GEMEINSAM GEGEN SEXISMUS

Maßnahmen gegen Sexismus
am Arbeitsplatz, in Kultur und Medien und im öffentlichen Raum

eaf | Diversity in Leadership

Herausgeber
EAF Berlin. Diversity in Leadership
Schumannstraße 5, 10117 Berlin
Tel. +49 30 308 7760-0
info@eaf-berlin.de | www.eaf-berlin.de

Autorin
Stefanie Lohaus

Redaktionelle Mitarbeit
Dr. Helga Lukoschat
Lea Rahman
Paula Schweers
Anna Stahl-Czechowska

Lektorat
Tintenweber Lektorat

Design und Layout
NORDSONNE IDENTITY GmbH

Bildnachweise
S. 27 Volkswagen AG
S. 34 Lufthansa Group
S. 37 privat
S. 54 Amyna e.V.

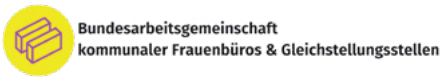
Druck
Oktoberdruck GmbH

Überarbeitete Fassung, April 2025

Gefördert vom:

Bundesministerium
für Bildung, Familie, Senioren,
Frauen und Jugend

Die Maßnahmen in dieser Handreichung wurden erstellt in Zusammenarbeit mit u.a.:



Vorbemerkungen

Die Handreichung ist im Rahmen des Bündnisses „Gemeinsam gegen Sexismus“ entstanden. Sexismus ist in unserer Gesellschaft weit verbreitet. Er würdigt Menschen aufgrund ihres Geschlechts herab und begegnet uns täglich in vielen gesellschaftlichen Bereichen. Dem will das Bündnis “Gemeinsam gegen Sexismus“, das Bundesministerin Lisa Paus im Februar 2023 gegründet hat, entschieden entgegentreten. Das Bündnis wird vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) gefördert und gemeinsam mit der EAF Berlin durchgeführt. Ziel ist es, hinzusehen, Sexismus und sexuelle Belästigung zu erkennen und wirksame Maßnahmen dagegen zu verankern. Die Erstauflage der Handreichung wurde 2021 im Vorgängerprojekt, den „Dialogforen gegen Sexismus“, in Zusammenarbeit mit zahlreichen Organisationen und Personen aus Wirtschaft, Politik, Medien, Kultur und Zivilgesellschaft entwickelt. Die nun vorliegende Fassung wurde gemeinsam mit Organisationen, die über einen Expert*innenrat das Bündnis beraten, überarbeitet.

Die Arbeit im Bündnis zeigt: In den letzten Jahren und Jahrzehnten wurden bereits viele Anstrengungen unternommen, um Sexismus in unserer Gesellschaft zu bekämpfen. Trotz allem ist Sexismus nach wie vor ein Problem. Das belegt die 2019 im Auftrag des Bundesministeriums für Familien, Senioren, Frauen und Jugend durchgeführte Pilotstudie „Sexismus im Alltag. Wahrnehmungen und Haltungen der deutschen Bevölkerung“ von Prof. Dr. Carsten Wippermann: 63 Prozent der befragten Frauen und 49 Prozent der befragten Männer gaben an, sexistische Übergriffe wahrgenommen zu haben oder selbst betroffen gewesen zu sein (Abbildung 1). Als Orte, an denen Sexismus vorkommt, wurden vor allem der öffentliche Raum, der Arbeitsplatz sowie öffentliche Verkehrsmittel genannt (Abbildung 2). Auch manche Darstellungen von Frauen und Männern in den Medien wurden von 75 Prozent aller befragten Frauen und 61 Prozent aller befragten Männer als sexistisch empfunden. Vor allem die Darstellung von Frauen und Männern als Sexobjekte in der Werbung wurde dabei negativ bewertet.

Die EU-Grundrechteagentur hat 2016 eine große Studie zu Diskriminierungserfahrungen von LSBTI (Lesbische, Schwule, Bisexuelle, trans und intergeschlechtliche Personen) in der EU veröffentlicht. Allein aus Deutschland nahmen 16.000 Menschen teil. Hiervon gaben 45 Prozent an, dass sie es in der Öffentlichkeit vermeiden, mit ihrem Partner/ihrer Partnerin Hände zu halten, und 24 Prozent, dass sie aus Angst vor Gewalt bestimmten Orten fernbleiben. Ausgangspunkt für die Handreichung sind die drei Bereiche, in denen laut oben genannter Studie Sexismus am häufigsten wahrgenommen wird: Arbeitsplatz, Kultur und Medien sowie öffentlicher Raum. Sie bietet Empfehlungen aus der Praxis für all diejenigen, die Sexismus vermeiden und bekämpfen möchten. Sie enthält neben konkreten Beispielen und Ideen, mit denen Sexismus erfolgreich eingegrenzt werden kann, auch Grundlagenwissen.

Die Politik kann den gesetzgeberischen Rahmen setzen, um Sexismus zu sanktionieren und den Betroffenen die Möglichkeit zu geben, sich zu wehren. Um Stereotype und sexistisches Denken langfristig aus Köpfen und Strukturen zu verbannen, sind jedoch weit mehr gesellschaftliche Kräfte gefragt: Jeder und jede Einzelne ist gefordert und es bedarf Veränderungen in der Kultur und in den Regeln von Unternehmen, staatlichen Institutionen und zivilgesellschaftlichen Organisationen. Die Bekämpfung von Sexismus geht nur gemeinsam. Es braucht starke gesellschaftliche Bündnisse, die einen Kulturwandel in Unternehmen, in Organisationen, in staatlichen Stellen und in der Gesellschaft bewirken.

Abb. 1: Sexismus ist ein Massenphänomen
(Quelle: Wippermann 2020)

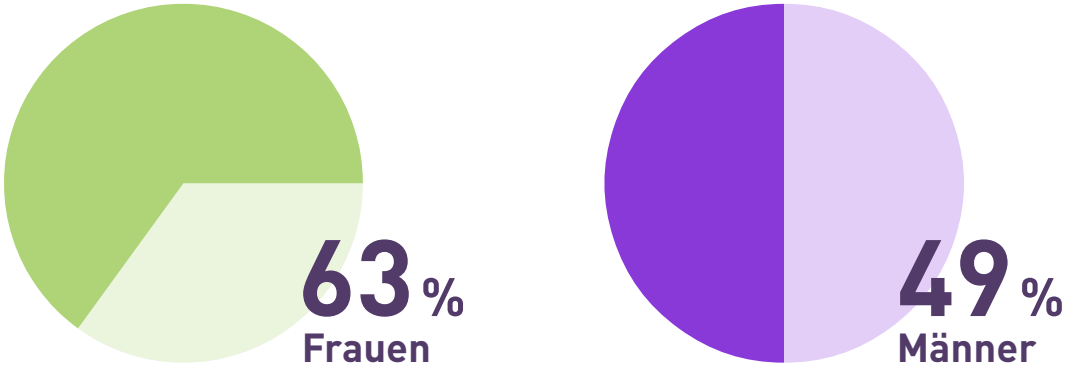
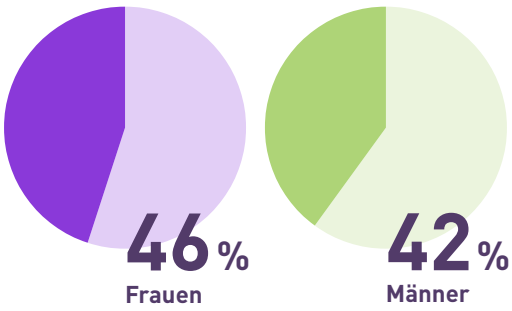
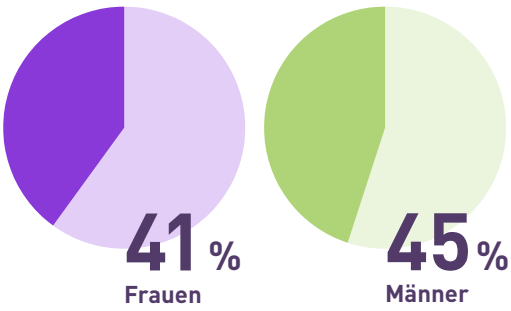


Abb. 2: An welchen Orten haben Sie Sexismus erlebt gegen sich oder andere? (Quelle: Wippermann 2020)

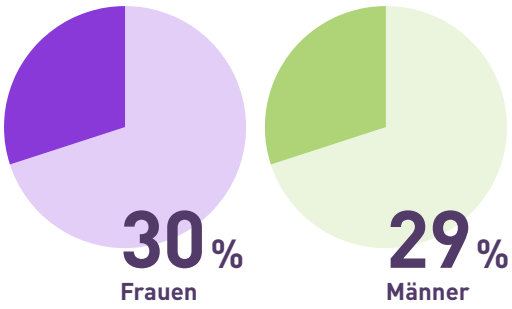
Öffentlicher Raum



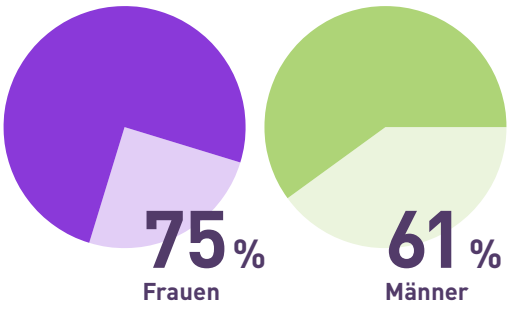
Am Arbeitsplatz



Öffentliche Verkehrsmittel



Darstellung Medien



Inhalt

7 Überblick

18 Sexismus in der Arbeitswelt

38 Sexismus in Kultur und Medien

50 Sexismus im öffentlichen Raum

Überblick

Was ist Sexismus?

Seit vielen Jahren wird der Begriff Sexismus in Medien und Alltag immer präsenter. Viele verbinden ihn mit den Hashtags #MeToo und #aufschrei, die in den sozialen Medien genutzt wurden, um auf alltäglichen Sexismus und sexuelle Belästigung aufmerksam zu machen.

Doch Sexismus bedeutet mehr. Die US-amerikanische Autorin Caroline Bird erklärte 1968 in einer Rede: „Sexismus heißt, Menschen aufgrund ihres Geschlechts zu beurteilen, wenn ihr Geschlecht keine Rolle spielt." Diese Rede gilt als einer der ersten Texte, in denen der Begriff Sexismus verwendet wurde. Bird ließ sich von der afroamerikanischen Bürgerrechtsbewegung in den USA inspirieren, die den Begriff „Rassismus" eingeführt hatte, um die Diskriminierung der Schwarzen Bevölkerung zu beschreiben (Reisigl 2017: 86). Auf der zwischenmenschlichen, individuellen Ebene zeigt sich Sexismus in Einstellungen, Worten oder Handlungen. Manche sexistischen Äußerungen sind leicht zu erkennen: zum Beispiel, wenn jemand offen fordert, dass Frauen „zurück an den Herd" gehören. Oft ist Sexismus aber schwerer zu erkennen, etwa, wenn Frauen als überempfindlich dargestellt werden, sobald sie Kritik anbringen, wenn es um Feindseligkeit gegenüber trans Personen geht oder wenn Maßnahmen zur Gleichstellung zwischen Geschlechtern vollständig abgelehnt werden (Becker 2014).

Wie andere Formen der Diskriminierung hat auch Sexismus eine strukturelle Seite (Gomolla 2017). Das bedeutet, dass Frauen, Lesben, inter, nicht binäre, trans und agender Personen (kurz FLINTA) aufgrund der Struktur unserer Gesellschaft und ihrer Institutionen benachteiligt werden. Ein Beispiel ist etwa die Lohnungleichheit zwischen verschiedenen Personengruppen. So verdienen Frauen oft weniger als Männer, weil Frauen vor allem für die Familie sorgen, häufig in schlechter bezahlten Berufen und in Teilzeit arbeiten und als weniger geeignet für Führungspositionen gelten (Council of Europe 2019). Auch andere Formen der Diskriminierung wie Rassismus, Ableismus (Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen) und Feindlichkeit gegenüber LSBTI-Personen wirken sich auf den Arbeitsmarkt aus. Eine Studie zeigt, dass es für trans Personen schwieriger ist, gut bezahlte Stellen zu finden: Obwohl viele eine überdurchschnittliche Ausbildung haben, gab etwa ein Viertel der trans Befragten in der Studie „Out im Office?!" an, monatlich weniger als 1000 Euro netto zu verdienen (Frohn et al. 2017). Struktureller Sexismus und persönliche, sexistische Einstellungen hängen oft zusammen. Ein Beispiel ist die noch immer verbreitete Meinung, dass Frauen sich neben ihrer Arbeit auch um die Kinder kümmern sollten. Solche Ansichten zeigen sich oft in persönlichen Aussagen, sind aber auch als gesellschaftliche Norm akzeptiert und prägen das Verhalten vieler Menschen.

Zusätzlich gibt es Begriffe, die verschiedene Formen von Sexismus beschreiben. „Alltagssexismus" weist darauf hin, dass Sexismus fast beiläufig unser Verhalten und unsere Beziehungen beeinflusst. „Wohlwollender Sexismus" beschreibt Aussagen und Handlungen, die so tun, als würden sie Frauen schützen wollen. Einzelne sexistische Vorfälle mögen harmlos erscheinen, aber sie schaffen eine Atmosphäre der Einschüchterung und Unsicherheit, was wiederum zu einer stillen Akzeptanz von Gewalt führen kann (Abbildung 3).

„Sexismus fängt mit anzüglichen Bemerkungen an und ist einfach eine Herabwürdigung des Anderen [...]."

(Quelle: Wippermann 2020)

Abb. 3: Auch scheinbar harmlose Vorfälle führen zur Akzeptanz von Gewalt

Um den spezifischen Sexismus gegen LSBTI-Personen zu benennen, wurden die Begriffe Heterosexismus und Cissexismus entwickelt. Heterosexismus betrifft Menschen, deren Sexualität von der gesellschaftlichen Norm der Heterosexualität abweicht, wie Lesben, Schwule, Bisexuelle und Asexuelle. Das Adjektiv „cis" beschreibt Menschen, deren Geschlechtsidentität mit dem Geschlecht übereinstimmt, das ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde. Cissexismus meint daher den Sexismus gegenüber trans, nicht binären oder genderfluiden Personen. Sexismus hat sich über viele Jahrhunderte entwickelt und gefestigt (Scherr 2017: 41).

Früher wurde die ungleiche Behandlung von Menschengruppen, auch in Bezug auf das Geschlecht, als natürlich angesehen. Erst mit der Aufklärung kam die Idee auf, dass alle Menschen die gleichen Rechte und Chancen haben sollten. Olympe de Gouges erklärte 1791 in der Französischen Revolution, dass die Unterdrückung der Frauen ungerecht und willkürlich sei. Neben Frauenrechtlerinnen wie de Gouges engagierten sich auch andere wie Mary Wollstonecraft (England), Savitribai Phule (Indien), Hudā Schaʿrāwī (Ägypten), Hedwig Dohm (Deutschland) und Sojourner Truth (USA) für gleiche Rechte.

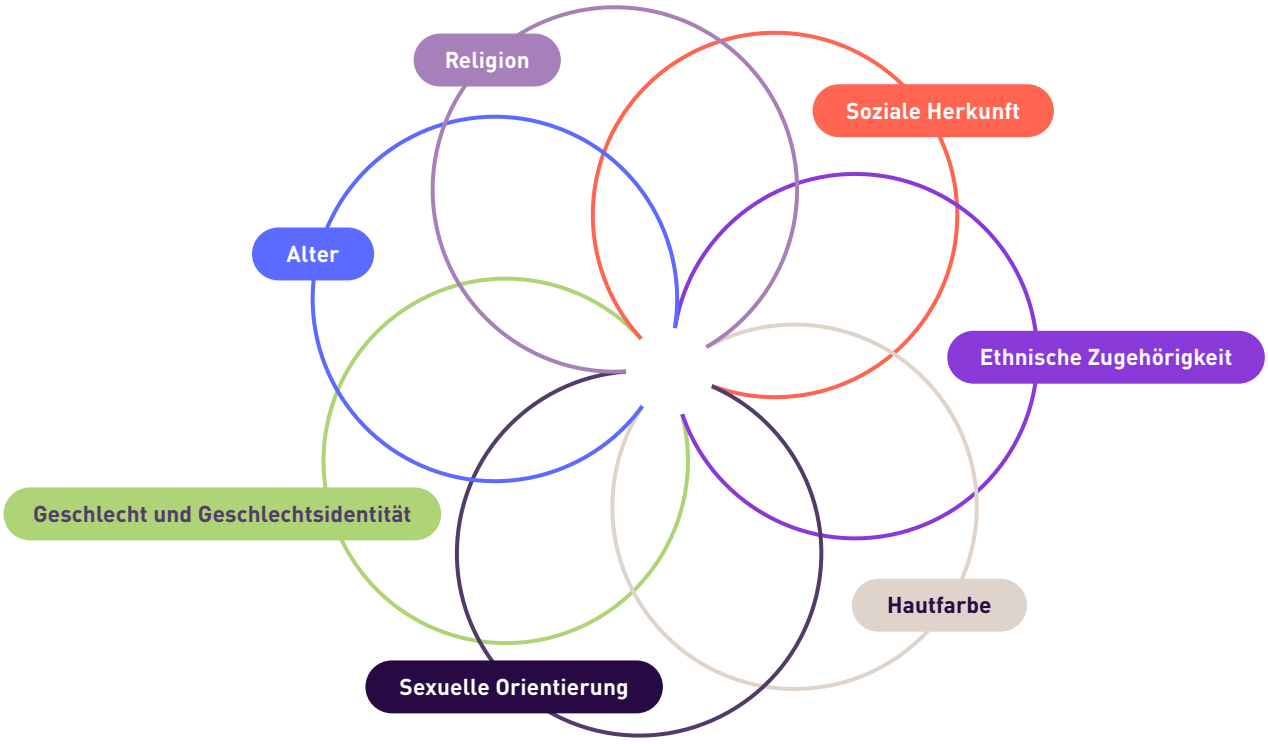
Intersektionale Diskriminierung: Sexismus kommt selten allein

Intersektionale Diskriminierung bedeutet, dass Menschen aus mehreren Gründen oder aufgrund bestimmter Merkmale benachteiligt werden. Sie sind nicht nur gleichzeitig von mehreren Formen sexistischer Diskriminierung betroffen, es können an den Schnittstellen neue Formen der Benachteiligung entstehen. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz schützt Menschen vor Diskriminierung aufgrund von Rassismus, ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion, Behinderung, Alter oder sexueller Identität durch private Akteure (wie Arbeitgeber, Vermieter oder Dienstleister).

Es gibt jedoch viele weitere Gründe für Diskriminierung. So richtet sich Klassismus gegen Personen aus sogenannten „niedrigeren Klassen", wie etwa wohnungslose Personen oder Menschen aus der Arbeiter- oder Armutsklasse. Lookismus betrifft Personen, deren Aussehen nicht den gesellschaftlichen Normen entspricht, wie Menschen mit hohem Körpergewicht. Ein Beispiel für Sexismus gegenüber Frauen mit Behinderung ist die Annahme, dass sie weniger kompetent oder fähig seien, ihre eigenen Entscheidungen zu treffen, insbesondere in Bezug auf Partnerschaft, Familie oder Beruf. Diese stereotype Haltung kann dazu führen, dass Frauen mit Behinderung häufiger bevormundet werden und ihre Autonomie eingeschränkt wird. Das geschieht, indem andere Personen, oft ohne Rücksprache, Entscheidungen für sie treffen. Diese Form des Sexismus verstärkt und festigt Barrieren und führt dazu, dass Frauen mit Behinderung in vielen Lebensbereichen weniger Möglichkeiten zur Selbstbestimmung haben.

Ein Beispiel für Sexismus gegenüber Frauen, die auch Rassismus erfahren, ist das stereotype Bild der „exotischen Verführerin". Dieses Klischee reduziert sie auf ihre vermeintlich „exotische" Attraktivität und fördert die Annahme, dass sie von Natur aus „leidenschaftlicher" oder „verfügbarer" seien. Solche Stereotype führen nicht nur zu übergriffigem Verhalten und Belästigung, sondern entmenschlichen die betroffenen Frauen, indem sie auf ihre äußere Erscheinung und vermeintliche Eigenschaften reduziert und objektifiziert werden.

