nichts davon, von dem, was ich tue. Also die Welt passt mir, in Anführungszeichen. Ich hätte nur gerne,

dass die Bahn nicht noch schlechter wird, weil ich will gerne weiterhin Bahn fahren und bin darauf angewiesen, auch aufgrund meiner Erkrankung. Aber das finde ich so interessant. Und das ist genau das, was ich so auch spüre, dass ... vielleicht kann man es so nennen, dass euch weniger Misstrauen entgegenschlägt. Oder ich weiß es nicht. Also ich habe keinen Begriff für das, aber wie oft ich und wahrscheinlich auch diese Frauen, die da für Gleichstellung arbeiten, wie oft uns gesagt wird, das macht ihr aus irgendwelchen, also damit es euch besser geht damit. Warum sollten wir uns das antun? Denke ich mir dann immer. Und ja, ihr seid wahrscheinlich so eher das trojanische Pferd. Und das ist halt auch was, was ich hier gerade in meinen Aufzeichnungen nochmal ... dieser Punkt auch, dass das immer noch, also ihr habt einen unglaublichen Faktenpack. Also ihr habt ja eigentlich jemand, der ... von der FDP: der Markt regelt das, und so weiter. Wenn der eure Zahlen so hört, was es auch wirtschaftlich bedeutet, wie viel resilienter auch natürlich diversere Teams sind. Ist alles irgendwie auch ... Also ich habe gerade diesen Artikel über die Bonobo-Weibchen gelesen, die die Männer rausschmeißen. Also da wollen wir ja nicht anfangen mit, sondern wir sollen es ja miteinander schaffen. Aber das ist ja etwas ähnlich wie bei mir. Das sind wirklich ziemlich viele Parallelen manchmal einfach. Ähnlich wie bei mir in der Mobilität. Das ist von der Ratio so komplett klar, dass das einfach ... Ich sage immer bei mir, das Auto hatte seine Rolle. Aber wir sollten es jetzt auch mal wertschätzend auf die hinteren Plätze verweisen, wo es jetzt mittlerweile hingehört. Und das ähnliche, und der große Elefant, der im Raum steht ... das Patriarchat hatte seine Gründe. Wir sollten es auf die hinteren Plätze verweisen. Aber da fehlt ... Also mir wird immer, vielleicht auch euch, gesagt, wir brauchen andere Narrative. Also es ist, wenn man Geschichten erzählt, dass es besser wird, dann helfen die Fakten nicht. Und dann sagst du sogar, wenn die Tür zugeht, vorher tun sie noch so und dann sind sie ehrlich, weil sie dann unter Männern sind. Und da würde ich gerne von dir nochmal so eine Analyse haben. Wo sind denn jetzt die Hebel? Also was habt ihr rausgearbeitet, was es zu tun gilt oder was zu schaffen ist?

Vincent (1:21:19):

Weil wir ziehen ja am Ende des Buches vier Fazits und das Größte und das

Fazit Nummer eins, dass Männer massive Wissens- und Erkenntnisdefizite haben, was das Problem angeht. Und das ist aus meiner Sicht noch das wichtigste Fazit, weil das erklärt einen Großteil des männlichen Widerstands. Es gibt auch Männer, die einfach wirklich Sexisten sind, die wirklich das Gefühl haben oder die Überzeugung haben, Frauen gehören in die zweite Reihe und gehören nach Hause und zu den Kindern, und nicht in den Beruf und nicht in Politik. Die Männer gibt es, aber es ist nicht die Mehrheit der Männer. Ein Großteil der Männer hat einfach keine Ahnung, dass es das Problem in der Form gibt von strukturellem Sexismus. Es sind nicht bedauerliche Einzelfälle. Er hat ein System, das passiert fast jeder Frau sehr regelmäßig in verschiedenen Facetten, eben nicht nur die physische Gewalt, sondern alles andere auch. Und das andere auch viel häufiger. Und diese Wissensdefizite basieren darauf, dass Männer das Problem selber nicht erleben, weil die selber nicht sexistisch diskriminiert werden oder nur in absoluten Ausnahmefällen, die mir eigentlich auch nicht wirklich bewusst sind, was das sein könnte. Und das ist eigentlich das, da müssen wir gesellschaftlich ran, dass einfach Männer das Thema gar nicht verstehen. Und aufgrund dieser Ignoranz, dieses fehlenden Wissens, eigentlich auch, selbst wenn sie helfen wollen, irgendwie am Ziel vorbeischießen. Aber in vielen Fällen gar nicht helfen wollen, weil sie nicht das Gefühl haben, wir haben ein Problem, mit dem wir überhaupt anfangen müssen. Das heißt, wo wir gesellschaftlich ansetzen, das ist ja unser Vorschlag im Buch, es wirklich mehr dieser ehrlichen Gesprächsräume schaffen, wo Männer unter sich, aber auch Menschen aller Geschlechter mal ehrlich über diese Fragen sprechen. Weil wir sehen das und das ist das Schöne. Und deswegen glaube ich auch an Veränderungen. Ich glaube auch, dass im Kern Menschen empathisch sind, dass sie gut sind, dass sie nicht wollen, dass es anderen schlecht geht. So sind es zumindest in den meisten Fällen. Aber dass wir das erst aktivieren können, wenn wir wirklich diese ehrliche, diese Authentizität herstellen, vor allem, was wir im Buch die persönliche Verbindung zum Problem nennen, dass also Männer verstehen müssen, dass Sexismus nicht nur Frauen in anderen Ländern betrifft, nicht nur Frauen in anderen Unternehmen, nicht nur Frauen in anderen sozialen Klassen, sondern in aller Regel Frauen im eigenen familiären Umfeld und auch Kolleginnen bei der Arbeit. Und wenn wir das schaffen, das herzustellen, teil-

