

VINCENT-IMMANUEL HERR
MARTIN SPEER

WENN DIE LETZTE FRAU DEN RAUM VERLÄSST



*Was Männer
wirklich
über Frauen denken*

Herr & Speer

Wenn die letzte Frau den Raum verlässt
Was Männer wirklich über Frauen denken

Herr & Speer

WENN DIE LETZTE FRAU DEN RAUM VERLÄSST

*Was Männer
wirklich
über Frauen denken*

Ullstein

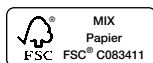
Besuchen Sie uns im Internet:
www.ullstein.de

Wir verpflichten uns zu Nachhaltigkeit



- Papiere aus nachhaltiger Waldwirtschaft und anderen kontrollierten Quellen
- Druckfarben auf pflanzlicher Basis
- ullstein.de/nachhaltigkeit

Ein Buch der Ullstein-Reihe *Wie wir leben wollen*,
herausgegeben von Silvie Horch



Ullstein ist ein Verlag der
Ullstein Buchverlage GmbH
1. Auflage 2025
ISBN: 978-3-550-20306-0

© 2025 Ullstein Buchverlage GmbH, Friedrichstraße 126, 10117 Berlin

Covergestaltung: Simone Becher, bürosüd plus GmbH, München

Covermotiv: www.buerosued.de

Alle Rechte vorbehalten

Wir behalten uns die Nutzung unserer Inhalte für Text und
Data Mining im Sinne von § 44b UrhG ausdrücklich vor.

Bei Fragen zur Produktsicherheit wenden Sie sich bitte an
produktsicherheit@ullstein.de

Gesetzt aus der Minion Variable Concept und Myriad Variable Concept

Satz: LVD GmbH, Berlin

Druck und Bindearbeiten: CPI books GmbH, Leck

Für Aili, Carl und Hendrik

&

Antonia und Alice

INHALT

VORWORT	9
----------------	----------

KAPITEL I

Männer und Geschlechtergerechtigkeit:

Keine einfache Beziehung	15
Männer haben Redebedarf	18
Die 1+3 Alibis der Männer	21
Männer übersehen die strukturelle Dimension von Sexismus	23
Das Zwei-Welten-Modell	25

KAPITEL II

Wenn die letzte Frau den Raum verlässt	35
Unser typischer Safe Space	35
Leseanleitung für die Mönnersprüche	38
Willkommen im Raum voller Männer	41
Kategorie I: Der Alphamann	42
Kategorie II: Der verunsicherte Mann	57
Kategorie III: Der Statistiker	72
Kategorie IV: Der Sexist	87
Kategorie V: Der Antifeminist	100
Kategorie VI: Der Pseudofeminist	113
Kategorie VII: Der Wolf im Feministenpelz	123
Kategorie VIII: Der Privatmann	127
Kategorie IX: Der Durchschnittsmann	132
Kategorie X: Der stille Mann	145

KAPITEL III

Wie wir mehr Männer zu Verbündeten machen können 149

Fazit 1: Männer haben massive Wissens- und
Erfahrungslücken in puncto Gleichstellung 150

Fazit 2: Die Angst vor Gleichstellung ist größer als
die tatsächlichen Nachteile für Männer 157

Fazit 3: Es fehlt Männern an positiven Vorbildern 163

Fazit 4: Männliche Verbündete reden nicht nur,
sondern setzen konkrete Schritte um 169

DANK 179

LITERATUREMPFEHLUNGEN 183

QUELLEN 187

VORWORT

»Dieser ganze Genderkram geht mir dermaßen auf den Keks«, platzte es aus einem der Männer vor uns im Raum heraus. Andere lächelten zustimmend. Veranstaltungen dieser Art sind seit Jahren zentraler Bestandteil unserer Arbeit: Wir begleiten und besuchen Organisationen oder Unternehmen, um in gemischten oder rein männlichen Gesprächsrunden über Geschlechtergerechtigkeit zu sprechen. In diesem Fall handelte es sich um eine Fokusgruppe (also eine moderierte Befragung zur Datenerhebung), bestehend aus zwölf Männern mit dem Ziel, herauszuarbeiten, wie es um männliche Einstellungen gegenüber Gleichstellungsmaßnahmen in der Organisation bestellt sei. Der Satz oben machte deutlich: kompliziert. Genau genommen hatte der Mann nicht »Keks« gesagt, sondern ein vulgärereres Wort verwendet. Unabhängig von der Wortwahl drückt der Ausspruch eine Haltung aus, die unter Männern keine Seltenheit ist. Wir beobachten seit ein paar Jahren, wie sich der Konflikt über eines der wichtigsten Themen unserer Zeit zuspitzt: Geschlechtergerechtigkeit.