Abb. 4: Verschränkung verschiedener Diskriminierungsformen mit Sexismus



Drei Erfahrungsberichte:

Sexismus & Rassismus

„Rassismus paart sich nicht selten mit Sexismus, vor allem, wenn es sich um die Projektionsfläche ‚kopftuchtragende Frau' handelt. Allgemein betrachtet ist es immer wieder der gleiche Ablauf: Bloßstellung, Abwertung, Delegitimierung. Nur die Orte sind andere: im Bus, in der Universität, in der Schule, beim Einkaufen. Immer und überall. Mal verdeckt, mal offensichtlich. Ich hatte ein Projekt an einer Schule und die Schulleitung lud mich zur Vorstellung des Projekts im Rahmen einer Lehrer*innenkonferenz ein. Als ich ins Zimmer kam, wurde mir zugerufen, dass ich kein Recht hätte, hier zu sein, da es sich um einen religionsfreien Raum handele und dieser ‚Aufzug der sexuellen Unterwürfigkeit' hier nichts zu suchen hätte. Besonders geprägt hat mich, dass mich niemand in Schutz nahm. Auch die Schulleitung nicht. In der Situation fühlte ich mich ohnmächtig und machtlos. Denn dies widerfuhr mir an einer Schule, an der über 80 Prozent BIPoC-Schüler*innen waren (Anm.: die Abkürzung „B(I)PoC" ist ein Begriff, der sich auf Schwarze, Indigene und People of Color bezieht). Schüler*innen hatten mir bereits vorher von dem rassifizierenden und diskriminierenden Umgang mit ihnen und ihren kopftuchtragenden Müttern erzählt. Am Ende wurde ich von der Schulleitung gebeten, lieber ein anderes Mal zu kommen." **Saloua M.**

Sexismus & Ableismus

„Die Belästigungen, denen ich ausgesetzt bin, reichen von verbalen Übergriffen bis hin zu körperlichen Bedrängnissen. Männer rufen mir obszöne Kommentare hinterher, die auf meine Behinderung abzielen. Es scheint, als würden einige Männer mich aufgrund meiner Behinderung als leichte Beute betrachten oder glauben, mir einen Gefallen zu tun. Eine besonders perfide Form der Belästigung besteht darin, dass mir als Frau mit Behinderung meine Sexualität abgesprochen wird. Wenn ich mit meinem Freund in der Öffentlichkeit Zärtlichkeiten austausche, sind die Leute erstaunt und kommentieren das. Diese Belästigungen sind nicht nur unhöflich, sondern auch kräftezehrend. Ich werde ständig mit solchen Vorurteilen aufgrund meiner Behinderung, meines Geschlechts und meiner Lebensweise konfrontiert. Obwohl ich durch diese Erfahrungen abgehärtet bin, muss ich mich immer wieder mal bewusst dafür entscheiden, dass diese Erlebnisse mich nicht verunsichern oder mein Leben einschränken. Aber ich weiß: Es sind die anderen Menschen, die mein Leben mit ihren Vorurteilen behindern." **Sarah R.**

Sexismus & Transmisogynie

„Als trans Frau erfahre ich eine Art von Cissexismus und Transmisogynie (Anm: Misogynie bedeutet Hass auf Frauen), die sich an der Schnittstelle von Frauenfeindlichkeit und Transfeindlichkeit befindet. Ein Beispiel dafür ist Catcalling, also unerwünschte sexualisierte Kommentare im Alltag: Wenn Menschen mich im Alltag übergriffig sexualisieren, ist das eine aggressive Grenzüberschreitung und Demütigung, die auch den meisten cis Frauen vertraut ist. Darüber hinaus aber findet dadurch eine Bestätigung meiner weiblichen Erscheinung und Identität statt, die ich mir hart erkämpfen musste. Wie ein vergiftetes Geschenk, das mich oberflächlich anerkennt und gleichzeitig daran erinnert, dass die starren Geschlechterrollen unserer Gesellschaft Menschen wie mich nicht vorsehen. Doch es geht weiter: Wenn ich mich gegen Catcalling zur Wehr setze – etwa durch verbale Konfrontation –, laufe ich Gefahr, als trans erkannt zu werden. Wenn das geschieht, muss ich davon ausgehen, dass mir Hass, Ekel oder Gewalt entgegengebracht werden. Mir bleibt die Wahl, den Übergriff entweder hinzunehmen – oder mich in Gefahr zu begeben. Der Stress, die Anspannung und der Schmerz, die diese Wahl mit sich bringen, sind anstrengend und aufreibend." **Tuuli R.**

Rechtliche Grundlagen

In modernen Demokratien ist Sexismus – wie andere Formen der Diskriminierung auch – unerwünscht. Das gilt selbstverständlich auch in Deutschland. Im Grundgesetz (GG) heißt es in Artikel 3 (2): „Männer und Frauen sind gleichberechtigt." Artikel 3 (3) umfasst außerdem weitere Formen der Diskriminierung: „Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden."

Auch wenn hier das Wort Sexismus nicht verwendet wird – denn unser Grundgesetz ist älter als dieser Begriff –, bieten diese Normen die gesetzliche Grundlage, um Menschen vor Sexismus und anderen Formen von Diskriminierung zu schützen. Andere Gesetze zum Schutz vor Sexismus, etwa am Arbeitsplatz, wurden – und werden laufend auf der Grundlage von Artikel 3 GG verabschiedet.

Auch international wird Sexismus geächtet, zum Beispiel durch die UN-Frauenrechtskonvention aus dem Jahr 1979 oder in verschiedenen Verträgen und Richtlinien der EU. Das 2006 erlassene Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, das die Grundlage für die privatrechtliche Verfolgung von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und von sexueller Belästigung bildet, wurde etwa infolge verschiedener EU-Antidiskriminierungsrichtlinien verabschiedet. Schon 1969 trat das „Internationale Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von rassistischer Diskriminierung" der Generalversammlung der Vereinten Nationen völkerrechtlich in Kraft. 2008 wurde die UN-Behindertenrechtskonvention verabschiedet.

2023 hat Deutschland das ILO-Übereinkommen (Nr. 190) gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz ratifiziert, ein internationales Übereinkommen, das zum ersten Mal weltweit verbindliche Mindeststandards regelt, um Beschäftigte vor Gewalt und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu schützen. Dazu wurde auf der ILO-Konvention das „Gesetz über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt" verabschiedet. Feministische Organisationen und Gewerkschaften drängen nun darauf, den Gewaltschutz in Deutschland weiter zu verbessern und die Prävention sexualisierter Gewalt am Arbeitsplatz zu stärken. (Deutscher Juristinnenbund 2024)

Als letzte Neuerung ist am 6. Juni 2023 die Richtlinie (EU) 2023/970 in Deutschland in Kraft getreten, die die Bekämpfung der Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern fördern soll. Diese sogenannte „Entgelttransparenzrichtlinie" verpflichtet die EU-Mitgliedsstaaten zur Umsetzung neuer Mindestanforderungen an die Entgelttransparenz, zum Beispiel die Festlegung von objektiven Kriterien für ein Gehalt, Hinweise auf die Gehälter in Stellenausschreibungen oder eine Auskunftspflicht des Betriebs gegenüber den Mitarbeitenden.

Sexuelle Belästigung ist verboten

Durch die Sexualstrafrechtsreform von 2016 wurde der Straftatbestand der sexuellen Belästigung (§ 184i Strafgesetzbuch (StGB)) geschaffen, der in Absatz 1 eine Freiheitsstrafe von bis zu zwei Jahren oder Geldstrafe vorsieht, falls die Tat nicht nach den übrigen Strafvorschriften des Sexualstrafrechts mit schwerer Strafe bedroht ist. In besonders schweren Fällen (etwa wenn die Tat von mehreren gemeinschaftlich begangen wird) kann nach Absatz 2 eine Freiheitsstrafe von drei Monaten bis zu fünf Jahren verhängt werden. Die strafrechtliche Definition von sexueller Belästigung ist jedoch weniger weitreichend als diejenige in § 3 Absatz 4 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG): Während nach dem AGG auch sexuell bestimmtes Verhalten ohne körperliche Berührung des Opfers (wie etwa Bemerkungen sexuellen Inhalts, unerwünschtes Zeigen oder sichtbares Anbringen von pornografischen Darstellungen) eine sexuelle Belästigung darstellen kann, ist Voraussetzung für eine Strafbarkeit nach § 184i StGB, dass das Opfer in sexuell bestimmter Weise körperlich berührt und dadurch belästigt wird. Rein verbale sexuelle Belästigungen fallen also nicht unter § 184i StGB, können aber nach § 185 StGB als Beleidigung strafbar sein, wenn damit die Missachtung einer anderen Person ausgedrückt wird. Eine Straftat nach § 184i StGB wird grundsätzlich nur dann verfolgt, wenn die betroffene Person Strafantrag stellt. Eine Verfolgung von Amts wegen, also auch ohne Strafantrag, erfolgt nur in den Fällen, in denen das besondere öffentliche Interesse an der Strafverfolgung zu bejahen ist (§ 184i Absatz 3 StGB).

Das Sexismusparadox

Offener Sexismus wird in Deutschland von den meisten Menschen abgelehnt, wie die Studie von Wippermann (2020) zeigt. Ein genauer Blick auf die Meinungen der Menschen offenbart jedoch ein Paradox: Eine Mehrheit (62 Prozent) findet Sexismus „nicht so schlimm" und verharmlost ihn damit.

Dieses Paradox besteht, weil Sexismus gesellschaftlich unerwünscht ist – niemand möchte als sexistisch gelten. Organisationen, in denen Fälle von Sexismus oder sexueller Belästigung bekannt werden, versuchen oft, diese zu vertuschen, um ihren Ruf zu schützen. Viele Betroffene möchten sich auch nicht eingestehen, dass sie Sexismus erlebt haben, denn der Begriff „Opfer" wird in unserer Gesellschaft oft als Beleidigung verwendet. Dieses Verhalten nennt man Täter-Opfer-Umkehr oder victim blaming. Durch Täter*innen-Opfer-Umkehr und die Verharmlosung von Sexismus wird das Thema oft verschwiegen, nicht erkannt und somit schwieriger zu bekämpfen. Eine offene Gesprächskultur, in der sexistische Erlebnisse ernst genommen und nicht tabuisiert werden, ist notwendig, um Sexismus zu reduzieren.

Wieso wird Sexismus so oft mit sexueller Belästigung verwechselt?

Der Begriff Sexismus wurde zuerst zu einem Schlagwort der weltweiten Frauenbewegung der 1960er- und 1970er-Jahre und hielt später Einzug in Wissenschaft und Forschung. Im deutschsprachigen Alltag wird Sexismus häufig gleichgesetzt mit sexueller Belästigung oder den sexualisierten Darstellungen von Frauen in Werbung und Fernsehen. Doch sind diese Phänomene lediglich Ausprägungen von Sexismus, der eben auch ohne sexuelle Anspielungen auftritt. Die Verwechslung von Sex und Sexismus rührt von einem Übersetzungsfehler her: Das Wort sex hat im Englischen zwei Bedeutungen: Sexualität – wie im Deutschen auch – und biologisches Geschlecht. Im Gegensatz dazu bezeichnet der Begriff gender die soziale Geschlechtsidentität. Wenn von Sexismus die Rede ist, ist jedoch Letzteres gemeint. In der Wissenschaft wird der Begriff Sexismus als Überbegriff verwendet, der für jede Art der Diskriminierung von Menschen aufgrund ihres Geschlechts steht. (Council of Europe 2019).

Antifeminismus

Vermehrt ist in letzter Zeit von Antifeminismus die Rede. Antifeminismus bedeutet, feministische Anliegen rund um Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit pauschal zurückzuweisen. Es geht dabei nicht um Kritik an einzelnen Aspekten von Gleichstellung oder an ihrer konkreten Umsetzung. Auch unter Feminist*innen herrscht nicht immer Einigkeit darüber, welche Maßnahmen Gleichstellung wirksam vorantreiben. Antifeminist*innen zeichnen sich hingegen dadurch aus, dass sie organisiert gegen Gleichstellung vorgehen und diese bekämpfen.

Ihr Ziel ist die Wiederherstellung einer hierarchischen Geschlechterordnung. Zu antifeministischen Vorfällen, die 2023 dokumentiert wurden, zählen zum Beispiel organisierte (Online-)Angriffe, physische und verbale Angriffe und Bedrohungen, organisierte Angriffe auf Gleichstellungsbeauftragte, Frauenverbände und Politiker*innen, aber auch antifeministische Diskriminierung am Arbeitsplatz und Gewalt im öffentlichen Raum. (Amadeu Antonio Stiftung 2023) Antifeministische Bewegungen sind so alt wie der Feminismus selbst. Schon vor über 150 Jahren bekämpften sie das Frauenwahlrecht und organisierten sich in entsprechenden Vereinen (Planert 1998). Gegenwärtig kommt Antifeminismus häufig auch als Anti-Gender-Bewegung vor, die sich weniger offensiv gegen Frauenrechte, sondern vor allem gegen geschlechtliche und sexuelle Vielfalt richtet.

Antifeminismus ist dabei eng mit rechten Ideologien verknüpft (Hark/Villa 2015). Denn Ablehnung gegenüber manchen Aspekten von Gleichstellung, etwa geschlechtergerechter Sprache oder dem Selbstbestimmungsgesetz (welches trans Personen die Möglichkeit gibt, selbstbestimmt den Geschlechtseintrag im Personalausweis zu ändern), stößt teilweise auch in der Mehrheitsgesellschaft auf Resonanz oder schürt dort Ängste. Mit diesen Ängsten wiederum operieren rechte Antifeminist*innen, um allgemein gegen Gleichstellung zu hetzen. Antifeminismus ist somit zentraler Bestandteil des rechten Weltbilds, das sich generell gegen die Gleichheit der Menschen und damit gegen die Demokratie richtet (Demokratie Leben 2022).

Meldestelle Antifeminismus
Personen, die Erfahrungen mit Antifeminismus gemacht haben, können diese über die Webseite www.antifeminismus-melden.de einreichen.

Die Auswirkungen von Sexismus

Auf den ersten Blick scheint Sexismus vor allem ein moralisches Problem zu sein, schließlich wird durch ihn unsere demokratische Vorstellung von der Würde und Gleichheit der Menschen verletzt. Doch Sexismus ist auch ganz konkret schädlich, und zwar nicht nur für die von Sexismus betroffenen Menschen, sondern für die gesamte Gesellschaft und ihre Organisationen. So hemmt Sexismus wirtschaftliche Erfolge und verursacht Kosten, zum Beispiel für Unternehmen und unser Gesundheitssystem. Darüber hinaus wirkt sich Sexismus entgegen der landläufigen Vorstellung nicht nur negativ auf Frauen oder nicht binäre Personen aus – auch Männern schaden Stereotype von Männlichkeit und Weiblichkeit. LSBTI-Personen erfahren Sexismus in besonderem Ausmaß – und häufig besonders gewaltvoll. Denn ihre Existenz stellt die vorherrschende gesellschaftliche Norm von Heterosexualität und Zweigeschlechtlichkeit infrage. Leider zeigt sich in den letzten Jahren eine Zunahme solcher Hasskriminalität, wie die Polizeistatistik zeigt (Ponti 2023). Im Jahr 2023 erfasste das Bundeskriminalamt fast 1.500 dieser Straftaten. Da viele Fälle jedoch nicht gemeldet werden, ist davon auszugehen, dass die tatsächlichen Zahlen deutlich höher liegen.

Auswirkungen auf Betroffene

Dass sexistisches Verhalten negative Wirkungen auf die Psyche der Betroffenen hat, wurde in Studien bestätigt. Belegt ist, dass sexistische Vorurteile, abwertende Kommentare oder Verhaltensweisen und sexuelle Objektivierung Wut, Angst und andere negative Emotionen erzeugen und sich negativ auf das Selbstwertgefühl auswirken (Hope et al. 1995). Frauen, die an ihrem Arbeitsplatz ein sexistisches Umfeld erlebten, entwickelten innerhalb von vier Jahren dreimal häufiger Depressionen als Frauen, die kein solches Umfeld hatten. Zudem berichteten sie von schlechterer Leistungsfähigkeit, Unzufriedenheit und einem insgesamt schlechteren Gesundheitszustand. Die Studie stellte auch fest, dass sexistische Erfahrungen das Risiko für die drei häufigsten psychischen Erkrankungen bei Mädchen und Frauen erhöhen: Essstörungen, depressive Verstimmungen und Depressionen.

Nicht nur Sexismus, sondern sämtliche Formen von Diskriminierung, also auch LGBTI-feindlichkeit, Rassismus, Antisemitismus oder Ableismus, führen zu sogenanntem Minderheitenstress, der einen negativen Einfluss auf die psychische Gesundheit von Betroffenen hat. Diskriminierung führt zum Beispiel zu vermehrtem Grübeln und stereotype Zuschreibungen können das Selbstwertgefühl verringern (Schütteler/Slotta 2023). Behinderte Frauen erfahren signifikant häufiger Sexismus als nicht-behinderte Frauen. Laut Studien sind sie bis zu dreimal häufiger von sexualisierter Gewalt betroffen und erleben Diskriminierung oft in einer Form, die sowohl ihre Behinderung als auch ihr Geschlecht einbezieht. Diese Diskriminierung zeigt sich in sozialen, beruflichen und medizinischen Kontexten und verstärkt ihre Verletzlichkeit gegenüber Belästigung und Übergriffen weiter (Schröttle 2012). Eine Metastudie der Indiana University Bloomington (Wong et al. 2017), die 78 Studien mit fast 20.000 Teilnehmenden einbezog, zeigte auch signifikante Auswirkungen von Sexismus auf die männliche Psyche. Hier geht es um verinnerlichte Vorstellungen von Männlichkeit, die dazu führen, dass Männer Probleme nicht offen ansprechen. Die Studie ergab, dass Männer, die versuchen, dem „starken Mann"-Ideal zu entsprechen, häufiger unter psychischen Problemen leiden und seltener psychologische Hilfe suchen. Dies zeigt sich auch in den hohen Suizidraten von Männern: 2023 wurden 73 Prozent der Suizide in Deutschland von Männern begangen (Destatis 2023).

Männer sind ebenfalls von sexistischen Vorurteilen betroffen, wenn Gewalt gegen sie übersehen oder verharmlost wird. Rund zwei Drittel der Gewaltopfer im öffentlichen Raum und ein Fünftel der Opfer häuslicher Gewalt sind Männer (Theunert 2020: 11). Die Studie weist darauf hin, dass Sexismus auch die Ursache für Probleme wie Depressionen, Substanzmissbrauch, Körperbildprobleme und gestörtes Sozialverhalten sein kann (Wong et al.: 2).

„Schlimm am Sexismus ist, dass man als Objekt gesehen und abgewertet wird und nicht gesehen wird, welche Fähigkeiten ich habe und wer ich bin."

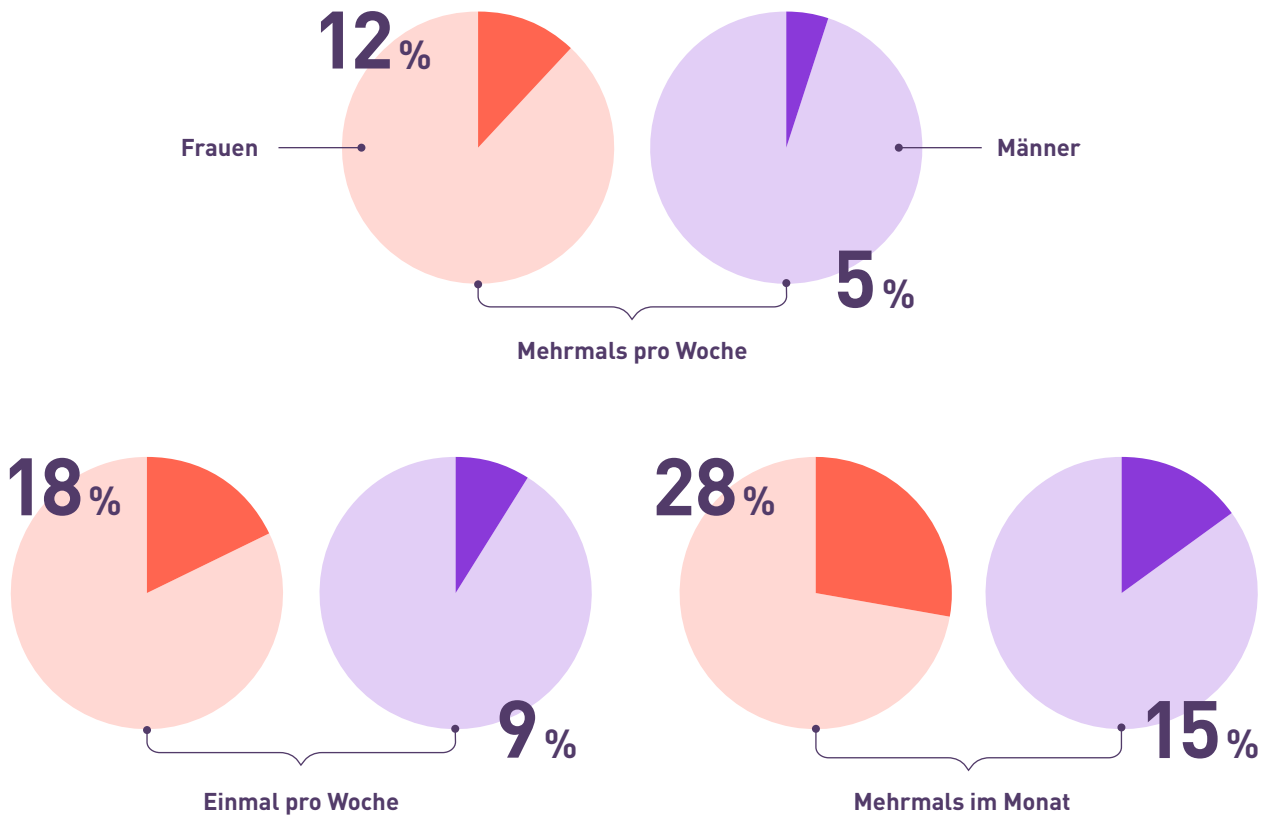
(Quelle: Wippermann 2020)

Wie häufig ist Sexismus im Alltag?