weise benutzen wir anonymisierte Erfahrungen von Alltagsexismus von Frauen in einer bestimmten Firma und halten die dann den Männern in der Firma vor oder zeigen das denen, anonymisiert. Da sind einfach Berichte aufgeschrieben zum Beispiel. Und in dem Moment, wo Männer sowas lesen, legt sich bei einigen zumindest ein Schalter um. Empathie wird aktiviert. Sie werden ruhiger, sie erklären plötzlich weniger, sind ein bisschen weniger vorlaut und sind teilweise betroffen, manchmal sogar ein kleiner Schockmoment, der sich zeigt. Und plötzlich sind sie aber bereit, sich etwas mehr dem Thema zu öffnen, zu engagieren. Das sehen wir zum Beispiel auch bei Vätern, die Töchter haben, die Anfang 20 sind. Dann plötzlich erfahren die von den Töchtern, wie sich das öffentliche Leben als junge Frau zum Beispiel anfühlt oder als Berufseinsteigerin oder so was in der Art. Von all dieses Wissensdefizit auszugleichen, das ist nicht so einfach und erfordert für uns, gerade von uns Männern, große Bereitschaft für einen Perspektivwechsel. Aber es erfordert eben auch Räume und Orte, wo das überhaupt stattfinden kann. Teilweise sind selbst Männer, die seit Jahrzehnten mit einer Frau zusammenleben, verheiratet oder als Partner oder wie auch immer, die wissen oft nicht, wie dieser Frau Sexismus widerfährt. Also wir haben Männer, die sagen uns ins Gesicht im Workshop, meiner Frau passiert sexuelle Belästigung nicht. Sie sind einfach überzeugt, dass es ihrer Frau nicht passieren würde. Ich kann es nicht für diese spezielle Frau sprechen im Einzelfall, aber ich wage mal zu bezweifeln, rein statistisch gesehen, dass all diesen Frauen nichts passiert, nur weil die Männer das glauben. Und das ist ja Teil des Problems, dass selbst Männer die sexistische Erfahrung der eigenen Partner nicht kennen oder unterschätzen. Das heißt, da ist einfach so viel Arbeit zu tun, insbesondere von uns Männern. Deswegen ist ja unser erster Tipp, an Männer Frauen zuhören, wirklich von Frauen lernen, was Sexismus bedeutet, weil wir das selber nicht wissen als Männer oder nicht richtig wissen können oder verstehen können. Deswegen brauchen wir diese Erfahrung, diese Berichte, diese Einblicke von Frauen. Und das löst in vielen Fällen zumindest eine teilweise Bereitschaft unter Männern aus, sich zu engagieren, sich zu dem Thema zu informieren und irgendwie Teil von Lösungen zu werden.