Auf der einen Seite erhalten Fragen rund um Gleichberechtigung und Diversität mehr und mehr Aufmerksamkeit. Unternehmen feiern in den sozialen Medien die Vielfalt ihrer Belegschaft, rein männlich besetzte Panels und Expertenrunden werden seltener. Sexistische Sprüche, die Frauen aufgrund ihres Geschlechts diskriminieren oder herabwürdigen, oder gar Übergriffe werden weniger häufig ignoriert, sondern ziehen immer öfter Konsequenzen nach sich, Medienschaffende beleuchten das Thema regelmäßig, der Anteil von Frauen in Spitzenpositionen steigt (wenn auch im Schnecken tempo).

Auf der anderen Seite wächst der Widerstand vieler Männer gegen Themen, die mit Frauen, Geschlechtergerechtigkeit oder Gleichstellung zu tun haben. Antifeministen und Pick-Up-Artists ziehen Hunderttau-

sende junger Männer in ihren Bann, Landesfürsten verbieten geschlechtergerechte Sprache, Präsidenten werden sexistischen Ausfällen und Schlimmerem zum Trotz wiedergewählt, Firmenchefs kürzen Frauen- und Diversitätsbudgets, Spitzenpolitiker werten Frauen und ihre Anliegen ab, Männern geht der Feminismus zu weit. Selbst die Stilleren unter ihnen sorgen sich um ihre Karriere oder Männlichkeit in einer gefühlten Welt von Quoten, Gleichstellungsbeauftragten und woken Internetmemes.

Diese beiden gegenläufigen Entwicklungen – die Zunahme von feministischen Themen im öffentlichen Diskurs und die Zunahme von (sichtbarem und viel häufiger noch: unsichtbarem) männlichem Widerstand – laufen zeitgleich ab. Ohne Schwarzmalerei zu betreiben: Die Spannungen werden in den nächsten Jahren vermutlich noch zunehmen. In unserer Arbeit, die mittlerweile beide Seiten des Atlantiks umspannt, sehen wir regelmäßig: Der Kessel der Debatte rund um Geschlechtergerechtigkeit steht gehörig unter Druck. Es liegt in unser aller Interesse, die Temperatur zu senken, bevor er uns um die Ohren fliegt. Um das tun zu können, müssen wir zunächst verstehen, worin der Widerstand vieler Männer begründet liegt, was dahintersteckt und wie wir mit passenden Argumenten und Methoden Männer sogar als Verbündete für Geschlechtergerechtigkeit an Bord holen können. Genau darum geht es in diesem Buch.

Wir schreiben als zwei weiße, deutsche Männer, die sich zwar umfassend mit dem Thema auseinandersetzen, gleichzeitig aber zwei weiße deutsche Männer sind – mit allen Prägungen, Privilegien und Limitierungen im Gepäck, die dieser biografische Hintergrund mit sich bringt. Wir wissen aus eigener Erfahrung, dass es uns Männern häufig schwerfällt, das Problem Sexismus überhaupt zu verstehen, geschweige denn die strukturelle sowie alltägliche Dimension wirklich zu erfassen. Ebenso wissen wir, dass sexistische Denk- und Handlungsmuster zur DNA unseres kulturellen Männlichkeitsbilds gehören: über Rollenzuschreibungen in Kinderbüchern, sexistische Werbung oder Repräsentation von Frauen und Männern in den Medien bis hin zu sozialen Codes, die

Männer in Wirtschaft, Politik, Medien und auch privat belohnen, die vorlaut und meinungsstark sind und andere abwerten, die mitfühlend und ruhig sind. Wir werden in einem patriarchalen System geprägt, das uns Männern immer wieder einflüstert: *Du gehörst ganz nach oben und ins Zentrum. Du bist die Norm und der Standard, nach dem sich das System ausrichtet. Und wenn du nicht ganz oben oder im Zentrum bist, muss es die Schuld von irgendjemandem sein, zum Beispiel von Frauen.*