Alltagssexismus objektiv zu messen, ist für Forschende schwierig, da Umfragen auf das Erleben und Erinnern der Befragten angewiesen sind. Es gibt nur wenige Studien zu den Erfahrungen mehrfachdiskriminierter Personen im Alltag. Die Pilotstudie „Sexismus im Alltag" von Wippermann (2020) zeigt, dass die Wahrnehmung von Alltagssexismus subjektiv ist und stark vom Geschlecht und sozialen Umfeld der Person abhängt. Laut der Studie bemerken die Hälfte der Männer und ein Drittel der Frauen gar keinen Sexismus. 12 Prozent der Frauen und 5 Prozent der Männer beobachten Sexismus mehrmals pro Woche, 18 Prozent der Frauen und 9 Prozent der Männer einmal pro Woche und 28 Prozent der Frauen und 15 Prozent der Männer mehrmals im Monat (ebd.: 16) (Abbildung 5).

Die Studie „Alltagssexismus" von 2001 (Swim et al.) erfasste mehr Vorfälle, da die Teilnehmenden täglich sexistische Erlebnisse dokumentieren sollten. Im Schnitt beobachteten die Befragten ein bis zwei sexistische Vorfälle pro Woche gegenüber Frauen und etwa halb so viele gegenüber Männern. Die Studie definierte Alltagssexismus als: 1. Aussagen, die Frauen und Männer auf traditionelle Rollen festlegen, 2. abwertende oder erniedrigende Kommentare und 3. sexuelle Objektivierung. Sexismus gegenüber Männern betraf hauptsächlich die erste Kategorie (traditionelle Rollenzuschreibungen), während bei Frauen alle drei Kategorien etwa gleich häufig vorkamen. Sexuelle Objektivierung von Männern wurde nicht festgestellt.

Abb. 5: Häufigkeit der Wahrnehmung von Sexismus im Alltag
(Quelle: Wippermann 2020)



Wie kann struktureller Sexismus gemessen werden?

Die strukturelle Diskriminierung von Frauen lässt sich anhand verschiedener Kennzahlen, zum Beispiel Verdienst, Alterssicherung oder Verteilung von Sorgearbeit messen. Bei anderen Diskriminierungsformen oder Hetero- und Cissexismus werden entsprechende Indikatoren nicht erhoben.

Gender Pay Gap: 16 Prozent bereinigt, 6 Prozent unbereinigt (Stand: 2024)
Der Gender Pay Gap zeigt die Entgeltlücke in den gesamten Bruttostundenlöhnen zwischen allen Frauen und Männern auf. Dieser Verdienstunterschied ist in erster Linie strukturbedingt: Frauen übernehmen deutlich mehr unbezahlte Care-Arbeit als Männer und arbeiten aus diesem Grund häufiger in Teilzeit. Sie sind häufiger in Berufen tätig, in denen schlechter bezahlt wird, und erreichen seltener Führungspositionen. Der bereinigte Gender Pay Gap bezeichnet den Anteil des Gender Pay Gaps, der nicht strukturell zu erklären ist. Zu berücksichtigen ist hier, dass nicht über alle lohnrelevanten Einflussfaktoren Informationen zur Verfügung stehen, z. B. Elternzeit. (Quelle: DeStatis).

Gender Lifetime Earnings Gap: 45 Prozent in Westdeutschland, 40 Prozent in Ostdeutschland (Stand: 2019)
Der Gender Lifetime Earnings Gap bezeichnet den Unterschied des Gesamterwerbseinkommens im Lebensverlauf von Frauen und Männern. Derzeit beträgt er rund 670 000 Euro (45 Prozent) in Westdeutschland und rund 450 000 Euro (40 Prozent) in Ostdeutschland (Bönke et al. 2020: 9).

Gender Pension Gap: 43 Prozent (Stand: 2021)
Der Gender Pension Gap beziffert den Unterschied in den eigenen Alterssicherungsleistungen – Rente oder Pension – zwischen Frauen und Männern. Der Gender Pension Gap in Deutschland liegt nach Angaben der OECD mit 43 Prozent deutlich über dem Durchschnitt von 25 Prozent aller europäischen OECD-Länder (OECD 2021).

Gender Care Gap: 52 Prozent (Stand: 2012/2013)
Der Gender Care Gap zeigt, dass Frauen täglich 52 Prozent mehr Zeit für unbezahlte Sorgearbeit aufbringen als Männer. Pro Tag leisten Männer im Schnitt 2 Stunden und 46 Minuten unbezahlte Sorgearbeit, Frauen 4 Stunden und 13 Minuten. Darin sind die Pflege von Angehörigen, Kinderbetreuung, Arbeit im Haushalt und ehrenamtliches Engagement eingeschlossen (BMFSFJ 2018: 11).

Dieser ungesunde Lebensstil führt dazu, dass Männer in Deutschland häufiger von Herzinfarkten, Herzkrankheiten und Lungenkrebs betroffen sind (Theunert 2020: 55 ff.). Das Forschungsteam vermutet außerdem, dass Männer mit stereotypen Männlichkeitsbildern eher sexistische Einstellungen gegenüber Frauen haben. Diese eingeschränkten Vorstellungen von Männlichkeit werden deshalb zunehmend als „toxisch" kritisiert (Salter 2019; Theunert 2020: 9). Auch strukturelle Diskriminierung wirkt sich negativ aus: Frauen, die Kinder bekommen und die Hauptverantwortung für ihre Betreuung übernehmen, verdienen im Laufe ihres Lebens oft weniger und sind häufiger von Altersarmut betroffen. Für Männer hat die Entscheidung, Kinder zu haben, dagegen kaum Einfluss auf das Einkommen (Bönke et al. 2020: 5).

Auswirkungen auf Organisationen
Die individuellen Auswirkungen von Sexismus schaden nicht nur den betroffenen Personen, sondern auch den Organisationen, in denen sie arbeiten. Die Sozialpsychologin Charlotte Diehl (2017) betont, dass Sexismus wirtschaftliche Nachteile hat: Diskriminierung führt zu schlechterer Leistung, Fehlzeiten und sogar Kündigungen. Eine US-amerikanische Studie zeigte, dass etwa 80 Prozent der belästigten Arbeitnehmerinnen das Unternehmen innerhalb eines Jahres verlassen. Das schadet der Reputation und Attraktivität des Unternehmens und verursacht wirtschaftliche Verluste (McLaughlin/Uggen/Blackstone 2017).

Im Auftrag des australischen Finanzministeriums berechnete Deloitte 2019 die Kosten sexueller Belästigung: Dazu zählen geringere Arbeitsleistung, Kosten für die Bearbeitung der Fälle, Anwaltsgebühren und Therapiekosten. Jeder Fall verursacht im ersten Jahr durchschnittlich 1.428 Australische Dollar (ca. 890 Euro); langfristige Kosten durch ein schlechteres Arbeitsklima wurden nicht berücksichtigt (Deloitte 2019: 6).

Sexismus ist jedoch schon vor sexueller Belästigung schädlich. Eine männlich dominierte Kultur, die sexistisches Verhalten normalisiert, wirkt sich negativ auf das Wohlbefinden der Mitarbeitenden aus (Sojo/Wood/Genat 2015). Auch die Personalgewinnung und -entwicklung leiden darunter, da Menschen oft in „typisch weibliche" oder „typisch männliche" Berufe gedrängt werden. Sol-

che Berufsbilder verstärken häufig die gesellschaftlichen Erwartungen an die Geschlechtsidentität und erschweren dadurch trans Personen den Zugang, die Karriere und die Akzeptanz in diesen Bereichen. (Golden 2011) Eine Studie der London School of Economics zeigte, dass Männer Berufsfelder mit Frauenüberschuss meiden oder verlassen, aus Angst, als „unmännlich" zu gelten. Einige ziehen sogar die Arbeitslosigkeit solchen Berufen vor (Torre 2019).

Auswirkungen auf die Gesellschaft

Die Auswirkungen von Sexismus auf die gesamte Gesellschaft sind schwer zu messen. Laut der britischen Journalistin Caroline Criado-Perez (2020) sind die Methoden zur Bewertung des Beitrags von Frauen zur Wirtschaft oft ungenau. Internationale Organisationen wie das Weltwirtschaftsforum, der Internationale Währungsfonds, die Weltbank und UNICEF sind sich jedoch einig, dass Sexismus das wirtschaftliche Wohlergehen eines Landes beeinträchtigt (Scott 2020). Vergleiche zwischen Ländern zeigen: Je mehr Chancen Frauen haben, gleichberechtigt am Arbeitsmarkt teilzunehmen, Unternehmen zu gründen und Führungsrollen zu übernehmen, desto höher ist der Wohlstand des Landes. Linda Scott, Gründerin des Oxford Forum for Women in the World Economy, glaubt, dass die wirtschaftliche Gleichstellung der Frauen allen zugutekommt.

Ein Maß für den Wohlstand eines Landes ist das Pro-Kopf-Einkommen. Ein Vergleich der 37 OECD-Länder zeigte 2015, dass die Länder im Schnitt 15,4 Prozent ihres Pro-Kopf-Einkommens verloren, weil Frauen nicht im gleichen Maße wie Männer am Arbeitsmarkt beteiligt sind. In Ländern wie der Türkei, Mexiko, Chile und Italien, wo besonders wenige Frauen erwerbstätig sind, beträgt der Verlust sogar 20 bis 33 Prozent. In Deutschland liegt dieser Verlust bei 13 Prozent. Auch der geringe Anteil an Frauen in Führungspositionen senkt das Pro-Kopf-Einkommen, was Deutschland zusätzlich fünf Prozent kostet (Cuberes/Teignier 2015).

Viele Studien zeigen: Sexismus ist mehr als nur ein ethisches Problem – er hat direkte Folgen für die Gesellschaft und das Wohlergehen der Menschen. Eine Meta-Analyse der Universität Mannheim legt nahe, dass sich die Auswirkungen von Diskriminierung über die Zeit summieren und die öffentliche Gesundheit erheblich beeinträchtigen (Emmer et al. 2024).

Sind auch Männer von Sexismus betroffen?

Ob auch Männer von Sexismus betroffen sein können, wurde besonders in der #MeToo-Debatte diskutiert (Stokowski 2018). Die Antwort darauf ist „theoretisch umstritten und empirisch anspruchsvoll" (Bereswill/Ehlert 2017: 502). Vergleicht man den Zugang zu Ressourcen und Privilegien, sind Männer als Gruppe klar privilegiert. Artikel 3 des Grundgesetzes erlaubt es daher, Maßnahmen zu fördern, die Frauen unterstützen, gleichberechtigt in Bereichen teilzuhaben, in denen sie gegenüber Männern benachteiligt sind.

Verschiedenen Studien zufolge sind Männer wesentlich häufiger Täter*innen als andere Geschlechter, und zwar zu 90 bis zu 99 Prozent im Bereich der Partnerschaftsgewalt. Im Juni 2024 führte daher der australische Bundesstaat Victoria die Position eines Sekretärs für die Verhaltensänderung von Männern ein, um gezielt gegen die hohe Rate geschlechtsspezifischer Gewalt vorzugehen. Die Maßnahme zielt darauf ab, Männer aktiv in die Prävention einzubeziehen und junge Menschen über Geschlechterklischees und respektvolle Beziehungen aufzuklären.

Männer können jedoch genauso auch Abwertungen und Gewalt erleben, vor allem wenn sie nicht den gängigen Männlichkeitsklischees entsprechen – etwa wenn sie sich um andere Menschen kümmern, keine klassische Karriere verfolgen oder schwul sind. In solchen Fällen wird oft die „weibliche" Eigenschaft oder Tätigkeit, die sie zeigen, abgewertet. Geschlechterrollen schränken auch Männer ein, doch nehmen sie strukturell eine privilegierte Position ein. Zum Beispiel wünschen sich viele Väter in Deutschland mehr Zeit für die Familie, zögern aber, ihre Arbeitszeit zu reduzieren oder dies von ihrem Arbeitgeber einzufordern. Obwohl sich gesellschaftliche Normen allmählich verändern, gilt für Väter nach wie vor die Erwartung, die Rolle des Familienernährers zu erfüllen (Chung/van der Lippe 2018: 370).

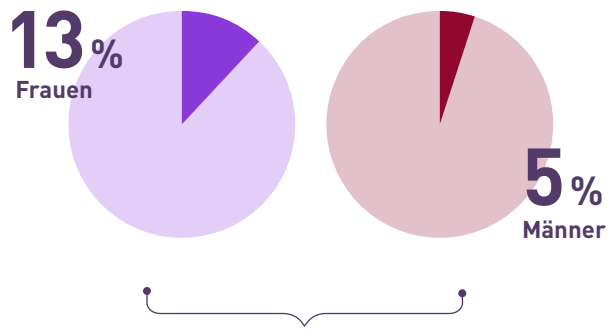
Auch Männer können Opfer sexueller Belästigung werden, allerdings sind Frauen weitaus häufiger betroffen. In Europa waren etwa 30 bis 50 Prozent der berufstätigen Frauen und etwa 10 Prozent der berufstätigen Männer Opfer sexueller Belästigung (European Commission 1998). Unabhängig vom Geschlecht des Opfers sind die Täter meist Männer, entweder als Einzelpersonen, in Gruppen oder gemischtgeschlechtlich, während Frauen nur selten als Täterinnen auftreten (ebd.).

Sexismus in der Arbeitswelt

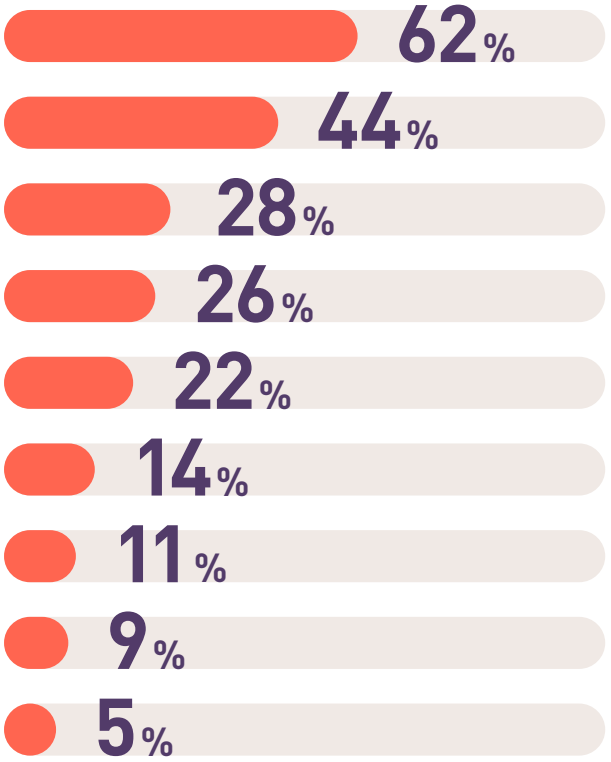
Sexismus in der Arbeitswelt äußert sich in vielen Formen. Neben sexueller Belästigung spielen auch strukturelle Benachteiligung wie ungleiche Bezahlung, eine schlechtere Ausstattung für weibliche Fachkräfte oder die mangelnde Repräsentation von Frauen in bestimmten Berufsgruppen und Führungspositionen eine Rolle. So stoßen die meisten Frauen im Laufe ihrer Karriere noch immer auf eine unsichtbare Barriere, die sogenannte gläserne Decke.

Damit „sind alle [...] subtilen, nicht oder kaum wahrnehmbaren Mechanismen gemeint, die verhindern, dass Frauen Einzug in die Chefetagen halten" (Funken 2005: 1). Bereits seit den 1970er-Jahren ist dieses Phänomen immer wieder von verschiedenen Fachleuten, besonders aus der Soziologie, in internationalen Studien nachgewiesen worden. Dabei wurde der Begriff auch mit Mehrfachdiskriminierungen und eingeschränkten Aufstiegschancen von Homosexuellen, ethnischen und anderen Minderheiten in Verbindung gebracht (ebd.). In einer 2022 erschienenen Pilotstudie wurden geschlechtsspezifische Rassismuserfahrungen von Musliminnen und Schwarzen

Abb. 6: 13 Prozent aller Frauen und 5 Prozent aller Männer haben in den letzten drei Jahren sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erlebt.
(Quelle: Schröttle 2019)



Diese verteilt sich auf folgende Formen sexueller Belästigung:



Unangemessene sexualisierte Kommentare, Witze

Unerwünschte belästigende Blicke, Gesten, Nachpfeifen

Unangemessene intime oder sexualisierte Fragen

Unerwünschtes Berühren, Bedrängen, körperliches Annähern

Unangemessene Einladungen zu privaten Verabredungen

Unerwünschtes Zeigen oder Aufhängen sexualisierter Bilder, Texte, Filme

Unerwünschte Aufforderungen zu sexuellen Handlungen

Unerwünschte belästigende Nachrichten mit sexualisiertem Inhalt

Unerwünschtes Entblößen

Frauen mit Flucht- und Migrationsbiografie untersucht und festgestellt, dass diese bereits bei der Vermittlung in den Arbeitsmarkt Benachteiligung erleben (Menke et al). Die Studie „Out im Office?“ offenbart, dass 74 Prozent aller Lesben und Schwulen, 95,5 Prozent aller Bisexuellen und 83 Prozent aller trans Personen bereits sexistische Diskriminierung am Arbeitsplatz erfahren haben. Dazu gehören Schlechterbehandlung etwa in Bezug auf Beförderungen oder Fortbildungen, aber auch cis- und heterosexistische Kommentare (Frohn et. al. 2017).

Menschen mit Behinderungen, vor allem Frauen und trans Personen, stehen auf dem deutschen Arbeitsmarkt vor zusätzlichen Herausforderungen, die zu einer Benachteiligung in Bezug auf Einkommen und Karrierechancen führen. Sie haben oft nur begrenzten Zugang zu gut bezahlten und stabilen Arbeitsplätzen und eine höhere Wahrscheinlichkeit für Teilzeitarbeit und befristete Beschäftigung. Der Mangel an barrierefreien Arbeitsplätzen und Unterstützungsmöglichkeiten stellt vielfach eine physische und psychologische Hürde dar. Sie haben einen eingeschränkten Zugang zu Fortbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten, da Arbeitgebende seltener in ihre Weiterbildung investieren. Diese Faktoren führen dazu, dass Frauen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt nicht nur ein geringeres Einkommen erzielen, sondern auch schlechtere Karrierechancen und weniger Arbeitsplatzsicherheit haben (Tophoven/Meißner 2023).

Vorurteile, Stereotype und Rassismen, männlich geprägte Netzwerke und eine familienunfreundliche Unternehmenskultur nehmen Einfluss auf Sexismus am

Sexismus zu bekämpfen, lohnt sich – auch für Arbeitgebende?

Zahlreiche Studien und Berechnungen belegen, dass es sich für Unternehmen auszahlt, Sexismus und sexueller Belästigung vorzubeugen und korrekt damit umzugehen – aus mehreren Gründen:

1. Eine offen gelebte Haltung gegen Sexismus und sexuelle Belästigung sowie transparente und beherzte Gegenmaßnahmen tragen zur psychologischen Sicherheit der Beschäftigten bei und erhöhen damit die Identifikation mit dem Unternehmen. So verringern sie Stress, Krankenstände und Fluktuation – nicht nur bei den direkt Betroffenen.

2. Mangelnde Aufstiegschancen aufgrund von Vorurteilen gegenüber Frauen sowie ungleiche Bezahlung gleicher und gleichwertiger Tätigkeiten zwischen den Geschlechtern untergraben wichtige Werte wie Leistungsorientierung und das Prinzip der Entgeltgleichheit und damit die Glaubwürdigkeit von Unternehmen.

3. Diskriminierung erschwert die Einstellung und den Aufstieg der besten und kreativsten Köpfe. So gehen wichtige Potenziale im Unternehmen verloren.