Katja (1:25:40):

Da fällt mir noch ein Punkt ein, warum das gut ist, weil du ja fragtest nach den Privilegien, die ihr als Männer habt. Ich wurde in Seminare geschickt. Ich würde jetzt böse sagen, wie Katja mehr zum Kerl wird. Also wo ich ... weil, ihr arbeitet, das muss man vielleicht auch nochmal ein bisschen reflektieren. Ihr arbeitet ja schon mit so einer Spitze vom Eisberg. Also ich sehe jetzt so irgendwie Leute in Führungsverantwortung oder so. Also ich sehe jetzt nicht die Busfahrerinnen von einem Verkehrsunternehmen oder so in euren Räumen. Aber trotz allem ist es ja auch ein Spiegel der Machträume. Also das sagen ja auch viele überhaupt, diese Räume bestreiten zu dürfen, das verlangt so viele Kodizes und Verhaltensnormen. Und da wurde ich tatsächlich, weil ich immer zu nah bei meinen Mitarbeitenden war, wo ich immer so dachte, das ist jetzt eine Kritik. Also mittlerweile kann ich darüber lachen, aber ich fand es natürlich zu der Zeit überhaupt nicht lustig. Und ich war immer die, die keine Technik mag, weil ich die halt immer hinterfragt habe. Was bringt uns das im Sinne von, was bringt es den Kunden? Und da wurde ich wirklich von Vorgesetzten, von männlichen Vorgesetzten in so „How to be a harder boss“ oder keine Ahnung, wie ich's nennen sollen. Also so einfach so, wo ich mit der Persönlichkeit, die ich mitgebracht habe und mit dem, was mein Team ja auch gut fand ... Also wir hatten ein sehr heterogenes Team. Hatte ich mir da aufgebaut vom Mitte 50er ehemaligen Busfahrer bis zu einer jungen Auszubildenden. Das hat immer auch Anstrengung bedeutet. Das ist ja auch ehrlich gesagt etwas ... Ich habe mit Robert Franken ja auch zu meinem zweiten Buch gesprochen. Der meinte, hört auf zu lügen, dass Diversität der schönere Weg ist, der bequem ist. Das ist es eben nicht, weil da vielleicht immer eine Katja sitzt, die sagt, hä warum? Kannst du mir das nochmal erklären? Und das fällt mir gerade auf. Das wäre, also ich weiß jetzt nicht, ob ihr diejenigen seid, die man so durchschnittlich bucht. Aber das wäre wirklich ein Fortschritt dann von meinem Abschied aus dieser Lohnarbeitstätigkeit sozusagen. Weil damals hat man noch versucht, die Frauen zu fixen. Und das waren ja wenige genug. Und das war etwas, was ich aber auch mitgemacht habe. Also es war jetzt nicht etwas, was ich hinterfragt habe, sondern ich habe immer ... Also ich glaube, ich hatte ein Gefühl dafür, dass das System falsch ist. Aber ich hatte das Gefühl, ich muss ja hier, wenn ich hier sein will ... Und

von außen lesen dich dann ja alle auch als erfolgreich, wenn du sechsstellig bezahlt wirst und diesen Titel trägst und so weiter. Das spiegeln dir ja auch alle, dass du erfolgreich bist. Und es kam halt nie an. Das war dann eine andere Reflexionsebene. Aber ich merke gerade, dass das bei mir wirklich vor 12, 13, 14, 15 Jahren, das war eher wie „Ja, dann muss die Frau halt mal zur Therapie, um in diesem...“ Also dann ist die nicht hart genug oder wie auch immer. Und das wollte ich gerade als schöne Anekdote mal hervorheben. Weil wenn das sich ein bisschen geändert hat, das wäre ja auch schon ein Fortschritt, oder?

Vincent (1:28:44):

Nee, ein super Punkt. Also wir arbeiten ja auch ab und zu mit der ORBIT-Stiftung zusammen und die haben diesen Spruch, fix the system, not the woman. Und das ist genau das. Und ich glaube, zu lange haben deutsche Unternehmen, wahrscheinlich Unternehmen generell, Gleichstellung eigentlich genau als das verstanden, was du gesagt hast, nämlich Frauen zu Männern zu machen oder Frauen mehr Ellbogen anzuerziehen und Durchsetzungskraft. Aber da gibt es ja auch so erstaunliche Erkenntnisse, dass irgendwie, ich weiß nicht die genauen Details, aber bei Frauen in hohen Führungspositionen, wo in den letzten 20 Jahren die Stimme tiefer geworden ist oder die Stimmlage, um sich auch dem männlichen Umfeld unterbewusst anzupassen. Also das soll es ja nicht sein. Von daher, wir müssen schon ehrlich sein, wenn wir wirklich echte Gleichberechtigung wollen, können wir nicht so ein bisschen Frauen irgendwie fördern, sondern wir reden schon von einer systemischen Veränderung und halt möglicherweise tiefgreifenden. Wo es halt aber auch von uns Männern ausgehen muss, dass wir als Männer bereit sind, auch das System neu zu denken. Unser Wirtschaftssystem basiert eben eigentlich auf männlichen Prämissen. Eine davon ist zum Beispiel, dass Frauen sich unentgeltlich und unanerkannt um Nachwuchs zum Beispiel kümmern. Das ist eine große Prämisse unseres Wirtschaftssystems. Deswegen haben wir aktuell diese ganzen Probleme, wo wir merken, plötzlich wollen Frauen auch Karriere machen, aber wer kümmert sich um die Kinder? Darauf ist unser System eigentlich nicht darauf vorbereitet, weil das eben nicht die ursprüngliche Logik war. Die ursprüngliche Logik war, Frauen bleiben zu Hause, Männer gehen ar-