Auch wir beide waren nicht frei von dieser unausgesprochenen Maxime und haben Dinge getan, die wir heute bereuen: Frauen unterbrochen oder übertönt. Sexistische Witze gemacht oder darüber gelacht. Unangebrachte Sprüche gemacht oder geschwiegen, wenn jemand anders sie machte. Uns selbst überschätzt und Frauen unterschätzt. Viel Raum eingenommen oder Dank erwartet, wenn wir es nicht getan haben. Sorgearbeit und Fürsorglichkeit automatisch von Frauen erwartet. Und uns dabei erwischt, bei einem missglückten Einparkmanöver eine Frau am Steuer des Autos zu vermuten. Bis heute sind wir nicht frei davon, in diese Denkfallen zu tapen.

Doch wir haben nicht nur an uns selbst, sondern auch an vielen anderen beobachtet: Männer können mit kleinen und manchmal sogar großen Schritten diesen Morast aus Sexismus und Rollenzwängen, die auch für Männer negative Auswirkungen haben, hinter sich lassen. Das ist nicht immer einfach und oft auch schmerzhaft – z. B. wenn wir Männer uns selbst eingestehen müssen, dass auch wir Frauen eingeschüchtert oder verletzt haben –, doch der Weg lohnt sich.

Das Wichtigste ist, dass wir uns überhaupt auf den Weg machen. Denn am Ende steht eine bessere Welt für uns alle. Eine Welt, in der wir miteinander auf Augenhöhe leben und arbeiten können, in der Menschen aller Geschlechter frei von Rollenvorschriften sein und sich ohne Vorverurteilung in den Bereichen betätigen können, die sie interessieren. Eine Welt, in der es völlig normal ist, wenn Frauen zu höchsten Ämtern aufsteigen und Männer ihrem Wunsch nach mehr Familienzeit nachgehen können, ohne Witze über sich ergehen lassen zu müssen. Eine Welt, in der Frauen sich im öffentlichen Raum oder auf dem Büro-

flur frei und sicher bewegen können, und eine, in der auch Männer, für die Karriere und Geldverdienen nicht höchstes Ziel sind, als echte Männer gesehen werden. Wir brauchen eine Welt mit einer modernen Form von Männlichkeit, in der Männer sich nicht darüber definieren, Frauen abzuwerten, oder sich eingeschüchtert fühlen von weiblichem Erfolg. Wir arbeiten dafür, dass Männer sich zunehmend und selbstverständlich als Verbündete von Frauen verstehen und für Geschlechtergerechtigkeit einsetzen. Genau um diese Art von Veränderung geht es bei dem so passenden Konzept von Male Allyship*, also Männer als Verbündete für Frauen und queere Menschen; Männer, die Sexismus ansprechen, auch und gerade wenn es mal unangenehm werden kann.

Male Allyship bedeutet ganz konkret, als Mann einen eigenen und effektiven Beitrag zu einer Welt zu leisten, in der sich unsere Schwestern, Mütter, Töchter, Ehefrauen und Partnerinnen, Kolleginnen und Freundinnen genauso sicher, frei und froh bewegen und erfolgreich verwirklichen können wie wir Männer. Male Allyship mag für uns Männer echte und vor allem ernst gemeinte Arbeit bedeuten, langfristig läuft es aber auf etwas ganz Wunderbares hinaus: Entspannung. Aus starren kulturellen Erwartungen und sozio-ökonomischen Zwängen auszubrechen, ist gerade für uns Männer ein echter Befreiungsschlag. Auf Augenhöhe mit Frauen zu leben, zu arbeiten, zu lieben und zu gestalten, bedeutet, tiefer atmen zu können, Verantwortung zu teilen, mehr Zeit mit der Familie zu verbringen, gesünder zu leben, ausgeglichener zu sein, neue Fähigkeiten für den Beruf zu erlernen, sich selbst besser kennenzulernen – und vor allem sich nicht immer als krasser Kerl (gerade auch anderen Männern gegenüber) beweisen zu müssen.

* Wir sind beide starke Verfechter von Male Allyship als Blaupause nicht nur für Männer als Individuen, sondern auch für Unternehmen, Organisationen, ja eine ganze Gesellschaft. Die Identifikation als Verbündeter gegen Sexismus und für eine gerechtere Welt ermöglicht es uns Männern auch, Männlichkeit neu oder erweitert zu definieren. Warum sollte sich der moderne Mann des 21. Jahrhunderts nicht auch und gerade durch Empathie, Respekt, Selbstreflexion, die Bereitschaft, zuzuhören und einen klaren Einsatz gegen Diskriminierung auszeichnen? Lesehinweis: Im Buch verwenden wir die Wörter Male Ally und männliche Verbündete synonym.