4. Immer mehr Väter wünschen sich, Elternzeit zu nehmen oder in Teilzeit zu arbeiten. Familienfreundliche Arbeitszeiten und betriebliche Unterstützung bei der Kinderbetreuung oder nach der Rückkehr aus der Elternzeit sind ein wichtiger Vorteil im Wettbewerb um die besten Talente.

5. Sexismus verursacht direkte und indirekte Kosten (Entschädigungszahlungen, Neueinstellungen, Imageschäden).

6. Sexismus ist ein Mitverursacher des Fachkräftemangels, denn er verhindert Einstellungen von Bewerberinnen im gewerblich-technischen Bereich sowie von Bewerbern in Pflegeberufen und führt dazu, dass Stellen eher wieder gekündigt werden. (Hickmann/Koneberg 2022). Studien lassen eine Bevorzugung von Männern durch Betriebe erkennen, wenn es darum geht, Ausbildungsplätze zu besetzen. Die häufigsten Gründe dafür, Frauen nicht einzustellen, liegen in der Tatsache, dass sie schwanger werden könnten und infolgedessen für eine gewisse Zeit (Mutterschutz) ausfallen, sich vermeintlich rein aufgrund ihres Geschlechts körperlich nicht eignen würden oder dass die Betriebe Kosten befürchten, um etwa neue Sanitäranlagen zu bauen (Haverkamp et. al 2015. S. 34 ff).

Arbeitsplatz. Eine kritische Auseinandersetzung mit Rollenstereotypen ist bereits im Rahmen der beruflichen Orientierung wichtig, um klischeebehaftetem Denken entgegenzuwirken. Junge Frauen wählen häufig als typisch weiblich geltende Berufe, während junge Männer sich eher auf vermeintlich männliche Berufsfelder festlegen. Ein Aufbrechen dieser Muster und die Sichtbarkeit von Frauen in männerdominierten Branchen und Führungspositionen kann eine langfristige Maßnahme gegen Sexismus in der Arbeitswelt sein.

Struktureller Sexismus: Ungleiche Bezahlung und Unterrepräsentation in Führungspositionen

Die strukturbedingte Diskriminierung von Frauen in der Arbeitswelt schlägt sich in der Bezahlung und der Besetzung von Führungspositionen nieder. Auf den Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern, den sogenannten Gender Pay Gap, wurde bereits eingegangen. Er lag 2024 in Deutschland unbereinigt bei rund 16 Prozent und bereinigt bei 6 Prozent. In Deutschland bestehen zudem bedeutende Lohnunterschiede für migrantische Frauen im Vergleich zu einheimischen Männern und Frauen sowie auch zu männlichen Migranten. Zwischen Frauen ohne und mit Migrationsbiografie gab es 2019 eine zusätzliche unbereinigte Lohnlücke von 20 Prozent (DaMigra 2019). Der Grund: Frauen mit Migrationshintergrund sind häufiger in niedrig bezahlten Branchen beschäftigt. Dies liegt auch daran, dass ihre im Ausland erworbenen Qualifikationen nur begrenzt anerkannt werden. Sie arbeiten häufiger in Teilzeit oder in befristeten Anstellungen, was im Vergleich zu unbefristeten Vollzeitstellen oft geringere Stundenlöhne bedeutet. Außerdem erschweren Diskriminierungserfahrungen aufgrund des Geschlechts und der Herkunft ihnen den Zugang zu gut bezahlten Berufen und Karrieremöglichkeiten.

Sexuelle Belästigung – stark verbreitet trotz klarer gesetzlicher Regelungen

Die Bekämpfung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ist bereits seit Längerem Thema in Deutschland. Good Practices und wirksame Maßnahmen zeigen, dass auch viele Instrumente dafür zur Verfügung stehen. Einen erneuten Schub bekam die Diskussion durch die #MeToo-Debatte im Jahr 2017. Auch wenn sexuelle Belästigung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz in Deutschland verboten ist, belegen unterschiedliche Studien, dass Frauen sie häufig am Arbeitsplatz erfahren (Schröttle/Meshkova/Lehmann 2019). Sexuelle Belästigung ist vielschichtig. Sie reicht von körperlichen Formen, wie unerwünschten Berührungen, über verbale Handlungen, wie sexuell anzügliche Kommentare oder Witze, bis hin zu digitaler Gewalt und Onlinebelästigung, wie unerwünschten, beleidigenden sowie sexuell eindeutigen E-Mails oder Annäherungsversuchen in sozialen Netzwerken.

Eine 2018/2019 im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes durchgeführte Befragung kam zu dem Ergebnis, dass insgesamt 13 Prozent der befragten Frauen und 5 Prozent der befragten Männer in den vorangegangenen drei Jahren von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen waren. Am häufigsten wurden verbale Belästigungen wie sexualisierte Kommentare (62 Prozent) oder Belästigungen durch Blicke und Gesten (44 Prozent) genannt. Unerwünschte Berührungen oder Annäherungen erlebten 26 Prozent (Abbildung 6). 83 Prozent der Betroffenen erlebten solche Situationen häufiger als einmal.

Auch eine repräsentative Umfrage der Foundation for European Progressive Studies (FEPS) und ihrer Partnerorganisation Fondation Jean-Jaurès (2019) zeigt, dass sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in der Europäischen Union immer noch weit verbreitet ist. Befragt wurden insgesamt mehr als 5.000 Frauen in Spanien, Frankreich, Großbritannien, Italien und Deutschland. In Deutschland gaben 68 Prozent der befragten Frauen an, im Verlauf ihres Erwerbslebens sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erlebt zu haben, womit das Land trauriger Spitzenreiter der an der Studie beteiligten EU-Länder ist, gefolgt von Spanien (66 Prozent), Großbritannien (57 Prozent), Italien (56 Prozent) und Frankreich (55 Prozent) (Abbildung 7).

Die Studie „Sexuelle Belästigung, Gewalt und Gewaltschutz in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM)" zeigt auf, dass über ein Viertel der Beschäftigten in deutschen Behindertenwerkstätten in den letzten drei Jahren sexuelle Belästigung erfahren hat, wobei Frauen doppelt so häufig betroffen waren wie Männer. Neben sexueller Belästigung erlebten viele auch psychische (ein Drittel) und körperliche Gewalt (jeder Siebte). Die Haupttäter*innen sind oft andere Werkstattbeschäftigte, was auf ein strukturelles Problem hinweist. (Schröttle et al. 2024)

1 In männerdominierten Berufen fehlt es an spezieller Schutzkleidung für Frauen. Kleidung fällt deshalb oft zu groß und zu lang aus, sie behindert und gefährdet eher, als dass sie schützt: So ist ein zu langer Ärmel an der Fräsmaschine gefährlich.

Fokus Recht: Sexuelle Belästigung in der Arbeitswelt

Sexuelle Belästigung, insbesondere in beruflichen Zusammenhängen, ist nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz untersagt.

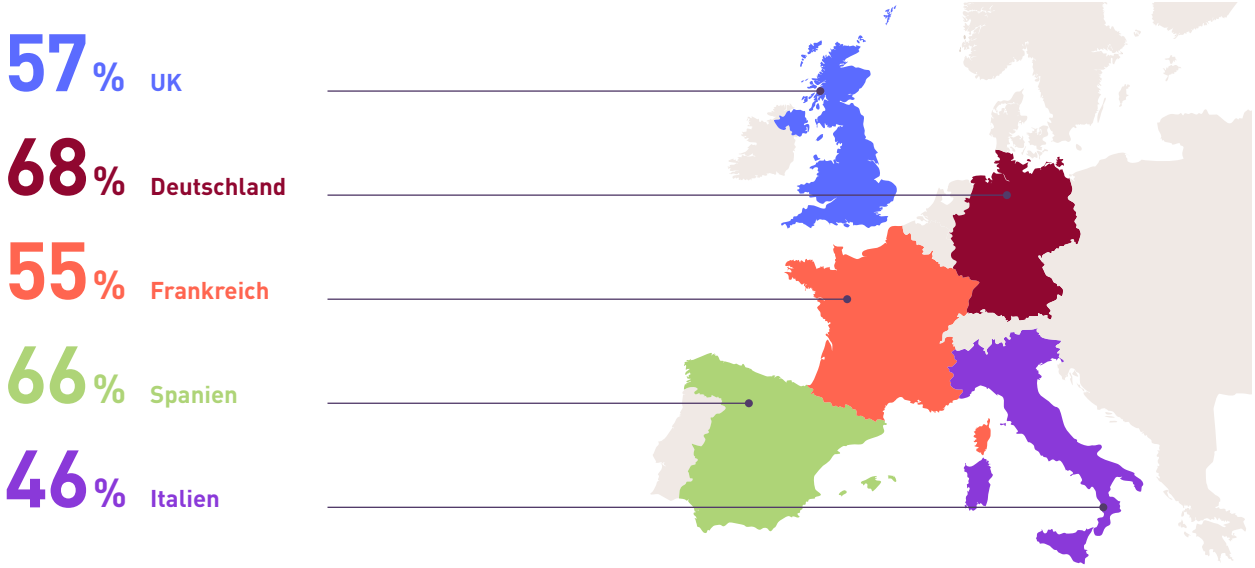
Eine sexuelle Belästigung liegt nach § 3 Absatz 4 AGG vor, „[...] wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird."

Das AGG sieht für Betroffene drei zentrale Rechte vor: Beschwerderecht (§ 13 AGG), Leistungsverweigerungsrecht (§ 14 AGG), Anspruch auf Entschädigung und Schadensersatz (§ 15 AGG). Laut Beschwerderecht müssen Arbeitgebende eine Beschwerdestelle einrichten, an die Betroffene sich wenden können. Das Leistungsverweigerungsrecht bietet die Möglichkeit, bei vollem Lohnausgleich nicht zur Arbeit zu erscheinen, um einer Belästigungssituation zu entgehen, sofern das Arbeit gebende Unternehmen nicht in ausreichendem Umfang eingeschritten ist, um die Belästigung zu beenden. Das Recht auf Schadensersatz eröffnet Betroffenen die Möglichkeit, beispielsweise ärztliche oder therapeutische Behandlungskosten einzuklagen sowie eine Entschädigung zu fordern (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2020). 2023 hat die Bundesregierung darüber hinaus das ILO-Übereinkommen 190 gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz ratifiziert und ein entsprechendes Gesetz verabschiedet.

Weitere rechtliche Regelungen zum Schutz vor sexueller Belästigung ergeben sich aus den Gleichstellungsgesetzen des Bundes und der Länder. Zudem bieten die Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) und des Personalvertretungsgesetzes (PersVG), auch in Verbindung mit dem AGG, eine Handhabe, um gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz vorzugehen. Mittels Betriebs- oder Dienstvereinbarung und Richtlinien kann so auf geeignete Sanktionen hingewiesen werden, etwa ein Vermerk in der Personalliste, Abmahnung, Versetzung, Geldbuße, Kündigung oder Strafanzeige.

Seit der Sexualstrafrechtsreform von 2016 ist sexuelle Belästigung auch strafrechtlich verboten. Die strafrechtliche Definition von sexueller Belästigung ist jedoch weniger weitreichend als die des AGG: Um den Vorwurf einer sexuellen Belästigung nach § 184i StGB zu begründen, muss das Opfer in sexuell bestimmter Weise körperlich berührt und dadurch belästigt worden sein. Für sexuelle Belästigung nach § 184i StGB droht eine Freiheitsstrafe von bis zu zwei Jahren oder eine Geldstrafe.

Abb. 7: Sexuelle Belästigung von Frauen am Arbeitsplatz in ausgewählten europäischen Ländern im Verlauf des gesamten Erwerbserlebens
(Quelle: Foundation for European Progressive Studies/Fondation Jean-Jaurès 2019)



Maßnahmen gegen Sexismus in der Arbeitswelt

Sexismus und sexuelle Belästigung abzuschaffen, ist ein langer Weg, aber kein unmögliches Ziel. Jede einzelne Person, jede Verwaltung, Kommune, jedes Unternehmen und jede Kultur- oder Kunstorganisation kann sich aktiv dafür entscheiden, Sexismus nicht länger zu dulden und die eigene Kultur entsprechend anzupassen. Studien der Sozialpsychologie zeigen, dass schon kleine Maßnahmen helfen können, sexistische Strukturen zu durchbrechen – etwa durch klare Aussagen von Führungskräften gegen Sexismus, direkte Konfrontation oder Informationsmaterialien.

Die größte Hürde bleibt jedoch, dass Sexismus oft ein Tabuthema ist. Führungskräfte fürchten, dass ein Bekenntnis gegen Sexismus als Schwäche oder Eingeständnis eines Fehlers verstanden werden könnte. Doch ein solches Bekenntnis ist kein Versagen, sondern ein wichtiger Schritt in Richtung Gleichberechtigung. Damit Maßnahmen gegen Sexismus voll wirksam sind, sollten sie Teil einer umfassenden Strategie sein, die klar kommuniziert und von der Führung unterstützt wird (Abbildung 8). Diese Maßnahmen können nicht nur im Arbeitsumfeld helfen, sondern sind auch im Kultur- und Medienbereich sowie im öffentlichen Raum wichtig, da auch hier Menschen zusammenarbeiten.

Es zeigt sich, dass die Einführung von Maßnahmen insbesondere für kleine und mittelständische Unternehmen herausfordernd sein kann, da diese nicht über die gleichen Ressourcen verfügen wie Großunternehmen. Doch auch diese sehen sich mit großen gesellschaftlichen Herausforderungen konfrontiert: Fachkräftemangel und -sicherung, Digitalisierung, unbesetzte Ausbildungsstellen und anstehende Betriebsnachfolgen, wenn die Generation der geburtenstarken Jahrgänge in den Ruhestand eintritt. Stereotype Berufswahl, aber auch eine sexistische Betriebskultur erschweren die Lösung dieser Probleme. Aus diesem Grund hat das Bündnis in Kooperation mit dem Bundesverband mittelständischer Wirtschaft (BVMW), Handwerkskammern und weiteren Expert*innen die Handreichung „Mit fairer Betriebskultur stark in die Zukunft“ erstellt, die 15 einfache Maßnahmen vorschlägt. Sie kann kostenfrei unter https://gemeinsam-gegen-sexismus.de/materialien/ bestellt oder heruntergeladen werden. Eine Sammlung von konkreten Good Practices gegen Sexismus in der Arbeitswelt finden Sie darüber hinaus bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/was-wir-machen/good_practice/good_practice_sex_belaestigung/good_practice_sex_belaestigung_node.html

Abb. 8: Prozess zur Einführung von Maßnahmen gegen Sexismus in der Organisation

Die Maßnahmen im Einzelnen

01

Haltung zeigen

Für Führungskräfte

Ziel Haltung

Einzelne Maßnahmen gegen Sexismus sind wichtig, entfalten aber ihre volle Wirkung erst, wenn die Organisation und ihre Führungskräfte klar und konsequent kommunizieren, dass Sexismus und Diskriminierung in keiner Form akzeptiert werden. Dies umfasst nicht nur offizielle Maßnahmen wie Schulungen und die Durchsetzung von Sanktionen, sondern auch informelle Signale – etwa durch das alltägliche Verhalten und beiläufige Bemerkungen der Führungskräfte. Je einheitlicher eine Organisation in ihrer Haltung auftritt, desto einfacher wird es, Diskriminierung auf organisatorischer Ebene zu bekämpfen (Smith 2017). Ein Beispiel: Eine Frau mit einer körperlichen Behinderung, die in einem männerdominierten Umfeld arbeitet, erlebt einen abfälligen Kommentar über ihre Fähigkeiten. Führungskräfte, die auf solche Situationen reagieren, indem sie sich klar gegen die abwertende Bemerkung positionieren und die Bedeutung von Respekt betonen, setzen ein deutliches Zeichen.

Nützliches

- In der Kampagne „Betriebsklimaschutz“ hat die Antidiskriminierungsstelle des Bundes zahlreiche Poster und Postkarten erstellt, die Organisationen kostenfrei bestellen und auslegen können: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/wir-beraten-sie/praxisbeispiele/praxisbeispiele-node.html

- 2020 hat die United Leaders Association ein Positionspapier gegen Sexismus veröffentlicht: http://www.ula.de/ula-wir-sagen-nein-zu-sexismus-klares-bekenntnis-der-fuehrungskraefte-gegen-sexismus/

02

Betriebliche Bestandsaufnahme

Für Mitarbeitende, Führungskräfte, Betriebsrat

Ziel Struktur zum Sichtbarmachen von Sexismus

Wie in Kapitel 1 beschrieben, ist Sexismus im Alltag so normalisiert, dass er von vielen immer noch unterschätzt oder nicht wahrgenommen wird. Somit kann es ein Augenöffner sein, in der eigenen Organisation anonymisierte Umfragen durchzuführen und Zahlen und Fakten rund um das Thema Sexismus – und andere Formen von Diskriminierung – zusammenzutragen. Welche Personengruppen finden sich in den Führungspositionen auf den verschiedenen Ebenen? Machen LGBTI-Personen Diskriminierungserfahrungen im Arbeitsalltag? Gibt es eine Ungleichbehandlung der Geschlechter beim Arbeitsentgelt? Und als wie diskriminierend nehmen Betroffene die Unternehmenskultur wahr? Anhand der Umfragen und Zahlen lassen sich Zielgrößen und Maßnahmen vereinbaren. Es kann beispielsweise beschlossen werden, den Anteil an (mehrfachdiskriminierten) Frauen in Führungspositionen innerhalb eines bestimmten Zeitraums zu erhöhen oder durch Schulungen einen Wandel der Unternehmenskultur zu unterstützen.

Ein gutes Beispiel für die Integration einer betrieblichen Bestandsaufnahme in die Abläufe im Unternehmen bietet Raytheon Anschütz, Hersteller von Navigationssystemen. Es hat das Thema sexuelle Belästigung in seinen gesetzlich vorgeschriebenen Fragebogen zur Gefährdungsbeurteilung aufgenommen. Beschäftigten wird also die Frage gestellt, ob sie sexuell belästigt wurden, und sie können anonym darauf antworten. Der Betriebsrat hat zwar keinen Hinweis darauf, wer die Person ist, erfährt aber, in welchem Bereich der Übergriff stattgefunden hat, und kann entsprechend tätig werden.

Nützliches

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat gemeinsam mit Wissenschaftler*innen Instrumente entwickelt, mit denen Unternehmen ihre Gleichbehandlungsstandards überprüfen können:

- Der eg-check ist ein Set von Analyseinstrumenten zur Prüfung der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern. Mögliche Ursachen von Entgeltungleichheit können erkannt und Maßnahmen abgeleitet werden.
  www.eg-check.de

- Der gb-check ist ein Set von Analysewerkzeugen zur Prüfung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Arbeitsleben. Es ermöglicht eine Einschätzung, inwieweit Unternehmen und Institutionen die Gleichbehandlung der Geschlechter bereits gewährleisten, und zeigt Wege zu mehr Gleichbehandlung auf.
  www.gb-check.de

03

Leitlinien gegen Sexismus und sexuelle Belästigung erstellen

Für Mitarbeitende, Führungskräfte

Ziel Prävention

Leitlinien oder Verhaltenskodizes sind ein wichtiger Schritt, um gegen Sexismus vorzugehen und dieses Vorgehen für alle Beteiligten transparent zu gestalten. Zu Beginn wird darin klar und formell erklärt, dass sexistisches Verhalten und sexuelle Belästigung innerhalb der Organisation nicht toleriert werden und dass die Leitlinien den Mitarbeitenden weithin zugänglich gemacht werden. Im nächsten Schritt wird definiert, welches Verhalten nicht erwünscht ist – dabei ist eine Beachtung der rechtlichen Vorgaben des AGG sinnvoll. Darüber hinaus können gewünschte Verhaltensregeln positiv erwähnt und auf mögliche Sanktionen hingewiesen werden. Für den Fall, dass der Kodex missachtet wird, sind Verfahren für die Einreichung von Beschwerden einzurichten, Beschwerden schnell und gründlich zu untersuchen und sofortige Abhilfemaßnahmen zu ergreifen (Smith 2017: 32). Leitlinien sollten sichtbar eingeführt werden, etwa bei einer Veranstaltung, in der Führungskräfte sie öffentlich präsentieren.