beiten, verdienen viel Geld, kümmern sich eigentlich nicht um den Nachwuchs und so weiter. Und das System funktioniert heute nicht mehr oder zumindest kommt an die Grenzen. Das heißt, wenn wir wirklich Gleichberechtigung wollen, müssen a) Männer bereit sein, mehr Sorgearbeit zu machen als ein entscheidender Punkt, aber b) generell das für Strukturen überdenken. Wie geht Führung? Geht Führung in Teilzeit? Ja, das geht. Aber deutsche Führungskräfte sagen uns in der Regel, es geht nicht. Aber das sind halt auch so kulturelle Überzeugungen, die existieren. Auch so ein bisschen aus der guten alten westdeutschen Bundesrepublik noch irgendwie. Das war auch ein relativ konservatives Land in vielen Punkten. Die neuen Bundesländer waren da ja deutlich weiter, teilweise auch was Frauen in Arbeit angeht und so weiter. Aber dafür müssen wir auch als Männer bereit sein, eine strukturelle Veränderung durchzuführen, was Führung angeht, was Zugänge angeht, was Vereinbarkeit angeht, was Bezahlung angeht, was Sorgearbeit angeht. Aber - und das möchte ich ganz klar sagen - es ist viel Arbeit. Und Robert hat total recht, wenn er sagt, das ist nicht der bequeme Weg. Aber am Ende stehen auch Vorteile für Männer und zwar für uns alle. Und das ist wirklich auch wichtig zu betonen. Das ist eben nicht nur so ein mühseliges Arbeiten, das wir jetzt von den Männern verlangen, sondern als Beispiel. Sorgearbeit ist für mich das große Thema und deswegen rede ich hier echt gerne drüber. Und es ist aber auch mega viel Arbeit. Ich weiß das als Vater. Ich verbringe echt gern Zeit mit meinen Kindern, aber ich bin auch manchmal sehr erschöpft. Das ist echt, da habe ich viel zu tun. Und gleichzeitig bin ich so froh, dass ich diese Zeit mit meinen Kindern habe, weil ich weiß aus Untersuchungen, aus Berichten, dass zum Beispiel Männer häufig am Ende ihres Lebens bereuen, nicht genug Zeit mit der Familie verbracht zu haben, insbesondere mit kleinen Kindern. Und andersrum, wenn Männer viel Elternzeit nehmen, wenn die sich, wenn die für, keine Ahnung, ein Jahr in Elternzeit gehen oder sechs, sieben, acht Monate, die wenigsten Männer bereuen das. Die meisten berichten davon sehr positiv. Die sagen, die Beziehung zu der Partnerin hat sich verbessert. Die Beziehung zu den Kindern hat sich verbessert. Die beruflichen Nachteile waren nicht so groß wie befürchtet. Das heißt, Männer profitieren ja auch von einem System, in dem es zum Beispiel normal ist, dass Männer mehr Zeit mit der Familie verbringen. Das

führt zu weniger Reue am Ende des Lebens. Das führt zu besseren Bindungen zu den Kindern. Wir sehen das ja beispielsweise an Scheidungsrate, wenn ein junges Paar das erste Kind bekommt und das traditionell aufteilt, sprich die Frau bleibt größtenteils zu Hause oder länger und arbeitet dann eine Teilzeit die nächsten zehn Jahre, und der Mann macht eben bei seinem Job einfach weiter. Dann geht die Scheidungsrate nach der Geburt des ersten Kindes deutlich hoch. Wenn Männer aber zum Beispiel Sorgearbeit gleichberechtigt übernehmen, geht die Scheidungsrate nicht hoch. Das heißt, auch eine Beziehung, Beziehungen sind in der Regel stabiler, wenn Männer sich mehr an Sorgearbeit beteiligen. Die Schulnoten von Kindern werden besser. Von daher, wir Männer müssen, glaube ich, teilweise bereit sein, was aufzugeben, insbesondere was Zugang oder Plätze an Führung, Führungspositionen,

Katja:

Privilegien!

