

URheberRECHTLICHER HINWEIS

Dieses Manuskript ist urheberrechtlich geschützt und darf vom Empfänger ausschließlich zu rein privaten Zwecken genutzt werden. Jede Vervielfältigung, Verbreitung oder sonstige Nutzung, die über den in §§ 45 bis 63 Urheberrechtsgesetz geregelten Umfang hinausgeht, ist unzulässig.

© Axel Gauster/Nell-Breuning-Haus

Sende-Manuskript Interview (Radiofeature) mit Michael Gümbel in Ohrid/Mazedonien Oktober 2015

O-Ton Michael Gümbel:

Wir haben eine bestimmte Vorstellung, wie Männer richtig sind und wie Frauen richtig sind. Diese Vorstellungen sind aber bei Frauen und Männern relativ ähnlich. Wir haben so ein kleines Spiel – wo wir die Leute fragen: Was finden sie gut an Frauen? Was finden sie gut an Männern? Und was finden sie schwierig jeweils? Und das machen wir in Geschlechter getrennten Gruppen. Und da kommt immer viel Spannendes, viel Stereotypes heraus. Und ich glaube ganz einfach, daß wir von klein auf lernen uns richtig als Junge und als Mädchen zu verhalten.

Sprecher:

Sagt Michael Gümbel aus Hamburg, Koordinator des Netzwerkes 'Gender in Arbeit und Gesundheit'. Er leitet dort die Organisationsberatung SUJET. Sein Vortrag 'Mit der Genderperspektive die Gesundheit in der Arbeitswelt verbessern' ist Leitmotiv dieses Seminars vom zwölften bis vierzehnten Oktober Zweitausendfünfzehn in Ohrid, Mazedonien. Er beschäftigt sich seit zirka zehn Jahre mit diesem Thema und belegt über verschiedene Studien, das das Rollenverhalten der Geschlechter tief in Kultur und Geschichte verwurzelt ist. Und er gibt praktische Anleitungen, die das Rollenverhalten verändern können.

O-Ton Michael Gümbel:

Die Mädchen als Rosa darzustellen und die Jungen als Blau verbunden mit: Mädchen kriegen Puppen, kriegen Schmuck, kriegen Glitzer. Jungens kriegen Aktionfiguren und Bagger. Und lernen von klein auf was richtig ist. Und womit erfreut man die Eltern und womit irritiert man die Eltern. Wir Menschen sind so gestrickt. Wir brauchen Anerkennung. Und Kinder wollen kooperieren. Und wir wollen das ganze Leben lang kooperieren. Das heißt wenn wir mitkriegen – als kleiner Junge: Wenn ich Rosa tragen will und Glitzer, dann irritiere ich meine Eltern. Dann merke ich ganz früh – unbewußt – das ist kein guter Weg, Und wenn ich mit dem Bagger spiele, dann freuen sich die Eltern. Das heißt, das werde ich auf jeden Fall ausbauen und umgekehrt genau so.

Sprecher:

Sind Stereotypen denn jetzt natürlich oder nicht? Michael Gümbel.

O-Ton Michael Gümbel:

Ich glaube nicht, daß das natürlich ist. Ein Bagger ist sowieso nicht natürlich, denn in der Natur gibt es keinen Bagger. Also insofern paßt das vielleicht auch gut zu der Frage. Sondern die Kinder lernen einfach was passend ist und was unpassend ist. Mein Sohn zum Beispiel – als der so zwei Jahre alt war, hatte der ein Kleid, ein glitzerndes Kleid. Das hat der heiß und innig geliebt. Und das war damals in der Kita so, das das überhaupt wenig getragen wurde. Weder von Jungens noch von Mädchen. Und die Mädchen haben gesagt, sie hätten gerne so ein Kleid wie mein Sohn. Was noch einmal zeigt: Ich glaube nicht, daß mein Sohn biologisch unnatürlich ist. Ich glaube, daß Glitzer alle Kinder lieben. Weil das einfach schön ist. Spielerisch ist. Bestimmte Sinne anspricht. Das die Jungens das ausgetrieben kriegen – das zu mögen. Und bei den Mädchen wird das verstärkt. Und ein Bagger ist auch ein spannendes Spielzeug. Und die Mädchen lernen irgendwie, daß ihnen das nicht zusteht. Das etwas anderes erwartet wird.

Sprecher:

Stereotypen in der Arbeitswelt sind nach wie vor fest gefügt. Um aber der Genderperspektive auf die Beine zu helfen, müssen die erst einmal überwunden werden.

Der Sinn der Arbeit und Stereotypen. Beispiele.