Nützliches

Beispiele für Verhaltenskodizes unserer Bündnismitglieder:

- Verhaltenskodex des Deutschen Bühnenvereins: www.deutscher-buehnenverein.de
- Code of Conduct der Volkswagen AG: https://www.volkswagen-group.com/de/publikationen/weitere/der-code-of-conduct-des-volkswagen-konzerns-1882
- Verhaltenskodex der BASF: https://www.basf.com/global/de/who-we-are/organization/management/code-of-conduct

04

Dienst- oder Betriebsvereinbarungen

Für Alle Beschäftigten

Ziel Prävention gegen sexuelle Belästigung und Sexismus

Betriebs- und Dienstvereinbarungen – als Verträge zwischen Arbeit gebendem Unternehmen und Betriebsrat beziehungsweise zwischen Dienststellenleitung und Personalrat (im öffentlichen Dienst) – können eingesetzt werden, um klarzustellen, dass sexuelle Belästigung und sexistische Äußerungen unerwünscht sind und partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz erwartet wird. Auch auf Sanktionsmöglichkeiten und Vorgehensweisen kann hier hingewiesen werden. Damit schaffen die Vereinbarungen rechtliche Rahmenbedingungen, Transparenz und Handlungssicherheit für Verantwortliche. Zur Prävention gegen Sexismus bieten sich zwei Themen an: eine Vereinbarung ausdrücklich zum Thema sexualisierte Gewalt und eine Vereinbarung zum Thema Arbeitsklima, die Werte wie Gleichbehandlung, Toleranz und kollegiales Verhalten hervorhebt. Letztere kann auch auf andere Diskriminierungsformen wie Rassismus oder Ableismus ausgeweitet werden. Dabei ist es sinnvoll, Selbstorganisationen von Betroffenen, etwa von Migrant*innen, miteinzubeziehen.

Nützliches

- Reihe „Betriebs- und Dienstvereinbarungen“ der Hans-Böckler-Stiftung: https://www.imu-boeckler.de/de/betriebsvereinbarungen-15454-praevention-sexueller-belaestigung-36353.htm
- DGB-Leitfaden mit Muster-Betriebsvereinbarung zum partnerschaftlichen Verhalten am Arbeitsplatz: https://frauen.dgb.de/positionen/gewalt-und-belaestigung-am-arbeitsplatz

Good Practice

Betriebsvereinbarung und Ansprechpersonen Die Volkswagen AG

Mareike Brockmann und Beate Brandes,
Heads of Group Diversity Management

Bereits 1996 hat die VW AG die Betriebsvereinbarung „Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“ abgeschlossen und war damit eines der ersten Unternehmen, die sich auf diese Weise ausdrücklich gegen jegliche Form der Diskriminierung ausgesprochen und verbindliche Regelungen für den respektvollen Umgang miteinander entwickelt haben. In der Vereinbarung werden unter Diskriminierung Benachteiligungen oder Anweisungen zu Benachteiligungen, Belästigungen bis hin zu Mobbing und sexueller Belästigung genannt.

2007, nach der Verabschiedung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), wurde die Vereinbarung überarbeitet und den neuen Anforderungen angepasst. Das AGG verpflichtet Betriebe unter anderem dazu, Beschwerdestellen gegen sexuelle Belästigung einzurichten.

„Das Besondere ist, dass wir eben nicht nur Beschwerdestellen im Personalwesen haben, sondern wirklich in jedem Bereich der VW AG geschulte Beraterinnen und Berater vorhanden sind“, so Beate Brandes und Mareike Brockmann, Leiterinnen der Abteilung Diversity und Frauenförderung. Diese Ansprechpersonen haben vor allem die Aufgabe, Betroffene zu beraten und zu unterstützen, sie über mögliche Schritte zu informieren und auf Wunsch weitere Gespräche zur Aufklärung zu führen sowie den Vorfall zu dokumentieren. Wenn Fälle von Mobbing oder sexueller Belästigung nachgewiesen sind, so hat dies ernste Konsequenzen, wie die Leitung betont. Die Fälle kommen vor den Personalausschuss und können Abmahnungen, Versetzungen bis hin zu Kündigungen nach sich ziehen.

Im Prinzip kann sich jede und jeder Beschäftigte melden, um sich für diese Aufgabe schulen zu lassen. Alle Berater*innen erhalten vorab eine umfangreiche Fortbildung und nehmen ihre Aufgabe anschließend neben ihrer hauptamtlichen Tätigkeit im Unternehmen wahr. Die Ansprechpersonen kommen aus ganz unterschiedlichen Funktionen und sind auf unterschiedlichen hierarchischen Ebenen angesiedelt: Sie können aus dem Gesundheitswesen wie aus der Produktion kommen, aus dem Betriebsrat wie aus dem Management.

Darüber hinaus werden durch die Abteilung Diversity und Frauenförderung in Group Diversity Management auch gezielt Impulse gesetzt und Projekte angestoßen, die die strukturellen Hürden und Benachteiligungen für Frauen abbauen und Gleichstellung voranbringen sollen. Dazu zählen etwa Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Zielvorgaben für Frauen in Führungspositionen oder Fortbildung von Führungskräften zur Überwindung unbewusster Vorurteile und Stereotype.

05

Informationsmaterialien zu sexueller Belästigung bereitstellen und verteilen

Für Mitarbeitende, Führungskräfte

Ziel Prävention

Zum Thema sexuelle Belästigung gibt es klare gesetzliche Regelungen und auch viel Wissen aus Forschung und Praxis. In vielen Betrieben ist allerdings bisher wenig von diesem Wissen angekommen (Schröttle/Meshkova/Lehmann 2019: 88). Doch sowohl von sexueller Belästigung Betroffene als auch Führungspersonen in Unternehmen wünschen sich diese Informationen (ebd.: 38). Informationsmaterialien bereitzustellen, gegebenenfalls in mehreren Sprachen, ist daher ein wichtiger Schritt und immer auch ein Statement, dass das Arbeit gebende Unternehmen das Thema sexuelle Belästigung ernst nimmt. Schon alleine das kann dazu führen, dass Betroffene eher bereit sind, sich zu öffnen und gegen Belästigung vorzugehen. Ein guter Anlass, um Materialien, Maßnahmen und Ansprechpersonen vorzustellen, ist eine Betriebs- oder Personalversammlung.

Nützliches

- Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat einen sehr umfangreichen Leitfaden zum Umgang mit sexueller Belästigung erstellt: www.antidiskriminierungsstelle.de
- Im Projekt „make it work!" hat der Bundesverband der Frauennotrufstellen umfangreiche Materialien entwickelt, um über sexuelle Belästigung aufzuklären: www.frauen-gegen-gewalt.de
- Der DGB-Leitfaden zur Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz enthält viele Good-Practice-Beispiele und eine Muster-Betriebsvereinbarung: https://frauen.dgb.de/positionen/gewalt-und-belaestigung-am-arbeitsplatz

06

Sensibilisierungstrainings durchführen

Für Führungskräfte, Mitarbeitende, Interessenvertretungen, Betriebs- und Personalräte

Ziel kritische Haltung gegenüber Stereotypen und subtilen Sexismen

Trainings gegen Sexismus und andere Formen von Diskriminierung, oft unter dem Stichwort Diversity-, Unconscious-Bias- oder Gender-Awareness-Trainings bekannt, regen die Teilnehmenden zur Reflexion der eigenen Vorurteile und Verhaltensweisen an. Trainings können als Halbtagsveranstaltungen, Ganztagsveranstaltungen oder in ganzen Reihen gebucht werden, finden als Präsenzveranstaltung oder online statt. Es gibt eine Vielzahl von freiberuflichen Trainerinnen und Trainern sowie Organisationen, die diese Trainings anbieten. Ratsam ist es, die Erfahrungen und Methoden der Trainer*innen genau zu prüfen, denn Trainer*in ist keine geschützte Berufsbezeichnung. Wie Forschungsergebnisse zeigen, sind insbesondere solche Trainingsformate effektiv, die nicht auf reine Wissensvermittlung, sondern auf Austausch und emotionale Erfahrung angelegt sind. Organisationen sollten sich darüber bewusst sein, dass manche Personen auf Trainings zu diesem sensiblen Thema auch mit Abwehr reagieren und sich sogar in ihrer ablehnenden Haltung bestätigt sehen. Eine Trainingsreihe sollte bevorzugt mit Führungskräften beginnen, da diese den größten Einfluss auf die Organisationskultur haben. Auch Empowerment-Trainings zur Stärkung diskriminierter Gruppen können eine sinnvolle Maßnahme sein.

07

Speak-up-Kultur: Sexismus konfrontieren lernen – und mit Konfrontation umgehen

Für Mitarbeitende, Führungskräfte

Ziel Haltung gegenüber Stereotypen und subtilen Sexismen

Als wirksame Intervention gegen Sexismus erweist sich die direkte Konfrontation. Wird die Person, die sich sexistisch äußert oder verhält, direkt darauf angesprochen, schafft das größeres Bewusstsein für Sexismus – und zwar bei allen Beteiligten. Organisationen sollten allerdings klar kommunizieren, dass diese Ansprache erwünscht ist und Personen, die Sexismus benennen, nicht als Störenfriede gesehen werden. Eine Organisationskultur, die Konfrontationen begrüßt und fördert, nennt man auch Speak-up-Kultur. Ohne Speak-up-Kultur droht Sexismus benennenden Personen, vor allem Frauen, erhebliche soziale Stigmatisierung: Sie werden oft als hysterisch wahrgenommen und müssen unter Umständen sogar Nachteile in ihrer beruflichen Laufbahn hinnehmen. Wenn Männer Sexismus ansprechen, werden sie hingegen oft ernster genommen als Frauen (Becker/Zawadzki/Shields et al. 2014: 606). Hier zeigt sich, wie wichtig es ist, Männer in die Strategien zur Bekämpfung von Sexismus aktiv einzubinden. Eine entscheidende Rolle bei der Implementierung einer Speak-up-Kultur spielt die Vorbildfunktion der Führungskräfte (siehe auch Maßnahme 1: Haltung zeigen).

08

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer

Für Väter und Männer mit Sorgeverantwortung

Ziel Abbau von einengenden Geschlechterrollen

Beruf und Familie vereinbaren zu können, ist in immer mehr Unternehmen Teil des Employer Brandings und zeigt sich in der Einführung von familienfreundlichen Arbeits- und Meetingzeiten, einer Abkehr von Präsenzkultur sowie Teilzeitangeboten und Jobsharing. Familienfreundlichkeit rechnet sich: Unternehmen binden damit qualifizierte Fachkräfte an sich und fördern die Zufriedenheit ihrer Beschäftigten. Damit Familienfreundlichkeit jedoch nicht die stereotype Rollenverteilung fördert, ist es wichtig, solche Maßnahmen auch explizit und aktiv Männern anzubieten, zum Beispiel durch Beratungen. Denn viele Väter scheuen immer noch davor zurück, vollumfänglich Elternzeit zu nehmen oder in Teilzeit zu arbeiten, weil sie Nachteile für ihre Karriere befürchten.

Nützliches

- Das Netzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ bietet viel Praxiswissen für Familien und Unternehmen zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie: www.erfolgsfaktor-familie.de
- Conpadres.de ist ein Unternehmensnetzwerk, das sich für eine partnerschaftliche Vereinbarkeit von Beruf und Familie aus der Perspektive von Vätern einsetzt. Es bietet Arbeit gebenden Unterstützung dabei, eine Organisationskultur zu fördern, die sowohl Vätern als auch Müttern eine ausgewogene Work-Life-Balance ermöglicht.

09

Gender Awareness-Konzepte einführen

Für Die gesamte Organisation

Ziel Sensibilisierung schaffen

Gender Awareness oder Geschlechterbewusstsein bezeichnet das Bewusstsein für Geschlechtergleichstellung und Vielfalt in Bezug auf Geschlecht und Geschlechtsidentität. Es geht darum, Geschlechterstereotype und -vorurteile zu erkennen und abzubauen. Viele der in dieser Handreichung beschriebenen Maßnahmen fördern bereits das Bewusstsein für diese Themen. In einem Awareness-Konzept werden solche Schritte jedoch nicht einzeln, sondern strukturiert und im Gesamtpaket umgesetzt. Dabei sollte in einer betrieblichen Bestandsaufnahme auf die spezifischen Probleme und Bedürfnisse der verschiedenen Abteilungen eingegangen werden. Zum Beispiel könnte Verkaufspersonal häufiger mit sexistischen Sprüchen von Kund*innen konfrontiert sein, wohingegen in der Produktion eher Vorurteile gegenüber Frauen am Fließband eine Rolle spielen. In einer Abteilung arbeiten vielleicht besonders viele Frauen mit Migrationshintergrund oder Behinderung, die intersektional von Sexismus betroffen sind, während die Führungsebene überwiegend männlich ist und Sexismus möglicherweise weniger wahrnimmt. Der Vorteil des Awareness-Ansatzes ist, dass Maßnahmen wie Sensibilisierungs- und Trainingsprogramme gezielt und als Teil eines Gesamtkonzepts eingeführt werden.

10

Empowerment-Training für Betroffene

Für Betroffene von Sexismus und weiteren Diskriminierungsformen

Ziel Stärkung der Betroffenen

Empowerment fasst verschiedene Strategien zusammen, die das Selbstwertgefühl von Frauen und anderen diskriminierten Gruppen stärken und ihnen helfen, ihre Interessen selbstständig zu vertreten. In moderierten Empowerment-Trainings tauschen sich diskriminierte Gruppen in geschützten Räumen über ihre Erfahrungen aus und entwickeln gemeinsame Strategien – ohne die Anwesenheit privilegierter Gruppen oder bestehender Machtverhältnisse. Einige Trainings fördern zusätzlich individuelle Fähigkeiten wie rhetorisches Geschick oder den Umgang mit Konflikten. Diese Empowerment-Prozesse werden von Fachleuten geleitet, die selbst Diskriminierung erlebt haben und dadurch über das nötige Wissen und persönliche Erfahrung verfügen.

Nützliches

- Die Bildungswerke politischer Stiftungen oder auch Gewerkschaften bieten Empowerment-Trainings an.
- Mit dem Empowerment-Programm „Gemeinsam MUTig“ möchte DaMigra e. V. geflüchteten Frauen* das Ankommen in Deutschland erleichtern und ihnen mehr aktive Teilhabemöglichkeiten schaffen: https://www.damigra.de/projekte/gemeinsam-mutig/ueber-das-projekt/
- Der Bundesverband der Migrantinnen leistet im Bereich Arbeitsmarkt mehrsprachige Aufklärungs- und Vernetzungsarbeit: www.migrantinnen.net

11

Erstberatung bei Diskriminierung und sexueller Belästigung

Für Betroffene von Sexismus

Ziel Struktur zur Aufdeckung und Ahndung von Diskriminierung und sexueller Belästigung

Betroffene von Diskriminierung und Belästigung brauchen Unterstützung und wollen sich in der Regel erst einmal ergebnisoffen informieren, um sich über weitere – unter Umständen rechtliche – Schritte Klarheit zu verschaffen. Dabei ist es essenziell, dass sich Betroffene möglicher Fallstricke bewusst sind. Deshalb ist es für einen Betrieb sinnvoll, Basiswissen über den Umgang mit sexueller Belästigung und Diskriminierung bereitzustellen und weitere externe Hilfsangebote – etwa psychologische und rechtliche Beratungen – zu kennen und empfehlen zu können. Es sollte eine oder mehrere Personen benannt und gezielt geschult werden. Dabei ist jedoch zu beachten, dass Personen mit Leitungs- und Aufsichtsfunktion eine Fürsorgepflicht haben und beispielsweise Klärungs- oder Schutzmaßnahmen ergreifen müssen, auch wenn die betroffene Person es nicht möchte. Führungskräfte sind daher als Erstberatungsstelle ungeeignet. Nur so kann sichergestellt werden, dass keine Schritte zur Aufklärung des Sachverhalts ohne explizites Einverständnis der betroffenen Person unternommen werden.

Je nach Situation können unterschiedliche Maßnahmen erfolgen. Im Rahmen des Beratungsgesprächs kann etwa entschieden werden, eine Beschwerde bei der AGG-Beschwerdestelle einzureichen, Führungskräfte mit einzubeziehen oder ein persönliches Gespräch mit Vorgesetzten nach AGG zu führen (siehe Maßnahme 12). Auch den Betriebs-/Personalrat einzubeziehen, ist wichtig: Er kann zunächst mit der betroffenen Person die Situation und die Handlungsoptionen klären und die nächsten Schritte ausloten, bevor eine offizielle Beschwerde beim Arbeit gebenden Unternehmen ergeht. Wer Mitglied in einer Gewerkschaft ist, hat darüber hinaus einen Rechtsschutz.

Nützliches

- Die Fachstelle Antidiskriminierungsberatung hat eine Übersicht in Form einer Landkarte über alle Beratungsangebote zu Diskriminierung erstellt. Manche Stellen bieten qualifizierte Antidiskrimininierungsberatung an, manche bieten Erst- und Verweisberatung an, manche zu spezifischen Diskriminierungserfahrungen und/oder Lebensbereichen: https://fachstelle.antidiskriminierung.org/beratungsstellen/

- Der Verein Frauen gegen Gewalt e. V. bietet Adressen und Telefonnummern von rund 200 Frauennotrufen und Beratungsstellen vor Ort: www.frauen-gegen-gewalt.de/de/hilfe-beratung.html

- Täglich rund um die Uhr kostenfrei erreichbar ist das Hilfetelefon „Gewalt gegen Frauen“. Betroffene können sich zu jeder Zeit anonym, kompetent, sicher und barrierefrei beraten lassen: www.hilfetelefon.de

- Das Beratungsteam der Antidiskriminierungsstelle des Bundes bietet Unterstützung im Fall einer Diskriminierung oder sexuellen Belästigung: www.antidiskriminierungsstelle.de

- Das Hilfetelefon „Gewalt an Männern“ richtet sich an Männer, die Gewalt erlebt haben oder noch erleben. Hier können Männer kostenlos und anonym Kontakt zu qualifizierten Beratern aufnehmen: www.maennerhilfetelefon.de

12

AGG-Beschwerdestelle einrichten

Für Betriebsrat, Geschäftsführung

Ziel Struktur zur Aufdeckung und Ahndung von Diskriminierung und sexueller Belästigung

Seit Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes im Jahr 2006 haben Beschäftigte das Recht, sich bei ihren Arbeitgeber*innen zu beschweren, wenn sie sich aufgrund von Herkunft, Aussehen, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität diskriminiert fühlen (§ 13 AGG). Arbeitgebende sind verpflichtet, eine Beschwerdestelle einzurichten, also eine Person oder Abteilung innerhalb ihres Betriebs zu benennen, die eine Beschwerde offiziell entgegennimmt. Ihre Beschwerde können Betroffene darüber hinaus gemäß Betriebsverfassungsgesetz auch an den Betriebsrat richten (§ 84 BetrVG). In manchen Fällen ist die Beschwerdestelle ohnehin dort eingerichtet. Die Stelle beziehungsweise Person (einschließlich Orte und verfügbare Zeiten) muss allen Beschäftigten bekannt gemacht werden.

Die Beschwerdestelle ist dazu verpflichtet, jeder Beschwerde nachzugehen. Ebenso muss sie Arbeitgeber*innen über jede Beschwerde informieren. Bestätigt die Beschwerdestelle die Diskriminierung, ist der Betrieb verpflichtet, geeignete Maßnahmen zu ergreifen. Zur weiteren konkreten Ausgestaltung der innerbetrieblichen Beschwerdestelle macht der Gesetzgeber kaum Vorgaben. Deshalb sind Beschwerdestellen in der Praxis unterschiedlich aufgestellt. Es ist jedoch wichtig, dass die Beschwerdestelle durch die Mitarbeitenden als unabhängige, objektive Anlaufstelle für Beschwerden zu Diskriminierungsvorfällen wahrgenommen wird.

Nützliches

- Übersicht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes mit den wichtigsten Fakten zur Beschwerdestelle und zum Beschwerdeverfahren nach § 13 AGG: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/forschungsprojekte/DE/Studie_Betriebl_Beschw_Stellen_nach_P_13_AGG.html

- Handreichung des Bremer Netzwerks gegen Diskriminierung ADA: https://www.ada-bremen.de/publikationen

- Weitere Hinweise zur Errichtung einer Beschwerdestelle finden sich unter: Egenberger, Vera: Konzept für eine innerbetriebliche Beschwerdestelle nach § 13 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes. Vorschläge für die Ausgestaltung. https://www.bug-ev.org/fileadmin/5_Auflage_Konzept_innerbetriebliche_Beschwerdestelle_final.pdf

13

Expertinnendatenbanken erstellen und nutzen

Für Veranstaltungsteams von Podien, Fernsehredaktionen, Rekrutierende

Ziel Sichtbarkeit und Vernetzung von Frauen

Aufgrund von sexistischen Klischees werden Frauen oft nicht als die Expertinnen wahrgenommen, die sie sind. Das Klischee, es gebe keine Expertinnen für manche Themen oder Jobs – zum Beispiel in den Naturwissenschaften oder technischen Berufen –, ist weit verbreitet. Tatsache ist aber: Wo nicht gesucht wird, wird auch nicht gefunden. Expertinnendatenbanken, die die Profile von Frauen sammeln und online zur Verfügung stellen, machen Frauen sichtbar und auffindbar und fördern dadurch auch ihre Vernetzung. Im deutschsprachigen Raum gibt es bislang nur wenige solcher Datenbanken, daher sind zunächst einmal Geldgebende oder Verbände gefragt, die die Finanzierung eines solchen Projekts übernehmen.