Vincent:

Privilegien, im Allgemeinen

Katja (1:32:58):

Das ist ja ähnlich wie bei meiner Arbeit. Das ist ja noch nicht mal was, das man, das man, das man ... also Gleichberechtigung heißt ja auf Augenhöhe kommen. Und das ist halt was. Es gibt zwei Sprüche, die mir jetzt dazu einfallen. Einmal hat ein Kumpel zu mir gesagt Katja, wenn die ganze Welt sich nach rechts bewegt, sind sogar irgendwann Leute wie du echt links. Also das, was ich tue, wird ja immer als links gelesen, als grün gelesen. Und ich finde es immer super interessant. Und der zweite Spruch, der mir dazu einfällt, ist, dass der - also jetzt in meiner Welt gesprochen - dass es den Parkplatz für das Auto vor der Tür gibt, steht nirgendwo in irgendeinem Gesetz. Aber es fühlt sich so an, als wenn die Welt so ist, dass es so ist und dass es auch großen Ärger gibt, wenn Parkplätze, die mal öffentliche Räume waren und allen gehörten, fallen. Und das ist ja ein ähnliches Bild des Verlustes, dass viele Dinge, die wir in der gesellschaftlichen Transformation benötigen, eigentlich nur die Rückgabe von Privilegien, und Privilegien kannst du nur rauben, die kannst du nicht freundlich wegnehmen, das wird

jemandem genommen ... Das, was du als Privileg bekommst, hat jemand anders weniger. Und ich glaube, das ist halt das ...und da käme ich jetzt doch gegen Ende ... Erstmal hast du natürlich eine spannende Innsicht in US-amerikanische und deutsche Verhältnisse. Und da ist natürlich USA gerade auch ein in Anführungsstrichen spannendes Land. Hättet ihr das Buch so noch geschrieben, wenn ihr es jetzt, sagen wir mal im Mai 2025, hättet abgeben müssen? Also habt ihr darüber mal nachgedacht, dass in der Zeit zwischen der Abgabe vom Manuskript und was jetzt so passiert in der Welt ... Weil das wird ja ... Also ich nehme daraus eine Motivation, kann ich nur sagen. Also ich bin durch mein Tal, was ich da vor drei Wochen hatte ... Ich habe mitbekommen, wer da alles in diesem neuen Kabinett sitzen soll und habe gedacht, Alter, geht's noch? Jetzt aber. Also ich bin ja eher eine Person, die dann sagt, na, jetzt erst recht. Aber der Weltenlauf ist ja nicht gerade so, dass die ganzen Diversity-Programme noch existieren würden in den USA. Hier in Deutschland fangen sie ja auch schon alle an, da wieder Fragezeichen dran zu machen. Also wie guckst du auf dieses Buch? Ist das schon fast, ja schon wieder ein bisschen von der Realität überholt oder bleibt die Basis und der Kern gleich?

Vincent (1:35:27):

Ich glaube, der Kern bleibt gleich, weil womit wir es hier zu tun haben, das sind ja nicht nur punktuelle Entwicklungen, sondern das ist eine, ich glaube, in den letzten 15 Jahren immer lauter werdende Welle oder Stimme von männlichem Backlash gegen Gleichstellungsmaßnahmen allgemein oder generell das Gefühl irgendwie, dass Frauen oder dass der Feminismus es übertreiben würde. Das hat sich über mehrere Jahrzehnte aufgebaut. Aus meiner Sicht nach nicht nur, aber größtenteils aufgrund dieser männlichen Ignoranz, die ich angesprochen habe, dass Männer sich tatsächlich, also tatsächlich das Gefühl haben, dass feministische Forderungen unfair seien. Und das glauben sie, weil sie nicht verstehen, dass das Problem so groß ist, wie es tatsächlich ist. Und wenn man - man muss es ganz ehrlich sagen -wenn es kein Problem gäbe und dann würdest du Quoten einführen und solche ganzen Sachen, das wäre ungerecht. Das heißt, das Problem ist nicht die Quoten. Das Problem ist, dass Männer nicht erkennen, wofür die Quoten da sind, oder in welchem Kontext die