O-Ton Michael Gümbel:

Der Sinn der Arbeit bei Männern – das ist das zentrale Thema im Leben. Also Arbeit muß sinnvoll sein, weil Männer leben von der Arbeit und sie müssen viel Geld nach Hause bringen, weil die ernähren eine Familie. Bei den Frauen wurde eben gesagt: Arbeit ist ein Aspekt unter anderen im Leben und deswegen nicht so wichtig. Auch das Einkommen ist nicht so wichtig. Eher eine angenehme Abwechslung.

Sprecher:

Und wie sehen denn die Folgen für dieses stereotype Verhalten von Frau und Mann aus?

O-Ton Michael Gümbel:

Die Männer müssen dann halt auch immer einsatzbereit sein. Und leistungsfähig sein können. Den Frauen wird eher zugeschrieben, daß es auch o.k. ist, einmal nicht arbeiten zu können, weil mit den Kindern etwas ist. Oder auch zu sagen: Für mich war die Arbeit nicht so wichtig. Ich erlebe das im persönlichen Umfeld auch relativ oft, daß Frauen aus ihrem Berufsleben erzählen und dann sagen: 'Ich hatte eigentlich keine Lust mehr und dann habe ich halt eine Zeit lang nichts gemacht.' Das wäre für einen Mann ziemlich undenkbar. Also. Ein ziemlicher Loser wäre das. Der immer wieder sagt: 'Ach ich weiß nicht und ich habe das mal abgebrochen.'

Sprecher:

Männer und Frauen sind Verlierer und Verliererinnen der Geschlechterverhältnisse.

O-Ton Michael Gümbel:

Weil beide mit ganz starren Zuschreibungen zu kämpfen haben. Und das Heraustreten daraus nicht erlaubt ist. Für Frauen das mit ganz viel Diskriminierung und Abwertung verbunden ist. Und für Männer mit unglaublich hohen Anforderungen, die eigentlich auch nicht zu gewährleisten sind. Also dieses Bild von dem männlichen Alleskönner – das stimmt ja in der Realität nicht. Und für Männer ist es noch viel enger, da heraus zu kommen. Was aus meiner Sicht zum Beispiel dazu führt, daß Männer viel häufiger Suizid

begehen, weil die dann überhaupt keinen Ausweg mehr sehen.

Sprecher:

Wem nutzt dieses falsche Geschlechterbild?

O-Ton Michael Gümbel:

Auf eine Art profitieren wir natürlich alle davon, wenn wir das so gut gelernt haben. Das das auch weiterhin so gut funktioniert. Weil wir können das, was wir gut gelernt haben weiterhin ausüben. Und wenn sich jetzt von heute auf morgen Geschlechterbilder schlagartig verändern würden, dann wären alle ziemlich herausgefordert damit klar zu kommen. Aber es gibt auch Machtverhältnisse, die sich das zunutze machen. Die auch deswegen so stabil sind, weil eben die Menschen in bestimmten Mustern funktionieren. Bestimmte Dinge nicht in Frage stellen. Bestimmte Arbeitsteilungen nicht in Frage stellen. Und bestimmte Machtverhältnisse nicht in Frage stellen. Dadurch bleiben natürlich die, die im Moment mächtig sind und profitieren, auch an dieser Position. Und da muß man natürlich auch schon sagen, daß wir eine Gesellschaft haben wo nach wie vor die Männer die Mächtigen sind.

Sprecher:

Nun gehen Veränderungen im menschlichen Verhalten und der Wahrnehmung von sich selbst und anderen recht langsam. Das ist aber normal. Selbst dann, wenn persönliche Veränderungen gemacht sind – dauert es oftmals eine Generation, bis innerhalb einer Gesellschaft dieses neue Verhalten akzeptiert ist. Nach wie vor ist das Thema Gender und Gesundheit in der Arbeitswelt immer noch sehr neu. Der Fortschritt ist eben eine Schnecke. Immerhin läßt die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten seit Mitte 2015 alle ihre Tarifverträge auf versteckte und offene Ungleichgewichte zwischen Frau und Mann überprüfen. Wie können also die Geschlechterrollen und die Wahrnehmung auf sie in einem Betrieb, am Arbeitsplatz aufgebrochen werden?

O-Ton Michael Gümbel:

Aus unserer Sicht geht es darum, daß auf den Tisch zu bringen und zu diskutieren als Erstes. Mit den Beschäftigten. Was wir in dem Betrieben auch gemacht haben. Also ein Stück weit damit persönliche Handlungsspielräume zu eröffnen. Zu merken: Das ist nicht Natur gegeben, es ist nicht Gott gegeben wie ich arbeite und lebe. Sondern es hat bestimmte Hintergründe. Es ist veränderbar. Dann auch im Betrieb einzusetzen um Geschlechterrollen zu verändern.