Beispiele aus Deutschland

- Übersicht von Datenbanken mit Wissenschaftlerinnen verschiedener Disziplinen: www.ruhr-uni-bochum.de/chancengleich/serviceangebote/wissenschaftlerinnen-datenbanken/index.html
- Rednerinnen, Referentinnen und Moderatorinnen für Konferenzen: www.speakerinnen.org

Beispiele aus dem Ausland

- www.expertes.fr
- www.shesource.org
- www.nordicwomeninfilm.com

14

Mentoringprogramme

Für Mitarbeiterinnen (als Mentees), Führungskräfte (als Mentorinnen und Mentoren)

Ziel Wissensvermittlung und Empowerment der weiblichen Talente

Mentoring ist eine Patenschaft zwischen einem talentierten Mentee und einer erfahrenen Führungskraft und wird in der Führungskräfteentwicklung und im Recruiting häufig genutzt. Wenn bevorzugt Frauen als Mentees ausgewählt werden, können Mentoring-Programme den Frauenanteil in Führungspositionen erhöhen, indem sie ein Gegengewicht zu männlich geprägten Netzwerken schaffen, informelles Wissen vermitteln und das Selbstbewusstsein der Mentees stärken. Für eine erfolgreiche Zusammenarbeit zwischen Mentor und Mentee sind klare Absprachen, Verbindlichkeit und Engagement auf beiden Seiten wichtig. Zertifizierte Mentoring-Expertinnen und -Experten können bei der Auswahl passender Mentoren und Mentees sowie bei der Vorbereitung und Betreuung unterstützen. Bei der Auswahl der Mentees sollten auch Personen ausgewählt werden, die einen erschwerten Zugang zu solchen Programmen haben, etwa weil sie von Mehrfachdiskriminierung betroffen sind. Mentoring-Programme, die diese zusätzlichen Herausforderungen berücksichtigen, könnten somit dabei helfen, auch für diese Personengruppen faire Chancen zu schaffen.

Nützliches

- Die Deutsche Gesellschaft für Mentoring e. V. (DGM) vernetzt Mentoring-Expertinnen und -Experten und zertifiziert hochwertige Mentoringprogramme: www.dg-mentoring.de

Good Practice

Innerbetriebliche Beschwerdestelle der Lufthansa Group

Robert Müller, Menschenrechtsbeauftragter, Lufthansa Group

Die Lufthansa Group setzt sich aktiv dafür ein, Sexismus entgegenzuwirken und eine zukunftsweisende, faire Unternehmenskultur zu gestalten. Vielfalt und Chancengleichheit sind zentrale Werte für den Konzern. Diskriminierendes Verhalten jeglicher Art wird nicht geduldet. Neben zahlreichen präventiven Maßnahmen zur Information und Sensibilisierung der Mitarbeitenden hat die Lufthansa Group in enger Abstimmung mit der Arbeitnehmervertretung und Mitarbeitenden-Initiativen entsprechende Verfahren und Prozesse etabliert.

Kommt es zu Vorfällen von Diskriminierung oder sexueller Belästigung, bietet das Lufthansa Group Human Rights Office als konzernweite Meldestelle eine vertrauliche Anlaufstelle, um sexistische Vorfälle und andere Formen von Diskriminierung und Belästigung zu melden. Dort werden die Vorfälle erfasst und auf Basis einer öffentlich zugänglichen und transparenten Verfahrensordnung systematisch bearbeitet.

Robert Müller, Menschenrechtsbeauftragter, Lufthansa Group: „Eins ist klar: Jeder Fall ist einer zu viel. Wir nehmen jede Meldung ernst und verfolgen sie. Unsere Strukturen sorgen dafür, dass jede Beschwerde unabhängig geprüft wird, um eine schnelle und gerechte Lösung zu gewährleisten. Dadurch schaffen wir ein sicheres Arbeitsumfeld und stärken das Vertrauen in unsere Werte."

Das Beschwerdesystem setzt auf einfach zu erreichende Meldekanäle. Diese umfassen u. a. verschlüsselte E-Mail-Adressen, ein elektronisches Hinweisgebersystem, eine externe Ombudsperson, die Meldung an geschulte Ansprechpartner:innen in den Gesellschaften, die lokale Arbeitnehmervertretung und das lokale HR-Management. Eine (anonyme) Meldung im elektronischen Hinweisgebersystem kann in elf Sprachen eingereicht werden.

Die Lufthansa Group setzt außerdem auf kontinuierliche Kommunikation und begleitende Maßnahmenpakete zur Sensibilisierung und Prävention. Zuletzt wurde zum internationalen Zero Discrimination Day der Vereinten Nationen am 1. März 2024 eine interne Awarenesskampagne gestartet, um das Bewusstsein für die verschiedenen Dimensionen von Diskriminierung und die Meldekanäle zu stärken sowie Allyship für Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion zu fördern: „#Respect – Für Vielfalt. Gegen Diskriminierung". Die Konzeption der Kampagne ist Teamwork, es haben sich betroffene sowie für die Thematik sensibilisierte Kolleg*innen beteiligt. Auf diese Weise konnten Botschafter:innen gewonnen werden, die sich mit der Kampagne identifizieren und als Multiplikator*innen agieren.

15

Öffentlichkeitswirksame Kampagnen

Für Kundenkreis, Beschäftigte

Ziel Prävention und Haltung

Nicht zuletzt die Aufmerksamkeit, die #MeToo stiftete, hat gezeigt, dass öffentliche Kampagnen – ob sorgfältig geplant oder spontan zu einem äußeren Anlass – das Bewusstsein der Menschen für Sexismus schärfen. Sogenannte Social-Norms-Kampagnen, die auf Verhaltens- und Einstellungsänderung ihrer Zielpersonen abzielen, werden in den USA seit vielen Jahren von Colleges, Universitäten, Gesundheitsämtern und NGOs eingesetzt (Berkowitz/Mathews 2004). Entwickelt werden Social-Norms-Kampagnen wie herkömmliche Marketingkampagnen auch. Für ihren Erfolg maßgeblich ist die sorgfältige Auswahl der Botschaft, die sich an Erkenntnissen der Verhaltenspsychologie orientieren sollte.

Die Forschung zu sozialen Normen legt zum Beispiel nahe, dass die meisten Männer sich unwohl fühlen, wenn sie Zeuge von sexistischen Äußerungen und Verhaltensweisen werden. Gleichzeitig nehmen sie aufgrund ihrer eigenen Sozialisation und gängiger Männlichkeitsideale fälschlicherweise an, dass anderen Männern dieses negative Verhalten nicht unangenehm sei. Eine Kampagne kann verdeutlichen, dass Sexismus von vielen Menschen – Frauen und Männern – abgelehnt wird. Da Kampagnen von ihrer Verbreitung leben und aufwendig sind, kann es sinnvoll sein, sich dazu mit mehreren Organisationen zusammenzuschließen. Einen guten Anlass für Kampagnen bieten die verschiedenen Aktionstage, etwa der Internationale Tag gegen Gewalt an Frauen am 25. November, der Internationale Frauentag am 8. März, der Equal Pay Day oder der Deutsche Diversity-Tag.

16

Regelmäßiges Monitoring der Maßnahmen

Für Führungskräfte

Ziel Überprüfung der eingeleiteten Maßnahmen, strukturelle Veränderung

Betriebliches Monitoring beinhaltet die regelmäßige und systematische Beobachtung und Aufzeichnung von Fortschritten bei der Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen gegen Sexismus. Dieser Prozess schließt nicht nur die Sammlung von Daten ein, sondern auch deren Weitergabe an die Belegschaft. Monitoring soll Informationen zur Verfügung stellen, die für die Analyse der Situation und der Probleme der Zielgruppe nützlich sind, und überprüfbar machen, ob die aus den Maßnahmen entwickelten Angebote gut genutzt werden. Ferner soll es sicherstellen, dass alle Maßnahmen und Aktivitäten von den jeweils kompetenten Verantwortlichen pünktlich umgesetzt werden, und eine Einschätzung ermöglichen, ob die gesetzten Maßnahmen zur Zielerreichung beigetragen haben.

17

Vielfalt in der Ausbildung verankern

Für Berufsschulen, Ausbildungsbetriebe

Ziel Ein Arbeitsumfeld schaffen, in dem sich alle wohl fühlen

Für junge Menschen am Anfang ihrer beruflichen Laufbahn ist es wichtig, schon in der Ausbildung zu verstehen, weshalb ein Betrieb von einer vielfältigen Belegschaft profitiert. Indem man das Thema Vielfalt in der Ausbildung verankert, lernen sie, Diskriminierung zu erkennen, zu vermeiden und aktiv dagegen vorzugehen. Wenn Schüler*innen bewusst wird, dass Geschlechterrollen von der Gesellschaft, dem jeweiligen Umfeld und der Zeit geprägt sind, hinterfragen sie Vorurteile. Dies kann helfen zu verhindern, dass Menschen aufgrund ihres Geschlechts in bestimmte Rollen gedrängt werden, und eröffnet mehr sowie gleichere Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Dabei geht es nicht nur um Theorie, sondern auch darum zu realisieren, warum Vielfalt für die eigene Branche und das Handwerk wichtig ist. Denn wenn bestimmte Gruppen von Berufen ausgeschlossen werden, fehlen wichtige Perspektiven und Ideen, die zu besseren Arbeitsergebnissen führen würden.

Sexismus, der auf klischeehaften Vorstellungen über Geschlechter beruht, ist oft so unterschwellig im Alltag verankert, dass er schwer zu erkennen ist und zunächst nur ein ungutes Gefühl hinterlässt, das sich jedoch negativ auf das gesamte Betriebsklima auswirken kann. Wird das Thema früh angesprochen, können zum Beispiel auch junge Männer nachvollziehen, welche Erfahrungen ihre Kolleginnen in der Berufswelt machen, selbst wenn sie persönlich nicht betroffen sind. Dadurch wird Solidarität gefördert und Männer werden dazu ermutigt, von Sexismus betroffene Kolleginnen zu unterstützen.

Nützliches

- Mit der Aktualisierung des Rahmenplans zur Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) im Jahr 2023 wurde das Thema „Wertschätzung anderer“ in Handlungsfeld 3 integriert. Dies umfasst Aspekte wie Diversität, Inklusion und das Sozialgesetzbuch IX (SGB IX). Diese Neuerung ist seit dem 1. Juli 2024 für die Ausbildereignungsprüfung relevant.

- Das Unternehmen Hydro hat einen zweistündigen Workshop zum Thema Vielfalt während der Einführungsfahrt der Auszubildenden verankert. Darüber hinaus unterstützen die Auszubildenden soziale Projekte: https://www.charta-der-vielfalt.de/erfolgsgeschichten/zeige/diversity-training-in-der-ausbildung-sensibilisierung-zum-thema-vielfalt/

- Das „handwerk-magazin“ bietet einen einfach verständlichen „Klischee-Check“ zum Thema Frauen im Handwerk: https://www.handwerk-magazin.de/klischeecheck-frauen-koennen-handwerk-233947/

- Die Initiative „Klischeefrei“ setzt sich für eine Berufs- und Studienwahl frei von Geschlechterklischees ein: www.klischee-frei.de

Good Practice

Kurzintervention zur Klimaverbesserung am Arbeitsplatz

Charité – Universitätsmedizin Berlin

Die Charité – Universitätsmedizin Berlin ist mit über 3.000 Betten eine der größten Universitätskliniken Europas. Neben vielen anderen Maßnahmen für Gleichstellung und gegen sexuelle Belästigung hat die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte Dr. Christine Kurmeyer das Kurzworkshopformat „Klimaverbesserung im OP" konzipiert.

„Berichte und Beschwerden über einen rauen Umgangston in den Operationssälen hatten sich gehäuft. Parallel dazu zeigten die Ergebnisse einer internen Onlinestudie zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, dass die häufigste Form sexueller Belästigung in der Charité die verbale Grenzverletzung ist, die häufig indirekt und unabsichtlich begangen wird", so Christine Kurmeyer. Es wurde deutlich: In der hochverdichteten Arbeitsumgebung und angesichts steigender Diversität in Teams braucht es Räume und Zeit für Reflexion und Kommunikation. Ziel der Kurzintervention ist es, die einzelnen OP-Teams für Grenzverletzungen zu sensibilisieren. Denn diese sind im OP nicht nur eine Frage von Diskriminierung, sondern beeinflussen die Stimmung im Team – und können sich damit indirekt auf das Operationsergebnis auswirken. Es geht damit also auch um die Sicherheit der Patientinnen und Patienten.

Um sexistische und andere Grenzverletzungen zu thematisieren und ihnen künftig vorzubeugen, hat Kurmeyer ein effektives 45-minütiges Format entwickelt. Die Teilnahme erfolgt für alle Beteiligten am Arbeitsplatz OP über alle Berufsgruppen und Hierarchien hinweg auf Einladung der Leitung.

Zu Beginn der Kurzintervention gibt die Workshopleitung eine Einführung und erklärt, dass Grenzverletzungen – auch unabsichtlich – passieren können, vor allem im hektischen und stressigen OP-Alltag. Danach stellt sie die Ergebnisse der Onlinebefragung vor und betont dabei, dass alle Geschlechter von Grenzverletzungen betroffen sein können. So erhöht sich meistens auch die Akzeptanz der Männer. Die verbleibende halbe Stunde

Dr. Christine Kurmeyer, zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Charité

widmet sich einem moderierten Gespräch. Jede Person bekommt dafür Moderationskarten mit den drei Fragen: „Was läuft rund?", „Was läuft eckig?" und „Was möchte ich im OP nie wieder hören?".

Auf die erste Karte schreiben die Teilnehmenden positive Erlebnisse, auf die zweite Probleme, die eher die Organisation betreffen (etwa die Personalplanung), und auf die dritte verbale Grenzverletzungen. Die Workshopleitung sammelt die Karten ein und liest sie vor. So bleiben die Aussagen anonym. In der anschließenden Diskussion wird geklärt, warum eine Aussage als Grenzverletzung empfunden wurde. Es wird die Gruppe zurate gezogen, Zeuginnen und Zeugen können sich äußern.

Das Format gibt den Teilnehmenden die Möglichkeit, verbale Grenzverletzungen anonym anzusprechen und im Team zu klären. Es bietet allen Teilnehmenden die Chance auf eine Verbesserung des Arbeitsklimas: den Betroffenen, aber auch denjenigen, die Grenzen – meist unbewusst – verletzt haben.

Sexismus in Kultur und Medien

Dem Kultur- und Medienbereich kommt in der Bekämpfung von Sexismus eine besondere Verantwortung zu. Kultur- und Medieninstitutionen sind Arbeitgebende und haben – wie alle anderen Branchen auch – Probleme mit Sexismus. Die weltweite Debatte über sexuelle Belästigung unter dem Hashtag #MeToo nahm ihren Anfang in der Filmbranche. Betroffen sind sowohl öffentliche als auch privatwirtschaftlich organisierte Institutionen, wobei zu Letzteren weniger Datenmaterial vorliegt. Vor allem großen Medienhäusern wie dem öffentlich-rechtlichen Rundfunk kommt also eine große Verantwortung zu, da sie nicht nur Arbeitgebende, sondern auch Auftraggebende sind.

Auch die Istanbul-Konvention, das von Deutschland ratifizierte „Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt", nimmt den Kultur- und Medienbereich in die Pflicht. Hier heißt es in Artikel 17 zur Beteiligung des privaten Sektors und der Medien:

„Die Vertragsparteien ermutigen den privaten Sektor, den Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologien und die Medien, sich unter gebührender Beachtung der freien Meinungsäußerung und ihrer Unabhängigkeit an der Ausarbeitung und Umsetzung von politischen Maßnahmen zu beteiligen sowie Richtlinien und Normen der Selbstregulierung festzulegen, um Gewalt gegen Frauen zu verhüten und die Achtung ihrer Würde zu erhöhen." (Council of Europe 2011)

Studien des Deutschen Kulturrats belegen die Benachteiligung von Frauen als Beschäftigte in Kultur und Medien. Der Mangel an Frauen in Führungspositionen und die ungleiche Bezahlung von Frauen konnte in jedem einzelnen Kulturbereich (etwa Theater, Film, Fernsehen, Literatur, Musik, bildende Kunst, Journalismus) nachgewiesen werden. Die aktuellste Studie zeigt auf, dass Frauen im Durchschnitt etwa 20 Prozent weniger verdienen als Männer in vergleichbaren Positionen mit ähnlicher Qualifikation. Sie hebt hervor, dass diese Ungleichheit besonders in Führungspositionen und bei freiberuflichen Tätigkeiten signifikant ist (Schulz et al. 2016 u. 2023). In Kultur und Medien haben wir es häufig mit atypischen Beschäftigungsverhältnissen zu tun, weil Kulturarbeiter*innen oft für einzelne Projekte engagiert werden oder ihre Werke selbstständig verkaufen. Auch der Verein Pro Quote Medien erhebt seit 2017 Zahlen zu Frauen in Führungspositionen in den verschiedenen Medienhäusern und -branchen und verzeichnet zuletzt einen Anteil weiblicher Führungskräfte von etwas mehr als einem Drittel (Pro Quote Medien 2024).

Eine 2019 veröffentlichte Studie mit 2.000 Theaterschaffenden bestätigt die prekären Arbeitsbedingungen und zeigt, dass über 50 Prozent der Teilnehmer*innen Anzüglichkeiten, Drohungen, Bloßstellungen und Einschüchterungen im Theater erlebt haben. Diese betreffen zwar alle am Theater Tätigen, aber Frauen und Künstler*innen gelten als besonders gefährdet (Schmidt 2019).

Im Kulturbereich werden Geschichten erzählt, die unsere Vorstellung von Geschlecht beeinflussen

Diskriminierung am Arbeitsplatz gibt es in jeder Branche. Allerdings trägt der Kulturbereich eine besondere Verantwortung, weil hier Menschen arbeiten, die Inhalte und Geschichten schaffen und dadurch Bilder, Normen und Emotionen über Geschlechter prägen. Diese Darstellungen beeinflussen uns oft schon als Kinder, manchmal bewusst, oft aber auch unbewusst. Häufig werden dabei Stereotype verbreitet, die unsere Gedanken und Handlungen einschränken können (Nelke 2019). Besonders

Abb. 9: Frauen sind im deutschen Fernsehen deutlich unterrepräsentiert
(Quelle: Prommer/Stüwe/Wegner 2021)

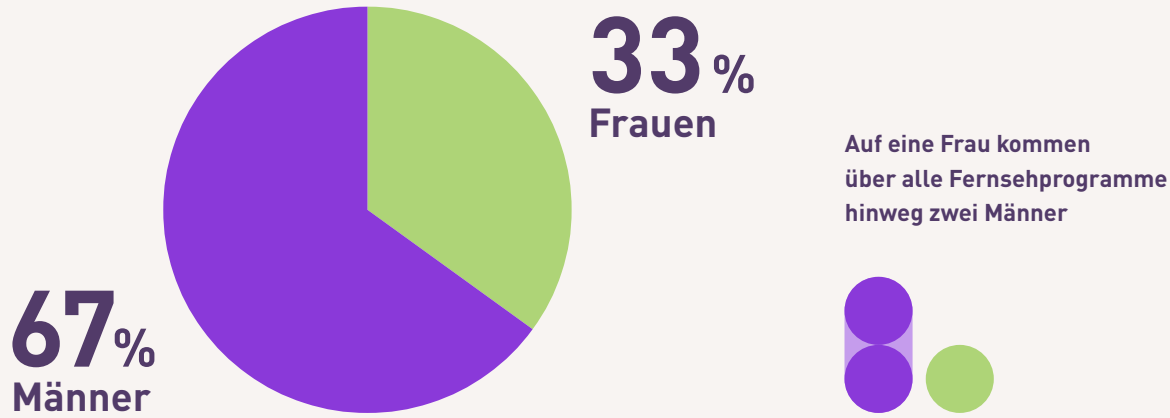
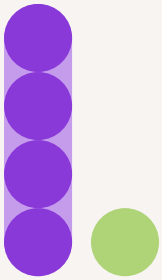
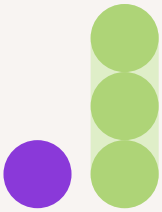


Abb. 10: Frauen werden im deutschen Kino weniger divers als Männer dargestellt

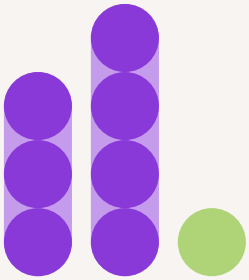
(Quelle: Prommer/Stüwe/Wegner 2021)



Nur 1% der Protagonistinnen werden nicht heterosexuell dargestellt, bei Männern sind es 4 %



Im Vergleich zu Männern werden Frauen (fast) dreimal so häufig sehr dünn dargestellt



Einer Protagonistin mit Behinderung stehen sieben männliche gegenüber.