geschaffen wurden als Beispiel. Und diese Ignoranz, die hat sich über Jahrzehnte oder über viele Jahre aufgebaut, findet auch in der Politik aktuell deutlich mehr Sprachrohre. Aber sie wundert mich nicht. Und ich glaube auch nicht, dass sie jetzt so ein kurzes Phänomen ist. Ich glaube auch nicht, dass in den letzten Monaten sich in der breiten Bevölkerung das schlagartig verschlechtert hat. Ich glaube, es war eher ein stetiger Anstieg von männlichem, oft sehr stillem Widerstand auch unter, wie wir das in den Durchschnittsmännern, die einfach das Gefühl haben, die Frauen übertreiben das hier mit diesen Themen ... Und das entlädt sich nach und nach immer mehr auch in Wahlen in allen möglichen Ländern. Das sehen wir in verschiedenen Ländern. Ich meine, das ist nicht der einzige Grund, weshalb Wahlen ausgehen, wie sie ausgehen. Aber dieser männliche Widerstand, diese männliche Ignoranz, dem Thema gegenüber, die sehe ich schon als das große Problem womit wir es zu tun haben, aber was wir auch gesellschaftlich nicht adressiert haben, dass beispielsweise in Unternehmen, in Firmen aufgrund des Zeitgeistes wurden da irgendwelche Quoten eingeführt, die eigentlich auch die Männer in der Führung nicht wirklich befürwortet haben. Aber wir haben das Gefühl, das machen wir jetzt so, das müssen wir machen, oder die Regierung will das. Und ganz oft Männer im Unternehmen selber uns gegenüber sagen, da kommt von oben irgend eine Vorgabe drauf. Wir verstehen gar nicht, warum. Wir werden nicht mitgenommen als Kerle. Und ich will Männer hier nicht entschuldigen, aber da ist ganz stark dieses Gefühl, das ist einfach irgendwie der Zeitgeist, dann kommen irgendwelche Maßnahmen, es ist unfair, Männer werden nicht mehr befördert. Das mag alles nicht stimmen, aber das ist das Gefühl, mit dem Männer aktuell unterwegs sind, dieses starke Gefühl der männlichen Benachteiligung, des Übersehens von Männern, von ihren Qualifikationen, von ihren Fähigkeiten. Es werden nur noch Frauen befördert. All diese Vorurteile, die sind ganz verbreitet unter Männern. Und wie gesagt, in vielen Fällen stimmen die nicht. Aber diese Angst, dieses Gefühl ist äußerst real. Und das zu adressieren ist in meiner Sicht nach in erster Linie Männeraufgabe, insbesondere Männer in Führungspositionen, dass wir das ernst nehmen, dass wir auch ... wir brauchen mehr Männer, die das positiv vorleben. Wie kann moderne Männlichkeit im 21. Jahrhundert aussehen? 2025? Was bedeutet das, ein Kerl zu sein, der dem Thema sensibel

gegenüber ist, aber trotzdem eine starke Führungskraft? Was bedeutet das, wenn Männer mit Selbstverständlichkeit lange Elternzeiten nehmen und irgendwie das einfach ein normaler, männlicher Usus wird? Also das, das wurde leider nicht gemacht in vielen Fällen von Männern. Es fehlen diese Vorbilder, es fehlen Männer, die laut und offen auch für für eine Gesellschaft werben, in der Gleichberechtigung aktiv gelebt wird, in der Sorgearbeit gerecht geteilt wird und so weiter. Also Männer haben da einfach sehr viel versäumt, was auch eine gute Kommunikation dieses Themas angeht. Deswegen überraschen mich die politischen Entwicklungen - so unschön ich sie finde -aber sie überraschen mich nicht wirklich, weil sie sich eigentlich decken mit diesem, ich will nicht sagen, Gekränktheitsgefühl, aber zumindest diesem Gefühl der Ange ...

Katja (1:39:07):

Mitgefühl auch ... Also ich glaube ... ganz viel, ich habe ja mit Maren Urner, sie ist Neurowissenschaftlerin, habe ich auch ein paar Podcasts, weil sie immer super gut erklären kann, wir sind ja immer noch mit nem Neanderthal-Gehirn unterwegs. Also das ist ja alles so schnell gelaufen und das Gehirn braucht nun mal 40 Prozent der Energie. Also wir werden auch rein biologisch dazu angehalten, nicht so viel nachzudenken. Und deswegen leben wir Routinen. Und als jetzt so vielleicht finales Plädoyer, dann würde ich mich nach deinem Plädoyer erkundigen. Ich glaube, das habe ich eben schon so angeteasert, dieses ganze rechts, links, männlich, weiblich, keine Ahnung, ist total obsolet. Also ich verstehe das total, dass ihr das als Vehikel nehmt, weil man muss es ja auch in Bilder schaffen. Und auch dieses Bild, wenn die letzte Frau den Raum verlässt, ist ja total stark in dem Sinne. Dann ist die reale Welt wieder im Raum. Also vorher machen einige da halt ein bisschen mit, so. Und ich habe vor zehn Jahren oder so das erste Mal von dem, ich sage jetzt mal System oder wie auch immer, dass es nichtbinäre Menschen gibt, gehört. Und das war für mich so eine krasse Erkenntnis zu sagen Ja, ey, hallo, das stimmt. Also vielleicht ist es einfach so, dass ich so bin, wie ich bin. Aber die Welt, weil sie männlich, weiblich so Kisten und Kasten hat - da ist eine Katja, die ist weiblich zu lesen, aber die verhält sich nicht so in diesem Konzern. Warum? Warum ist die so? Und dadurch habe ich bis heute ... ich mein, guck mich an, ich bin 51 Jahre, so wie ich