Wir sehen es in unseren Trainings, Workshops und Vorträgen so häufig, ob im DAX-Konzern, beim Mittelständler oder an der Uni: Wenn Frauen und Männer ehrlich aufeinander zugehen, miteinander ins Gespräch kommen, voneinander lernen, dann verändert sich etwas. Auf strengen Gesichtern erscheint plötzlich ein Lächeln, die Atmosphäre wird freundlicher und konstruktiver, Gemeinsamkeiten werden sichtbar, Lösungen kreativer und nachhaltiger, die Rollenerwartungen, denen wir uns alle viel zu häufig beugen, verlieren an Einfluss und Kontrolle.

In diesem Sinne haben wir dieses Buch geschrieben. Nicht als Brandmarkung von Männern, sondern als ehrlichen Einblick in die Widerstände, die wir Männer verspüren, in die Sorgen und Ängste, die uns umtreiben – und die viele Männer erst dann äußern, wenn Frauen nicht mehr im Raum sind. Wir hoffen, dass sich dies zukünftig ändert. Echter Fortschritt kann und wird nicht in reinen Männerrunden begründet, sondern wenn wir zusammen anpacken. Oder wie Jutta Allmendinger treffend sagt: »Es geht nur gemeinsam.«¹

Vincent-Immanuel Herr & Martin Speer im Dezember 2024

KAPITEL I

MÄNNER UND GESCHLECHTERGERECHTIGKEIT: KEINE EINFACHE BEZIEHUNG

*»Männer haben Angst, dass Frauen sie auslachen.
Frauen haben Angst, dass Männer sie umbringen.«*

Margaret Atwood, Schriftstellerin

Es liegt Spannung in der Luft, und ein Dutzend kritisch-neugierige Blicke richten sich auf Vincent, als er im Sommer 2018 einen kleinen, fensterlosen Seminarraum im Untergeschoss einer großen deutschen Universität betritt. Die Uni hatte ihn eingeladen, einen Workshop zum Thema Geschlechtergerechtigkeit abzuhalten. Der Clou dabei: Teilnehmen sollten nur männliche Studenten. Wir beide waren bereits auf verschiedenen Veranstaltungen zu den Themen Geschlechtergerechtigkeit, Sexismus und Feminismus aufgetreten, hatten eine Handvoll Konferenzen oder Podien für UN Women Deutschland moderiert und mit mehreren Frauenrechtsorganisationen kooperiert. Stets waren die Zuhörenden mehrheitlich Frauen gewesen. Was also würde passieren, wenn man Männer in einem Raum einschließt und zu diesen Fragen diskutieren lässt?

Im Rückblick war dieser Sommertag der Auftakt zu einer langen Reihe von rein männlichen Gesprächsrunden, die heute den Kern unserer Arbeit ausmachen. In der Vorstellungsrunde stellte sich heraus, dass alle Teilnehmer sich freiwillig und aus persönlichem Interesse für die Veranstaltung gemeldet hatten. Es waren Studenten im Bachelor- und Master-Studiengang sowie Doktoranden. Vincent zeigte eine Power-

Point-Präsentation unter dem Titel »Brauchen wir Feministen?«, die mit Inhalten gefüllt war, die wir so oder ähnlich auch schon vor gemischten Gruppen eingesetzt hatten und die maßgeblich von Gesprächen mit Frauen inspiriert war. Schwerpunkte waren eine Diskussion über den Begriff »Feminismus«, typische Vorurteile und Ausreden von Männern gegen Feminismus, Gründe, weshalb sich Männer für Geschlechtergerechtigkeit engagieren sollten, sowie praktische Tipps und Ideen, wie wir sie 2016 in einem *Zeit-Online*-Artikel teilten.² Vincent erwartete, mit der Gruppe recht unkompliziert durch die Präsentation gehen und vor allem im letzten Teil – der Anleitung – eine fruchtbare Diskussion führen zu können.