Kinder können Stereotype noch nicht als solche erkennen und identifizieren sich stark mit den gezeigten Geschlechterrollen (Elsen 2018). Der Neuropsychologe Daniel Kahneman (2013) hat gezeigt, dass unser Gehirn auch im Erwachsenenalter automatisch auf einmal erlernte Schubladen und Stereotype zurückgreift, um Informationen und Eindrücke schneller zu verarbeiten.

Wie steht es um die Geschlechterdarstellungen in Kultur und Medien?

Erst seit wenigen Jahren werden in Deutschland mediale Inhalte quantitativ auf Geschlechterdarstellungen untersucht. Eine erste Bestandsaufnahme für TV und Film lieferte 2017 die von der MaLisa Stiftung mit initiierte Studie „Audiovisuelle Diversität?" der Universität Rostock. Die Folgestudie von 2021 zeigt: Frauen sind im TV mit 34 Prozent über alle Programme und Genres hinweg im Vergleich zu Männern nach wie vor deutlich unterrepräsentiert. Rund zwei Drittel der Expert*innen, die zu Wort kommen, sind Männer. Personen mit nicht-heterosexueller Orientierung, Migrationshintergrund und sichtbarer Behinderung sind im Vergleich zu ihrem Bevölkerungsanteil in Fernsehformaten ebenfalls deutlich unterrepräsentiert (Prommer/Stüwe/Wegner 2021) (Abbildung 9).

In Kinofilmen ist das Geschlechterverhältnis ausgewogener. Frauen werden jedoch weniger divers als Männer dargestellt: Die Protagonistinnen sind im Vergleich fast dreimal so häufig sehr dünn. Auf eine Frau mit Behinderung kommen sieben Männer. Nur ein Prozent der Protagonistinnen werden als nicht-heterosexuell dargestellt, während es auf vier Prozent der Protagonisten zutrifft – und der Anteil gesamtgesellschaftlich bei über zehn Prozent liegt (Abbildung 10). Nur 14 Prozent der Protagonist*innen haben einen Migrationshintergrund, während das auf über 26 Prozent der Bevölkerung zutrifft. Zudem gibt es weiterhin einen klaren Altersgap: Ab dem 30. Lebensjahr nimmt der Anteil weiblicher Hauptdarstellerinnen sukzessive ab und liegt ab dem 50. Lebensjahr nur noch bei knapp einem Drittel (ebd.) (Abbildung 10). Zudem zeigt die Studie: Nicht-binäre und Menschen mit anderen Geschlechtsidentitäten kommen als Hauptakteur*innen sowohl im TV als auch im Kino so gut wie nicht vor.

Es gibt bisher nur wenige Erkenntnisse zu intersektional diskriminierenden Darstellungen im deutschen Film und Fernsehen. Medienwissenschaftler*innen kritisieren, dass insbesondere Frauen mit Migrationsgeschichte kaum – und wenn, dann nicht der Realität entsprechend – abgebildet werden (Lünenborg/Fritzsche/Bach 2011): So werden Frauen mit Hijab als unterwürfig und unterdrückt, ostasiatische Frauen als attraktiv-erotisch und Schwarze Frauen als laut und zornig dargestellt (Eckhardt Rodriguez 2018).

In verschiedenen sozialen Experimenten wurde überprüft, wie sich die Darstellung von Stereotypen auf die Selbstwahrnehmung der Menschen auswirkt. Wenn etwa vor Beginn eines Mathematiktests erwähnt wurde, dass Frauen hier in der Regel schlechter abschneiden, dann schnitten die Probandinnen tatsächlich schlechter ab als eine Kontrollgruppe, die nicht mit dem Stereotyp konfrontiert worden war. Eine britische Studie zu Einstellungen von Mädchen zwischen sieben und einundzwanzig Jahren aus dem Jahr 2016 ergab, dass Mädchen noch nie so unzufrieden mit sich selbst waren wie heute. Der Druck, attraktiv sein zu müssen, lastet besonders auf jungen Mädchen schwer. Gleichzeitig berichten 70 Prozent, dass die sexistische Darstellung von Frauen in den Medien und die Präsentation von Geschlechterstereotypen sich auf alle Bereiche ihres Lebens auswirken würden. Sie würden sich dadurch entmutigt fühlen (Girlgui-

ding 2016). Ebenfalls durch soziale Experimente belegt sind Zusammenhänge zwischen in Filmen gezeigter Gewalt gegen Frauen und den Einstellungen des Publikums zu Gewalt: Der Konsum von Filmen, die gewalttätige Sexualität darstellen, ließ bei Probanden die Akzeptanz von Gewalt gegen Frauen steigen, bei Probandinnen dagegen leicht sinken (Malamuth/Check 1981).

Doch warum dominieren in Medien und Kultur stereotype Darstellungen? Hier schließt sich der Kreis: Die Produzierenden kultureller Werke sind selbst Teil unserer Gesellschaft und unterliegen stereotypen Vorstellungen von Geschlechtern genauso wie alle anderen auch. Diese Stereotype fließen wiederum in ihre Werke ein. Kunst außerhalb des eigenen Erfahrungshorizonts zu schaffen, ist zwar nicht unmöglich, aber immer eine Herausforderung.

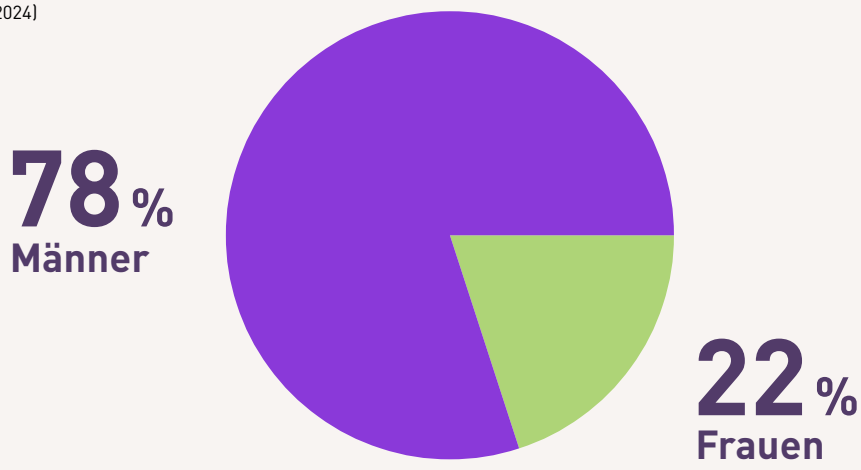
Zum anderen können wir von einer Verzerrung der Realität ausgehen, weil Personengruppen wie Frauen, LGBTI-Personen und Menschen mit Behinderung oder Migrationsgeschichte in den für die Kulturproduktion entscheidenden Berufen – so in den Entscheidungsgremien der Medienhäuser, Museen und Theater, aber auch als kreative Führungspersonen – unterrepräsentiert sind und damit ihre Wahrnehmung der Welt nicht angemessen in den Werken, die die Menschen konsumieren, widergespiegelt wird. So wurde laut Diversitätsbericht des Bundesverbands Regie nur jeder dritte Kinofilm aus dem Jahr 2023 von einer Frau inszeniert, wie in Abbildung 11 dargestellt. Im Bereich des Fernsehens lassen sich jedoch Fortschritte verzeichnen, vor allem im öffentlich-rechtlichen TV: Hier stieg der Frauenanteil auf zuletzt 34 Prozent (ARD) bzw. 40 Prozent (ZDF) an (Maier et al. 2024).

Auch erhalten Regisseurinnen nur circa ein Viertel der staatlichen Fördermittel (Abbildung 12), 75 Prozent werden an Männer vergeben. Eine mögliche Migrationsbiografie der Regieführenden konnte nur bei etwa acht Prozent aller untersuchten Sendungen festgestellt werden, wobei Frauen mit Migrationshintergrund etwas stärker vertreten sind als ihre männlichen Kollegen.

Doch warum sind so viele Personengruppen in kreativen Rollen und Führungspositionen unterrepräsentiert? Für Frauen gilt, dass sie in der Branche generell nicht unterrepräsentiert sind. Auch in den kreativen Studiengängen, wie etwa Theater- oder Film-/Fernsehregie, sind Frauen gut vertreten, teils liegen die Frauenanteile bei über 50 Prozent (ebd.: 68). Eine Untersuchung der Filmförderungsanstalt (FFA) fand heraus, dass stereotype Zuschreibungen Frauen als „ungeeignet für Schlüsselpositionen deklarieren, während Männer eher mit erfolgsrelevanten Attributen in Verbindung gebracht werden“ (Hochfeld et al. 2017). Ein weiteres Problem ist die Risikoaversion der Branche, die dazu führt, „dass Akteurinnen und Akteure der Filmindustrie ihr Handeln häufig auf Risikovermeidung auslegen und demzufolge oftmals auf bewährte Formate und Personen zurückgreifen“ (ebd.: 10). Der Ausschluss von Frauen verstärkt sich noch dadurch, dass Regisseurinnen und Drehbuchautorinnen, die sich routinemäßig an den Rand gedrängt fühlen, ihr berufliches und persönliches Selbstvertrauen verlieren und sich aus dem von ihnen als feindlich empfundenen System zurückziehen (Liddy 2020).

In den letzten Jahren wird immer häufiger über Sexismus und sexualisierte Gewalt in der Musikbranche berichtet. Zuletzt stand der US-amerikanische Rapper und

Abb. 11: Frauen führen im deutschen Kino deutlich seltener Regie als Männer
(Quelle: Maier et al. 2024)



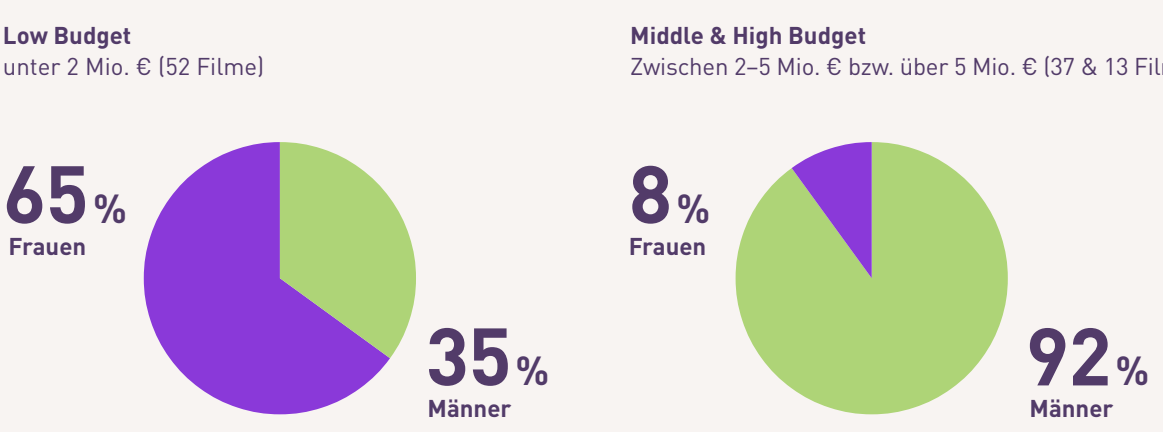
Multimillionär Sean Combs (P. Diddy) weltweit in den Schlagzeilen (Zeit Online 2024). Ihm werden Machtmissbrauch, Vergewaltigungen von unter anderem Minderjährigen und Menschenhandel zum Zweck der sexuellen Ausbeutung vorgeworfen. Nach Vorwürfen und Diskussionen in der deutschen Musikbranche im Sommer 2023 hatte Lisa Paus, Schirmherrin des Bündnisses „Gemeinsam gegen Sexismus", zu einem Gespräch mit Branchenvertreter*innen wie dem Bundesverband der Konzertveranstalter (BDKV) und der Association For Electronic Music (AFEM) geladen, welche im Anschluss dem Bündnis beitraten und sich damit verpflichteten, stärker gegen Sexismus und sexualisierte Gewalt hinter, auf und vor der Bühne vorzugehen. Im anschließenden Netzwerktreffen des Bündnisses diskutierten Vertreter*innen der Branche, Musiker*innen und Expert*innen über das Thema. Doch nicht nur sexualisierte Gewalt ist ein Problem der Branche, auch die Repräsentanz von Frauen ist fernab von gleichberechtigten Verhältnissen. So verzeichnet das Netzwerk Female Pressure, das Zahlen speziell für das Genre der elektronischen Musik erhebt, für die Jahre 2017–2019 einen Männeranteil von 70 Prozent auf Festivals. In der klassischen Musik sind Frauen sehr stark unterpräsentiert: Von den rund 130 Profiorchestern in Deutschland werden lediglich fünf von Frauen geführt.

Kulturinstitutionen und Medienhäuser sind Arbeitgebende wie andere Unternehmen und Verwaltungen auch. Selbstverständlich sind also die für Wirtschaft und Verwaltung empfohlenen Maßnahmen auch in diesen Feldern wirksam. Tatsächlich – so berichteten es die Mitglieder des Bündnisses „Gemeinsam gegen Sexismus" – kommen sie hier jedoch seltener zum Tragen als in der freien Wirtschaft. Die Fachliteratur im Bereich Kulturmanagement bestätigt diese Beobachtung. Das übergeordnete Thema Diversity-Management, unter das auch Maßnahmen gegen Sexismus fallen, ist in der Kulturbranche nicht in gleichem Maße etabliert wie in anderen Branchen. Für die mit öffentlichen Mitteln finanzierten Theater wird etwa die chronische Unterfinanzierung als Barriere genannt, aber auch ein geringerer Stellenwert der Personalentwicklung (Hausmann/Süß 2012). Dass es auch anders geht, zeigt das Landestheater Marburg.

Hier hat sich mit Beginn der Intendanz einer weiblichen Doppelspitze (Carola Unser und Eva Langer) in der Spielzeit 2018/2019 einiges geändert: Das Duo etablierte eine Kultur der Gleichberechtigung auf und hinter der Bühne. Dazu gehören familienfreundliche Arbeitszeiten und gleiche Bezahlung von weiblichen und männlichen Angestellten. Der Prozess bezieht alle Mitarbeitenden ein und wird durch externe Coaches begleitet. Damit zeigt dieses Good-Practice-Beispiel nicht nur, dass neue Leitungskonzepte auch erfolgreich umgesetzt werden können, sondern auch, dass es den Willen der Träger, die ein Theater finanzieren, braucht, um weibliche Führungskräfte zu benennen und zu unterstützen.

Die folgenden Handlungsempfehlungen werden unterteilt in Maßnahmen gegen Sexismus vor und hinter der Kamera beziehungsweise auf und hinter der Bühne. Sie wurden gemeinsam mit den Teilnehmenden des Dialogforums gegen Sexismus in Kultur und Medien entwickelt und sind als Ergänzung der Maßnahmen aus Kapitel 2 zu Sexismus in der Arbeitswelt zu verstehen.

Abb. 12: Frauen erhalten deutlich weniger Fördermittel für ihre Filme als Männer* (Quelle: Maier et al. 2024)



*Die Daten beziehen sich auf das Kino und Fernsehen in Deutschland; Quelle: Prommer/Schoeller, 2020.

Maßnahmen gegen Sexismus in Kultur und Medien

18

Reflexion von sexistischen Praktiken

Für Kulturschaffende

Ziel Veränderung der Struktur des Kulturbetriebs und seiner Inhalte

Um sexistische Darstellungen auf Bühnen und im Film zu ersetzen, ist eine Reflexion der gegenwärtigen Theater- und Filmarbeit nötig, die sich nicht von ihren historisch gewachsenen Geschlechtervorstellungen aus dem 19. Jahrhundert emanzipiert hat. Frauen seien nicht zu genialen schöpferischen Akten fähig – dieses und viele andere Vorurteile sind noch immer vorhanden. Das Theater entstand als rein männliche Welt, in der Frauen lediglich eine marginale Rolle zukam (Hänzi 2013). Ähnliches lässt sich auch für die anderen Kultursparten feststellen. In ihrem wegweisenden Essay „A Room of One's Own" monierte die Schriftstellerin Virginia Woolf schon 1929 das Fehlen weiblicher Sichtweisen. Feministische Kulturwissenschaftler*innen wie die Britin Laura Mulvey (1989) kritisierten die männliche (und: weiße, heterosexuelle und bürgerliche) Perspektive in Theaterstücken und Filmen seit den 1970er-Jahren als „männlichen Blick".

2022 beschrieb die ZDF-Schauspielerin Yun Huang eine nach wie vor LGBTI-feindliche Atmosphäre an vielen Sets: „Man spürt ja auch, wie der Ton an manchen Filmsets ist. Oft habe ich es leider schon so empfunden, dass es an den Sets noch keine Offenheit gab. Ich habe dann Witze über Homo- oder Transsexuelle gehört. Auch sexistische Witze. In solchen Situationen wird mir bewusst, dass da kein Raum für mich ist." Eine Reflexion der sexistischen Geschichte des Theaters und der aus ihr resultierenden Praktiken auf und hinter der Bühne beziehungsweise vor und hinter der Kamera erfolgt heutzutage in film- und theaterrelevanten Studiengängen, kann aber auch zu jedem späteren Zeitpunkt stattfinden, zum Beispiel auf Festivals oder in Workshops.

Nützliches

- Die wenigen institutionellen Angebote zum Thema Kultur und Sexismus sind meist eingebettet in das Thema Diversity und Inklusion. Angebote für Berliner Institutionen bietet Diversity Arts Culture, ein Berliner Projektbüro für Diversitätsentwicklung: https://diversity-arts-culture.berlin

19

Checklisten

Für Auftraggeber*innen und Auftragnehmer*innen von Film- und Theaterproduktionen, Filmfördernde, Drehbuchschreibende

Ziel Sichtbarmachen und Reflexion von Sexismus, andere Verteilung von Fördergeldern

Zur besseren Beurteilung von Sexismus in Kulturproduktionen haben einige Personen und Institutionen Checklisten entwickelt. Der Bechdel-Wallace-Test oder der darauf aufbauende Mako-Mori-Test beispielsweise stellen wenige einfache Fragen zur Rolle von Frauen in Filmen. Im Bechdel-Wallace-Test lauten sie: Gibt es mindestens zwei Frauenrollen? Sprechen sie miteinander? Unterhalten sie sich über etwas anderes als einen Mann? Im Mako-Mori-Test wird gefragt: Hat der Film einen weiblichen Charakter mit eigenem Handlungsstrang, der nicht die männliche Geschichte stützt? Solche Fragen geben einen Anhaltspunkt, ob ein Film weibliche Lebensrealitäten behandelt oder ob Frauen im Plot nur dazu dienen, die Entwicklung einer männlichen Hauptfigur voranzutreiben. Mittlerweile gibt es erweiterte Listen, um auch andere Diversitätskriterien abzufragen, wie etwa den Kent-Test (intersektionale Perspektive), den Vito-Russo-Test (LGBTI-Charaktere) oder den DisRep-Test (Charaktere mit Behinderung).

In Schweden nutzen einige Kinos den Test als Teil eines Ratingsystems für ihr Publikum. 2014 nahm der europäische Filmförderungsfonds Eurimages den Bechdel-Test in sein Bewerbungsverfahren auf, um Informationen über die Gleichstellung der Geschlechter in seinen Projekten zu sammeln (Council of Europe o. J.). Im Jahr 2018 begannen Drehbuchsoftware-Unternehmen, Funktionen zu integrieren, mit denen Autorinnen und Autoren ihre Drehbücher auf Geschlechterdarstellungen analysieren können (Ryzik 2018). 2020 führte die Moin Filmförderung eine offizielle Diversity-Checkliste ein, die auf die vielfältige Repräsentation vor und hinter der Kamera abzielt und Antragstellende dazu anregt, Filmstoffe kritisch zu hinterfragen (Moin Filmförderung 2024).

Nützliches

- Checklisten der Moin Filmförderung, die auf Entwicklung, Produktion und Verleih abzielen: https://moin-filmfoerderung.de/diversity
- Auch die Film- und Fernsehproduktionsfirma UFA hat 2020 Leitlinien und Kriterien für mehr Diversität vor und hinter der Kamera entwickelt: https://www.ufa.de/karriere/arbeiten-bei-der-ufa/ufa-erstes-deutsches-unterhaltungsunternehmen-mit-diversitaets-selbstverpflichtung
- Die Neropa-Methode (kurz für: neutrale Rollen-Parität) wurde von der Schauspielerin Belinde Ruth Stieve als Methode zur Erhöhung des Frauenanteils in Drehbüchern und Theaterstücken entwickelt. Drehbücher lassen sich damit nachträglich geschlechtergerechter und diverser gestalten. http://neropa.stieve.com

20

Geschlechtergerechte Sprache

Für Kulturschaffende

Ziel Sichtbarmachen von Frauen, Abbauen von Geschlechterstereotypen

Geschlechtergerechte Sprache nimmt die Gleichberechtigung von Männern und Frauen in der Kommunikation ernst und vermeidet die sprachliche Diskriminierung von trans und inter Personen. Im Deutschen wird gewohnheitsmäßig das generische Maskulinum verwendet: Männliche Substantive und Pronomen werden auch dann gebraucht, wenn alle Geschlechter gemeint sind. So wird aus einer Gruppe, die aus 99 Ärztinnen und einem Arzt besteht, eine Gruppe von 100 Ärzten. Durch die Verwendung des generischen Maskulinums verschwinden Frauen und nichtbinäre Personen im Sprachgebrauch (Journalistinnenbund o. J.). Studien haben gezeigt, dass der Gebrauch des generischen Maskulinums tatsächlich dazu führt, dass sich Menschen bei rein männlichen Berufsbezeichnungen in erster Linie Männer vorstellen – die Wirklichkeit wird nicht angemessen dargestellt, sondern verzerrt (Klein 2004). Die deutsche Sprache bietet zahlreiche Möglichkeiten, die Wirklichkeit korrekt abzubilden, etwa mit substantivierten Partizipien wie „Teilnehmende“ oder Genderzeichen wie „Teilnehmer*innen“, „Teilnehmer_innen“ oder „Teilnehmer:innen“.