Sprecher:

Ein Beispiel ist das ...

O-Ton Michael Gümbel:

... Projekt im Finanzamt. Das ganze Thema: Umgang mit schwierigen Steuerpflichtigen. Klar wurde: Das ist belastend, wenn da jemand droht aus dem Fenster zu springen oder mich anzugreifen. Das ist für Frauen wie für Männer belastend. Und für beide ist es gut wenn da etwas passiert und der Arbeitgeber sich darüber Gedanken macht. Das trägt zur

Gesundheit bei. Aber es trägt auch ein Stück weit zur Gleichstellung bei. Wenn beide das thematisieren dürfen und das Problem haben dürfen.

Sprecher:

Ist das eine Art Taskforce für die seelischen Nöte der dort arbeitenden Menschen?

O-Ton Michael Gümbel:

Was auf jeden Fall erst einmal passiert: Es ist ins Bewußtsein gekommen der Beschäftigten und auch der Führungskräfte. Es gab die Vereinbarung, daß die Führungskräfte unterstützen in schwierigen Situationen. Es gab die Vereinbarung, daß man nicht alleine gelassen wird. Zu späten Stunden auch. Es gab die Vereinbarung, daß man sich Unterstützung holen darf. Es gab eine Auseinandersetzung mit der Frage: Wie arbeiten wir hier eigentlich? Wo fördern wir eigentlich Konflikte mit der Kundschaft? Wo können wir das deeskalieren? Also im Grunde so: Was kann man tun um die Gefährdung zu vermeiden im Arbeitsschutz? Da könnte man sicherlich noch mehr tun. Das ist aber dann in so einem Projekt – irgendwann ist man raus und läuft es dann so weiter wie bisher.

Sprecher:

Es gibt ja nun auch Vorgesetzte. Die haben ja auch diese Probleme.

O-Ton Michael Gümbel:

Diese Zuschreibung an: Immer super kompetent sein – immer durchsetzungskräftig sein – das gilt ja für Führungskräfte um so mehr. Führung ist eng mit Männlichkeit verbunden. Und damit haben die diese Belastungen noch viel mehr.

Sprecher:

Und wie ist die Lernbereitschaft auf den Manageretagen?.

O-Ton Michael Gümbel:

Es ist schwerer mit denen zu arbeiten. Weil das noch mehr tabuisiert ist. Das heißt – es gibt mehr Widerstand dazu. Aber ich finde es auch noch produktiver. Weil wenn man mit denen dazu kommt über Schwäche, Unsicherheit, diese ganzen Geschlechterrollen, Bilder zu sprechen, dann kommt bei denen viel in Bewegung und die können richtig deutlich besser werden als Führungskräfte und auch besser für ihre Leute arbeiten.

Sprecher:

Und wo stellen sich die Menschen eher der Genderfrage am Arbeitsplatz?

O-Ton Michael Gümbel:

Meine Erfahrung ist: Es geht besser in kleineren Betrieben. Weil wenn es da eine Leitung gibt die da sensibel ist, dann ist das natürlich viel leichter zu bewegen. Ich würde inzwischen auch sagen: Es geht ein bißchen besser im Bereich öffentliche Verwaltung, soziale Betriebe. Finanzdienstleistungen, Telekommunikation, die alle so von diesem Turbokapitalismus beeinflusst sind ist das noch viel schwieriger, weil das ganze Geschlechterthema da noch viel schwieriger ist. Weil die ja erst recht so tun, als würde es das nicht geben bei ihnen. Bei uns zählt nur der Erfolg und die Leistung.

Sprecher:

Gender ist ja eigentlich ein erstrebenswertes Ziel für eine moderne Gesellschaft. Aber wir

haben ja den Kapitalismus, der ja eigentlich dieses Genderthema als eine Bedrohung ansieht. Was muß sich denn ändern? Das System oder generell der Mensch?

O-Ton Michael Gümbel:

Ich bin immer gegen Überlegungen von: Das oder Das. Ich glaube wenn Geschlechterverhältnisse sich verändern, dann verändert sich damit auch die Art und Weise, wie wir produzieren, wie Eigentumsverhältnisse funktionieren. Ich glaube auch ein Stück weit an die kleinen Bewegungen und die kleinen Schritte. Bis das alles anders ist – das werden wir nicht mehr erleben. Aber ich freue mich immer über positive Bewegungen und Entwicklungen. Und ich finde das auch wichtig – ich meine politisch wichtig, dass zu sehen und heraus zu streichen und zu würdigen.