Es sollte anders kommen. Recht schnell begannen mehrere der anwesenden jungen Männer, Inhalte infrage zu stellen oder anzuzweifeln. Insbesondere der Begriff Feminismus löste eine größere Debatte aus. Auch wurden verwendete Studien oder Umfragen mit Skepsis betrachtet. Aus dem, naiverweise, erwarteten reibungslosen Ablauf wurden eine intensive Diskussion und ein Ringen um Argumente und Positionen.

Wiederholt bezweifelten einige der Anwesenden, dass sich die Alltagsrealität von Frauen wirklich so sehr von derjenigen von Männern unterschied, wie Vincent versuchte zu erläutern. Die jungen Männer, so dämmerte es Vincent, hatten ernsthafte Schwierigkeiten, sich Diskriminierung als regelmäßige Erfahrung auch nur vorstellen zu können. Irgendwann fragte Vincent: »Überlegt mal: Könnt ihr mir ein Beispiel nennen, wo ihr persönlich Sexismus erfahren habt?«

Schweigen im Raum. Mit an die Decke gehefteten Augen durchsuchten die Männer ihre Bibliothek eigener Lebenserfahrungen nach einem passenden Beispiel. Nach einer Weile begann einer von ihnen zögerlich: »Na ja, ich wurde auf einer Party einmal unangenehm von einem Mann angeflirtet. Das hat mir nicht gefallen.« Er schloss die Beschreibung mit folgendem Satz: »So schlimm war es dann aber nicht. Ich wusste ja, dass ich im Zweifelsfall stärker als der Typ gewesen wäre.«

Auch wenn wir das Wort damals noch nicht so regelmäßig verwendeten, so zeigte sich in dieser Übung die Essenz des männlichen Pri-

vilegs: sich mit Fragen von Sexismus oder Diskriminierung nicht beschäftigen zu müssen, weil man(n) es schlichtweg nicht erlebt. Nach einer langen Diskussion rund um Alltagssexismus gegenüber Frauen – auf der Straße, bei der Arbeit, im Privatleben – und vehementer Skepsis und Relativierung fiel diesen Männern an eigener Sexismuserfahrung nicht mehr ein als das einmalige Interesse eines anderen Mannes? Noch dazu: eine Erfahrung, die im Resultat als zwar unangenehm, aber nicht wirklich bedrohlich empfunden wurde? Zweifellos: Frauen würden ohne großes Nachdenken ganz andere Geschichten erzählen können, inklusive tatsächlicher Bedrohung oder sogar physischen Übergriffen.

Vincent blieb in Erinnerung, dass selbst nach diesem Workshop ein Teil der Männer im Raum es nicht schaffte, Empathie zu entwickeln und die Bereitschaft zu zeigen, das Thema Feminismus und Sexismus unvoreingenommen zu betrachten oder es zumindest zu versuchen. Dabei waren die Anwesenden sicherlich weder auf den Kopf gefallen noch ideologisch verbrämt. Doch selbst jungen Männern der Generation Y einer (damals) politisch eher links verorteten Studierendenschaft an einer deutschen Universität fehlte die Offenheit, die Sorgen der Frauen vor Sexismus uneingeschränkt ernst zu nehmen und daraus für sich selbst Handlungsempfehlungen abzuleiten.

Vincent verließ unsere erste rein männliche Gesprächsrunde mit mehr Fragen als Antworten, aber zumindest sechs Erkenntnissen:

1. Männer sprechen über Fragen von Geschlechtergerechtigkeit, Sexismus und Rollenbildern anders und ungefilterter, sobald keine Frauen dabei sind.
2. Männer tun sich, selbst mit gutem Willen und unabhängig von ihrem Alter, oftmals äußerst schwer damit, das Problem von strukturellem Sexismus zu erfassen und als real anzuerkennen.
3. Das Wort »Feminismus« ist für viele Männer ein rotes Tuch, und die Diskussion darüber ist politisiert und ideologisiert.
4. Objektive Zahlen, Daten und Fakten zu geschlechterspezifischer Be-

nachteiligung oder Ungleichgewichten reichen oft nicht aus oder werden relativiert, angezweifelt oder gar geleugnet. Es fehlt eine persönliche Verbindung zum Problem des Sexismus.

5. Es braucht gute Argumente und eigene Methoden, um der männlichen Skepsis zu begegnen, das Problem persönlich relevant zu machen und Männer als effektive Verbündete zu aktivieren.
6. Der Rede- und Diskussionsbedarf von Männern zum Thema ist groß. Zugleich fehlen genau solche Austauschräume in den meisten Organisationen.