mich kleide, wie ich mich ausdrücke. Das bin aber ich. Und ich werde mich zur Hölle nicht wieder verändern, so wie ich das in diesem Konzern gemacht habe. Und ich kann an alle, die hier zuhören, nur appellieren: Das Geschenk wird sein, dass wir alle sein dürfen! Dass wir, dass wir, dass wir Routinen entwickeln dürfen, wo wir sind, wo wir einfach sind und nicht darüber nachdenken müssen, in welche Rolle muss ich jetzt wieder schlüpfen? Mein bestes Beispiel ist, wenn ich in Hamburg einsteige, in den ICE, der aus Frankfurt oder wo auch immer kommt, also wenn ich so eine eher abendliche Fahrt habe und die ganzen Männer und Frauen steigen aus. Die Frauen schlüpfen in ihre Sneaker, die Männer machen die Krawatte „Oha, oha, puah!“ Also als wenn sie alle ihre Uniformen abziehen und sagen, jetzt bin ich die private Person. Und das ist, glaube ich, das, was auch total viel Kraft kostet. Und das habe ich - letzte Anekdote ... - als ich dann gekündigt hatte, sind total viele Männer zu mir gekommen und haben gesagt Deine Stimme wird uns fehlen. Habe ich gesagt Weißt du was, Dude? Bisschen spät. Und das ist, glaube ich, was: Erstens, schafft euch Banden! Also wenn ihr das Gefühl habt, missfit zu sein in einer Firma oder so als Mann, als Frau oder was auch immer. Wie Jan Böhmermann immer sagt: „und alles dazwischen“. Und das habe ich nämlich gemacht. Einfach die Leute mir gesucht, die mir sympathisch waren, die ähnlich dachten wie ich. Und wir haben uns so alle sechs Wochen auf einen Wein und Pizza getroffen. Und freut euch einfach darauf, dass die bessere Welt da ja noch liegt. Die ist ja noch nicht da und die könnt ihr mitgestalten. Und ich glaube, das verstehen so viele falsch, dass der Verlust von Privilegien auch eine vollkommen gute Erleichterung sein kann. Und das - vielleicht erleben wir es, du und ich, auch nicht mehr - aber manchmal habe ich so das Gefühl, man geht so mit einer Machete voran und dann kommen so Leute, machen Trampelpfad hinter uns und so. Und das macht so viel mehr Spaß - das will ich damit andeuten - als es aushalten. Weil es gibt keine Sicherheiten mehr. Und das ist so gut, wie es schlecht ist. Und jetzt würde mich interessieren, welches Plädoyer hast du sowohl an die Männer als auch an die Frauen und alle dazwischen, ja, nicht aufzugeben oder, oder sich als Teil der Transformation vielleicht zu verstehen? (..)

Vincent (1:43:06):

Das ist so schön gesagt. Und ich glaube, das ist genau der richtige Punkt, weil ich glaube, Gesellschaften auf eine Weise funktionieren ja auch so, dass Leute sich Masken aufziehen. Wir nehmen Rollen ein. Wir verbiegen uns dadurch aber auch in einer Weise und verlieren auch ein authentisches Selbst. Teilweise so sehr, dass wir vielleicht gar nicht mehr wissen, was das eigentlich ist, dieses authentische Selbst. Von daher, ich sehe Male-Allyship, also die Idee, dass Männer ihren Beitrag leisten, wirklich jeden Tag da einfach am Ball bleiben, zuhören, reflektieren, nachdenken, aber auch aktiv werden, was Sorgearbeit und so weiter angeht. Ich sehe das wirklich auch als Befreiung. Ich sehe auch für uns Männer. Ich sehe das als wirklich eine große Chance für uns Männer, ehrlicher zu sein mit uns selber. Und die Ehrlichkeit ist, ich habe mit vielen Männern gesprochen. Männer haben große Ängste. Also es ist nicht so, dass Männer irgendwie alle total cool sind und irgendwie ganz locker das Thema angehen. Da sind große Unsicherheiten. Und auf eine Weise zeigt das vielleicht auch, diese Männer sind sehr menschlich und die Unsicherheiten führen leider häufig zu großen Problemen. Aber dahinter steckt ja auch irgendwie eigentlich ein Wunsch nach gesehen werden, nach Anerkennung. Ist ja lustig, wenn Männer sich wünschen, noch mehr anerkannt zu werden. Aber es ist ja wirklich so. Und ich sehe schon im Male-Allyship eine Chance, dass wir uns anerkennen auf einer ehrlicheren Ebene. Also nicht durch irgendwelche Rollen, nicht dadurch, wie viel Geld wir verdienen oder welche Position wir haben oder wie viel Einfluss wir haben, sondern von Mensch zu Mensch. Und ich will das jetzt gar nicht so hippie klingen lassen, aber auf eine Weise ist das wirklich schön.