Männer haben Redebedarf

Kurz darauf hatten wir beide die nächste Gelegenheit, nur mit Männern über verschiedene Aspekte von Geschlechtergerechtigkeit zu sprechen. Diesmal kam die Einladung von einem großen deutschen Unternehmen, das – objektiv betrachtet – bei Diversity, Equity, Inclusion (DEI) in der obersten Liga spielt. Es schult die Mitarbeitenden regelmäßig zu diesen Themen, bietet großzügig Teilzeit- und Jobsharingmodelle an und hatte kurz vor unserem Besuch ein internes Netzwerk an Vorbildern für eine neue, inklusive männliche Führungskultur aufgesetzt. Nachdem wir angekommen waren, ging es in einen modernen Besprechungsraum mit großen Fenstern, Glaswänden, Flipcharts und gemütlichen Sitzblöcken.

Anwesend waren rund 30 Personen, darunter zu Beginn auch eine Handvoll Frauen aus der Diversity- und Personalabteilung. Wir begannen mit einem allgemeinen Austausch zu Gleichstellungsfragen und hörten von der Absicht des Unternehmens, hier weitere Fortschritte zu erzielen. Männer sprachen von ihren Töchtern oder ihren Kolleginnen und wie relevant es sei, auch für diese eine bessere Arbeits- und Lebenswelt zu schaffen. Der Ton war kollegial, nach vorne gerichtet, höflich und verständnisvoll. Zu Kontroversen kam es nicht. Wie im Vorfeld vereinbart, änderte sich das Format aber nach einer halben Stunde. Die

wenigen Frauen verließen den Raum, und wir beide blieben mit 20 bis 25 männlichen Führungskräften, hauptsächlich aus dem mittleren Management, im Besprechungsraum zurück.

Der Moment, in dem die letzte Frau den Raum verließ und die schicke Glastür zuzog, hat sich tief in unsere beiden Gedächtnisse eingebrannt (und inspirierte einige Jahre später den Titel dieses Buches). Die Atmosphäre änderte sich schlagartig. Einige Männer atmeten auf, andere sanken tiefer in ihren Stuhl, wieder andere warfen sich verschmitzte Blicke zu. Doch interessant wurde es, sobald die Gespräche begannen – allein unter Männern. Sprechfilter und aufgesetzte Masken fielen weg, der eben noch optimistische und kooperative Ton wandelte sich im Handumdrehen.

Schnell schoss sich die Gruppe auf das Thema Frauenquote ein, und ebenso schnell zeigte sich, dass es im Männerraum wenig Unterstützung dafür gab. Es wurde von Männern berichtet, die nicht befördert wurden, und Frauen, die angeblich nur aufgrund ihres Geschlechts und nicht wegen ihrer Qualifikation bevorzugt wurden. Führung in Teilzeit wurde kritisch gesehen, ebenso wie die interne Kommunikation rund um Gleichstellungsthemen. Natürlich gab es unter den anwesenden Männern unterschiedliche Meinungen, aber der Tenor war eindeutig: Die meisten der anwesenden Männer zeigten wenig Verständnis für weitergehende und vertiefte Gleichstellungsmaßnahmen.

Der Redebedarf war riesig. Wir hätten gut und gerne zeitlich überziehen können. Die Managerrunde bei diesem Unternehmen bestätigte unsere Erkenntnisse aus dem Gespräch an der Universität, lieferte aber noch eine weitere Einsicht: Dieselben Männer, die in einer Runde mit Frauen entweder nichts oder nur Positives zur Geschlechtergerechtigkeit zu sagen wussten, zeigten eine andere Seite, sobald die letzte Frau den Raum verlassen hatte. Dieser direkte Vergleich einer männlichen Dualität in Kommunikation und Habitus hatte an der Universität gefehlt. Wir fragten uns: Welche Auswirkung hat diese Dualität der Männer auf die tatsächliche Akzeptanz von Gleichstellungsmaßnahmen in der Wirtschaft und Geschlechtergerechtigkeit im Allgemeinen?

In den Jahren, seit die letzte Frau damals den Raum verlassen hat, konnten wir mit Hunderten Führungskräften in kleinen wie multinationalen Unternehmen und in verschiedenen Institutionen (von der Kommunalverwaltung über Universitäten bis zur Bundeswehr) arbeiten. Je mehr dieser Gesprächsformate wir in den Jahren nach 2018 durchführten, desto deutlicher bestätigten sich die ersten Eindrücke aus der Herrenrunde an der Universität: Männer nehmen das Angebot zum Austausch gerne an, haben einen riesigen Redebedarf, pflegen aber auch weiterhin umfangreiche Vorurteile über Frauen, Gleichstellung oder Feminismus.

Das sollte uns zu denken geben. Nach unserer Beobachtung betrachtet der durchschnittliche deutsche Mann das Thema Gleichstellung weiterhin mit Sorgen, Skepsis, reagiert mit Desinteresse, Passivität oder sogar offener Ablehnung (und diese Haltung fällt noch einmal um einiges stärker aus, wenn es um Fragen rund um queere Menschen geht). Gleichzeitig gibt es kaum Räume, in denen ehrlich darüber gesprochen werden kann. Dabei wissen wir aus der Erfahrung mit zig Alltagsängsten oder -sorgen im eigenen Leben vermutlich alle, dass es kaum einen besseren Seelenbalsam gibt, als darüber sprechen zu können. In puncto Geschlechtergerechtigkeit fehlt für viele Männer genau dieses Heilmittel.

Das Fehlen dieser kritisch-konstruktiven Austauschräume für Männer hat auch damit zu tun, dass die meisten Unternehmen, Institutionen und auch männlichen Führungskräfte unter Geschlechtergerechtigkeit nach wie vor eine bestimmte Art der »Frauenförderung« verstehen. Frauen soll so viel Durchsetzungsstärke, Widerstandsfähigkeit und Konfrontationsbewusstsein vermittelt werden, dass sie in Wirtschaft und Politik endlich »ihren Mann stehen«* können. Was dabei chronisch übersehen wird: Wenn wir nicht auch und primär die privilegierten Männer in den Fokus nehmen, wird sich wenig tun – schließlich

* Einladung zu einem interessanten Perspektivwechsel. In einer Veranstaltung sprach eine Teilnehmende davon, dass auch Männer »ihre Frau stehen« sollten. Beobachten Sie einmal, was dieser Ausspruch mit Ihnen macht und welche Bilder in Ihrem Kopf entstehen.

sind sie es, die durch ihre Zugänge zu Macht und Einfluss Unternehmenskultur und -struktur prägen wie sonst niemand. Bei der AllBright Stiftung, die zum Thema Frauen in Führung arbeitet und forscht und mit der uns seit Jahren eine enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit verbindet, heißt es so schön: »Fix the system, not the women.« Genau dieser Ansatz kommt oft zu kurz, denn eine entscheidende Komponente davon wäre ja, insbesondere mit denjenigen über diese Themen zu sprechen, die bisher (absichtlich oder in den meisten Fällen: unabsichtlich) einer gleichberechtigten Welt im Weg stehen oder sie zumindest nicht aktiv fördern: wir Männer!

Wir befürchten, wenn diese Sorgen und Vorurteile der Männer – so ungerechtfertigt und absurd sie in einigen Fällen auch sein mögen – unberücksichtigt bleiben, wir uns als Gesellschaft nicht zu wundern brauchen, wenn Männer, sobald Worte wie »Gender« oder »Feminismus« fallen, im besten Fall die Augen rollen und im schlimmsten zur wütenden Tirade ansetzen. Die Safe Spaces, wie wir unsere reinen Männergruppen seit 2020 nennen, haben also das Ziel, Männern einen Raum zu öffnen, wo sie Dampf ablassen und ehrlich ihre Sorgen und Gedanken teilen können. Sie bieten uns auch die Möglichkeit, diese Sorgen zu kontextualisieren und damit zu einem gewissen Grad zu entschärfen, bevor sie in den Männern gären und sich schließlich in Fundamentalopposition verwandeln können.

Die 1+3 Alibis der Männer

Das Spannende daran, mit Männern wieder und wieder über Geschlechtergerechtigkeit, Gleichstellung und Sexismus zu sprechen und dieselben Fragen immer wieder zu stellen, ist, dass wir Muster entdecken, die sich wiederholen. Ob wir nun mit Studenten oder Führungskräften, Akademikern oder Menschen ohne Hochschulabschluss sprechen, die meisten Männer verfallen zuverlässig in bestimmte, universelle Ausrede- und Erklärkomplexe, sobald sie mit diesen Themen konfron-