Katja:

Ich finde Hippie gut.

Vincent:

Hippie ist auch toll. Da gibt es tolle Ansätze auf jeden Fall. Aber ich sehe das auch in unseren Runden. Wir arbeiten ja auch mit gemischten Gruppen. Und wenn die ehrlich ins Gespräch kommen und beispielsweise die Frauen sich öffnen und wirklich erzählen, wie fühlt sich Sexismus am Arbeitsplatz an, was haben die erlebt? Und die Männer wirklich zuhören und

dann gute Rückfragen stellen und daraus was schließen. Da entsteht eine Energie in diesen Räumen. Und das zu sehen, bedeutet Martin und mir mal richtig viel, weil das ist wirklich dann ehrlich, das ist authentisch. Da sind Menschen vulnerabel miteinander, können sich austauschen, können sich aber auch verbünden. Und das hast du ja gesagt, dieses „sucht euch Netzwerke“. Und die Netzwerke kann auch an sehr ungewöhnlichen Orten stattfinden oder vielleicht auch mit Leuten, wo man das nicht erwartet hätte. Und am Ende des Tages bin ich jemand, der wirklich an die Güte, sozusagen, von Menschen glaubt. Aber wir müssen da rankommen. Wir brauchen diese Räume, wir brauchen diese Ehrlichkeit. Und ich glaube, da sehe ich uns Männer auch noch mehr in der Verantwortung als Frauen oder queere Menschen, die sich, glaube ich, würde ich vermuten, mit diesen Themen fast schon aufgrund dieser Diskriminierungserfahrung irgendwie vielleicht irgendwie ein bisschen mehr beschäftigen müssen. Wir Männer mussten das häufig nicht, weil wir irgendwie einfach mit unserem Privileg so ganz gut durchgesehelt sind. Und gleichzeitig heißt es nicht, dass wir Männer nichts verlieren in dem aktuellen System. Und das zu verstehen und wirklich diese Beziehungsverbesserung zu erleben mit Frauen generell, mit Kindern, mit unserem Umfeld, das ist für uns Männer echt eine sehr schöne Sache. Von daher, ich kann Männer echt nur ermutigen, macht euch auf den Weg. Habt nicht das Gefühl, ihr müsst es gleich perfekt machen. Das geht nicht. Ich glaube, es gibt keinen Mann, der ein perfekter Verbündeter ist. Ich meine, ich probiere es jeden Tag, meistens, und manchmal mache ich Quatsch. Manchmal gehe ich einen Schritt zu weit und dann sagt mir Katja, das war ein Schritt zu weit oder andere Frauen. Das ist auch gut so. Aber macht euch nicht fertig mit Perfektionismus, sondern hört ein bisschen mehr zu, führt ein paar mehr Gespräche, reflektiert eure eigenen Handlungsweise, übernehmt ein bisschen mehr Sorgearbeit. Dann geht es jeden Tag ein bisschen weiter. Also das, so sehe ich Male Allyship, ist ein konstanter Prozess, der wahrscheinlich nie zu Ende ist. Das ist auch ganz gut so, aber insgesamt profitieren wir alle davon.

Katja (1:46:47):

Danke für die Worte und danke für das Gespräch. Und ich denke, es ist, was Angela Merkel gesagt hat, eh alternativlos. Weil, und das habe ich jetzt

noch gar nicht angerissen, das müssen halt alle Leute selber lesen. Ihr sagt ja auch, die gesundheitlichen Folgen, die psychischen Folgen und so weiter sind ja auch massiv für Männer. Und jetzt wünsche ich dir noch mal einen schönen, sonnigen Tag, so wie es aussieht. Und ja, danke dir für deine Zeit.

Vincent (1:47:16):

Ich danke dir, Katja, war super spannend. Auch danke für die Ehrlichkeit. Und ich freue mich, Teil deiner Podcast-Familie sein zu dürfen.