Nützliches

- Plattform Genderleicht des Journalistinnenbundes: www.genderleicht.de
- Diewald, Gabriele/Steinhauer, Anja (2017): Richtig gendern. Wie Sie angemessen und verständlich schreiben. Berlin.
- Praxisstudie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes: www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/geschlechterdiversitaet_i_beschaeftigung_u_beruf.html?nn=6569158

21

Klischees und Diskriminierung in der Bildsprache vermeiden

Für Bildredaktionen, Fotograf*innen

Ziel bessere Abbildung der Realität ohne Klischees

Fotos spielen eine entscheidende Rolle in der Berichterstattung, da sie unser Verständnis von Artikeln, Themen und Menschen prägen. Daher ist es wichtig, dass sie die Realität möglichst wertfrei widerspiegeln. Dennoch sind viele Bilder oft von Vorurteilen, Klischees und Stereotypen beeinflusst. Eine bewusste Auseinandersetzung und das Befolgen einiger Regeln kann helfen, Klischees nicht nur zu vermeiden, sondern sogar aufzubrechen. Besonders bei Themen, die Diskriminierung oder stigmatisierte Gruppen betreffen, ist es wichtig, unterschiedliche Perspektiven zu zeigen. Gruppenfotos können dazu beitragen, Stereotypisierung zu vermeiden und die Vielfalt innerhalb von Gruppen darzustellen. Um gesellschaftliche Diversität zu repräsentieren, sollte man sich fragen, welche weiteren Personen und Perspektiven in die Bildgestaltung einfließen können.

Nützliches

- Der LSVD hat eine Checkliste für Fotograf*innen und Redaktionen für die Erstellung und Nutzung von klischeefreien Bildern erarbeitet: Diskriminierungsarme Bild-Berichterstattung: Tipps und Checklisten für Redaktionen und Fotograf*innen: https://www.lsvd.de/de/ct/1001-Diskriminierungsarme-Bild-Berichterstattung-Tipps-und-Checklisten-fuer-Redaktionen-und-Fotograf-innen
- Die Bilddatenbank www.gesellschaftsbilder.de ist eine Fotodatenbank für alle, die für ihre Arbeit Bilder fernab von Klischees suchen.
- Auf der Webseite genderleicht&bildermächtig des Journalistinnenbundes finden sich Hinweise, wie eine geschlechtergerechte Bildauswahl gelingen kann: https://www.genderleicht.de/bilderkritik/

22

Gender Budgeting: Fördergelder und Kulturbudgets an Genderaspekte binden

Für Organe der öffentlichen und privaten Kulturfinanzierung

Ziel Strukturveränderung

Die Haushaltsplanung, also die Budgetierung öffentlicher Gelder, gilt als ein wichtiges politisches Steuerungsinstrument. Gender Budgeting will mit strategisch eingesetzten Instrumenten Frauen und Männern sowie Mädchen und Jungen den gleichen Zugang zu den öffentlichen Haushaltsmitteln gewähren. Es wird in der EU seit Mitte der 1990er-Jahre als wirksames Mittel zur Durchsetzung von Gleichberechtigung gesehen (Frey 2010), ist aber in Deutschland auf Landesebene nur vereinzelt (hervorzuheben seien Hamburg, Rheinland-Pfalz, Sachsen-Anhalt und Berlin) und vorwiegend auf kommunaler Ebene verbreitet (Deutscher Bundestag 2016). Auf Bundesebene wird Gender Budgeting als Instrument nicht eingesetzt. Die Zuständigkeit für Gender Mainstreaming – und damit einhergehend Gender Budgeting – liegt bei den einzelnen Ressorts. In der Haushaltsaufstellung werden sogenannte Spending-Review-Verfahren mit einer Analyse der geplanten Ausgaben genutzt, um Genderwirkungen zu beobachten. Für die Kulturförderung würde Gender Budgeting bedeuten, dass etwa öffentliche Fördergelder, Gehälter, Honorare oder Preisgelder gleichermaßen auf Männer und Frauen verteilt würden. Gender Budgeting könnte an Theatern und Opernhäusern, bei öffentlich-rechtlichen Sendern, bei Filmfördereinrichtungen, Filmhochschulen und Festivals eingeführt werden.

In Österreich ist Gender Budgeting seit 2009 verpflichtend für Bund, Länder und Gemeinden (Budgetdienst Republik Österreich 2019: 15). Im österreichischen Bundesfinanzgesetz von 2018 wurde für den Bereich Kunst und Kultur beschlossen, dass der Frauenanteil der Einzelpersonenförderung des Bundes im Kunstbereich 49 Prozent betragen soll und dass Startstipendien zu 55 Prozent an junge Künstlerinnen vergeben werden sollen (ebd.: 19). Für den Bereich Film werden mindestens 50 Prozent des jährlichen Budgets für Arbeitsstipendien im Bereich Film durch das österreichische Bundeskanzleramt an Frauen vergeben.

Nützliches

- Das Frauenbüro der Stadt Münster bietet einen Leitfaden mit zehn Schritten für ein gelungenes Gender Budgeting auf kommunaler Ebene: www.stadt-muenster.de/fileadmin/user_upload/stadt-muenster/17_gleichstellung/pdf/haushalt-fair-teilen.pdf

- Informationen zum österreichischen Gender-Budgeting-Ansatz: http://blog.imag-gendermainstreaming.at

23

Anreize schaffen: Gender Incentives für Stoff und Projektentwicklung

Für Filmfördernde

Ziel Höhere Beteiligung von Frauen an Produktionen

Das Österreichische Filminstitut (ÖFI), Österreichs größte Filmförderungseinrichtung, hat 2016 einen Maßnahmenkatalog zur verstärkten Beschäftigung weiblicher Filmschaffender beschlossen. Sein Herzstück ist ein Gender-Incentive: Weist ein Filmprojekt einen signifikanten Anteil an weiblichen Beschäftigten in Produktion, Regie, Drehbuch, Kamera, Schnitt, Ton, Kostüm und Szenenbild auf, erhält die Produktionsfirma automatisch zusätzliche Fördermittel in Höhe von 30.000 Euro, die für die Entwicklung neuer Projekte mit einem entsprechenden Frauenanteil verwendet werden können. Die anschließende Evaluierung der Maßnahme zeigte, dass in nahezu allen Positionen, die Gender-Incentive-Punkte brachten, der Anteil von Frauen gestiegen ist.

Nützliches

- Maßnahmenkatalog des ÖFI: https://filminstitut.at/institut/equality

24

Datenbanken für die Musikbranche nutzen

Für Veranstalter*innen, Journalist*innen

Ziel Höhere Beteiligung von Flinta in der Musikbranche

Die Sichtbarkeit und Vernetzung von FLINTA (Frauen, Lesben, intersexuelle, nicht binäre, trans und agender Personen) in der Musikbranche ist entscheidend, um Barrieren abzubauen und die Teilhabe an einer männerdominierten Industrie zu stärken. Um diese Ziele zu unterstützen, bieten zwei zentrale Datenbanken wertvolle Ressourcen:

- Bundesweite Datenbank von Music Women Germany: Diese Plattform richtet sich an FLINTA in allen Bereichen der Musikbranche in Deutschland und bietet eine umfassende Möglichkeit zur Vernetzung und Sichtbarkeit. Ob Musikerinnen, Produzentinnen, Managerinnen oder Veranstalterinnen – hier können FLINTA ihre Profile anlegen und von Veranstalter*innen, Festivals und Labels leichter gefunden werden. www.musicwomengermany.de/profiles

- Weltweite Datenbank von Female Pressure: Diese internationale Plattform ist speziell für FLINTA in der elektronischen Musikszene. Die Datenbank vereinfacht den Zugang zu globalen Kontakten und ermöglicht FLINTA in der elektronischen Musikszene, sich weltweit zu vernetzen und neue Chancen zu erschließen. www.femalepressure.net

25

Quoten

Für Staatlich geförderte Opern- und Theaterhäuser, Orchester und Theater- und Musikhochschulen, öffentlich-rechtliche Sendeanstalten, Filmförderinstitutionen, Filmhochschulen und Festivals

Ziel Strukturveränderung, Verteilung von Machtpositionen und Sichtbarkeit von Frauen

Quoten erleichtern Frauen den Zugang zur Kultur- und Medienbranche und fördern ihre Repräsentation auf Bildschirmen und Bühnen (Loist 2018). Die feministische Organisation Pro Quote Film, gegründet 2014, setzt sich neben Gender Budgeting für eine Reihe von Maßnahmen ein: Sie fordert eine ausgewogene Darstellung weiblicher und männlicher Rollen in Film- und TV-Produktionen, verbindliche Zielgrößen für Frauen in Führungspositionen bei öffentlich-rechtlichen Sendern und Filmförderinstitutionen sowie eine paritätische Besetzung von Aufsichts-, Beratungs- und Vergabegremien sowie von Jurys in öffentlich-rechtlichen Anstalten, Filmförderinstitutionen, Filmhochschulen und Festivals.

Die Filmproduktionsfirma Studio Hamburg führte bereits 2016 eine 50-Prozent-Quote für Regisseurinnen ein (Pro Quote Film o.J.). Die Degeto Film GmbH, eine Tochter der ARD, setzte 2015 eine Frauenquote von 20 Prozent für Regisseurinnen um. Pro Quote Medien, eine Initiative von 300 Journalistinnen, konzentriert sich auf die Redaktionen und fordert einen Frauenanteil von 50 Prozent in Führungspositionen.

Die Organisation Neue deutsche Medienmacher*innen kritisiert, dass nur sechs Prozent der Chefredakteurinnen der reichweitenstärksten Medienhäuser einen Migrationshintergrund haben, wobei niemand von ihnen Schwarz, muslimisch oder Teil der größten Einwanderergruppen (türkisch-, polnisch- oder russischsprachig) ist (Neue deutsche Medienmacher*innen 2020). Daher fordert die Organisation eine Diversitätsquote von 30 Prozent sowie eine stärkere Repräsentation von Journalist*innen mit Migrationshintergrund, schwarzen Medienschaffenden und Journalist*innen of Color in deutschen Medien.

Anna Serner, Leiterin des Schwedischen Filminstituts, erreichte mit konkreten Zielvorgaben, dass mindestens 40 Prozent der geförderten Projekte von Frauen umgesetzt wurden und somit ein hohes Maß an Geschlechtergerechtigkeit erreicht wurde (Swedish Film Institute 2020). Der britische öffentlich-rechtliche Rundfunk BBC führte 2020 weitreichende Diversitätsquoten ein: 50 Prozent der Moderations- und Sprecher*innenrollen sollen mit Frauen besetzt sein, ergänzt durch Zielvorgaben von 15 Prozent für Black, Asian and Minority Ethnic (BAME), 8 Prozent für Menschen mit Behinderung und 8 Prozent für LSBTI-Mitarbeitende. Zudem plant die BBC, den Frauenanteil in Führungspositionen auf 50 Prozent und den Anteil von BAME-Mitarbeitenden in Führungsrollen von 11,5 auf 15 Prozent zu steigern.

Die Organisation Pro Quote Bühne, gegründet 2017, setzt sich für eine Frauenquote von mindestens 50 Prozent in allen künstlerischen Ressorts an Opern- und Theaterhäusern deutschlandweit ein, vor allem in Leitungspositionen wie Intendanzen, Direktionen und Regie. Zudem fordert sie eine stärkere Verankerung von Gender Budgeting und Gender Mainstreaming.

Nützliches

- Eine Sammlung guter Praktiken, um Geschlechtergerechtigkeit in der Filmindustrie zu erreichen, hat das European Women's Audiovisual Network zusammengestellt: www.ewawomen.com/gender-inequality-in-the-film-industry/good-practices

Good Practice

Schutz für die Verletzlichsten: Themis – Vertrauensstelle gegen sexuelle Belästigung und Gewalt e. V.

Eva Hubert ist seit Juli 2019 Vorständin der Vertrauensstelle Themis. Davor war sie 25 Jahre in der Hamburger Filmförderung tätig, von 1997 bis 2015 als Geschäftsführerin zunächst der Filmförderung Hamburg, ab 2007 der Filmförderung Hamburg & Schleswig Holstein GmbH.
Die #MeToo-Bewegung schuf 2017 international eine große Öffentlichkeit für sexuelle Übergriffe im Film. In Deutschland ergriff daraufhin der Bundesverband Schauspiel die Initiative zur Schaffung einer zentralen Anlaufstelle für Betroffene. Heute unterstützen und tragen insgesamt 20 Einrichtungen der Kultur- und Medienbranche die Themis-Vertrauensstelle. Sie bietet Kolleginnen und Kollegen aus den Bereichen Schauspiel, Regie, Maske und anderen Bereichen von Film, Fernsehen und Theater sowie aus der Musikbranche einen vertrauensvollen Ort. Betroffene von sexueller Belästigung können sich hier psychologisch und/oder juristisch beraten lassen. Auf Wunsch unterstützt Themis auch durch vermittelnde Moderation zwischen der/dem Betroffenen und der/dem Arbeitgeber*in.

Das Themis-Team besteht aus acht Frauen, erfahrene Juristinnen und Psychologinnen. Sie sind sehr gefragt: 2023 haben sie insgesamt 883 Beratungsgespräche geführt. Dazu gehörten auch acht Fälle von Vergewaltigung am Arbeitsplatz.

Das Auffangen, die Stärkung und die Beratung von Betroffenen sieht Themis als ihre zentrale Aufgabe. Davon ausgehend will die Vertrauensstelle aber auch Veränderungen in der Branche bewirken. Sie hat deshalb auch Präventionsworkshops für die Unternehmen entwickelt, die sehr stark nachgefragt werden. Immer wieder wenden sich auch Unternehmen an Themis, die sich mit sexueller Belästigung im Haus auseinandersetzen und beispielsweise einen Verhaltenskodex entwickeln möchten. Vertrauen genießt die Anlaufstelle also für beide Seiten – Betroffene ebenso wie Arbeitgebende. Damit ist in der kurzen Zeit des Bestehens schon sehr viel erreicht.

Denn die Bretter, die die Welt bedeuten, sind ziemlich dick: Im Schauspiel herrscht noch eine stark hierarchische Kultur. Vom Wiener Burgtheater bis zur Berliner Volksbühne geht es fast schon familiär zu, alles spricht sich herum und gleichzeitig steht viel Nachwuchs zur Verfügung – was die Verhandlungsmacht der Betroffenen nicht gerade stärkt. Dass mit Themis überhaupt eine Anlaufstelle geschaffen wurde, ist schon ein großer Schritt und zeugt vom wachsenden Problembewusstsein in der Branche.

Ermöglicht wurde die Gründung der Vertrauensstelle 2018 mit einer Anschubfinanzierung durch die Staatsministerin und Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien, Prof. Monika Grütters. Geplant war, dass der Verein nach der Startphase von der Branche selbst finanziert wird. Doch die Sars-CoV2-Pandemie hat diese Pläne vorerst vereitelt: Die Kulturbranche leidet extrem unter den Schließungen in der Pandemie. Deshalb ist es ein großer Erfolg, dass die Branchenverbände auch die neuen Player im Filmgeschäft zur Mitwirkung gewinnen konnten: Seitdem gehören auch Amazon und Netflix zu den Unterstützern von Themis.

Auf der Webseite finden sich weiterführende Materialien wie zum Beispiel Hinweise für Vertrauenspersonen oder für Zeug*innen sexualisierter Gewalt:
https://themis-vertrauensstelle.de

Sexismus im öffentlichen Raum

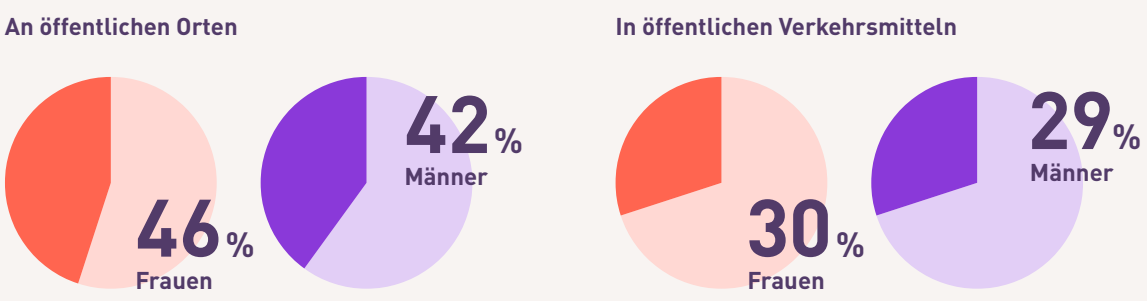
Sexuelle Belästigung im öffentlichen Raum – noch immer ein Dunkelfeld

Der öffentliche Raum umfasst alle Bereiche, die für die Allgemeinheit zugänglich und nutzbar sind. Sexismus zeigt sich hier in verschiedenen Formen, von offener sexueller Belästigung, Verfolgung und Bedrohung bis hin zu subtileren Ausdrucksformen. Laut einer aktuellen repräsentativen Umfrage haben 36 Prozent der befragten Frauen in Deutschland bereits Erfahrungen mit sexueller Belästigung im öffentlichen Raum gemacht (Clavaud/Finchelstein/Kraus 2018: 8). Zudem geschehen etwa 22 Prozent der angezeigten sexuellen Übergriffe und Vergewaltigungen im öffentlichen Raum (Schröttle/Müller 2014 S. 50). Die PARTNER 5 Erwachsenenstudie zu sexuellen Grenzverletzungen und sexualisierter Gewalt bestätigt, dass sexuelle Belästigung im öffentlichen Raum häufig vorkommt. Besonders Catcalling – also verschiedene Formen verbaler Belästigung ohne Körperkontakt – wird zunehmend thematisiert. Dazu zählen Pfeifen, Kussgeräusche, aufdringliche Blicke, vermeintliche Komplimente und anzügliche Bemerkungen über das Äußere einer Person. Diese Form der Belästigung betrifft viele Menschen: 89 Prozent der Frauen, 29 Prozent der Männer und 88 Prozent der nicht-binären Personen gaben an, bereits durch Worte sexuell belästigt worden zu sein (Kruber et al. 2020).

Die Auswirkungen solcher Belästigungen sind erheblich. Laut der EU-Grundrechteagentur vermeiden etwa 53 Prozent der LGBTI-Personen im öffentlichen Nahverkehr und auf der Straße Offenheit bezüglich ihrer Identität, um Gewalt oder Belästigung zu verhindern. In der Studie „Sexismus im Alltag. Wahrnehmungen und Haltungen der deutschen Bevölkerung" (Wippermann 2020) gaben 46 Prozent der Frauen und 42 Prozent der Männer an, Sexismus an öffentlichen Orten erlebt oder beobachtet zu haben. Öffentliche Verkehrsmittel wurden dabei von 30 Prozent der Frauen und von 29 Prozent der Männer als häufige Orte der Belästigung genannt (Abbildung 13). Bereits scheinbar harmlose Kommentare können das Wohlbefinden erheblich beeinträchtigen, da sie oft die Sorge verstärken, dass eine Belästigungssituation eskalieren könnte (Kearl 2010: 4). Frauen mit Behinderungen sind in allen Lebensbereichen einem erhöhten Risiko ausgesetzt, Gewalt zu erfahren – auch im öffentlichen Raum. Zugleich erschweren bauliche und kommunikative Barrieren den Betroffenen den Zugang zu Unterstützungsangeboten. Das fehlende Eingreifen von Umstehenden während Gewaltsituationen im öffentlichen Raum, wie auf der Straße oder im Zug, gibt Tätern zusätzlichen Rückhalt (Hilfetelefon 2024).

Sexismus im öffentlichen Raum tritt jedoch auch in weniger offensichtlichen Formen auf. Historisch gewachsene Städte- und Verkehrsplanungen berücksichtigen die Bedürfnisse aller Geschlechter oft nicht gleichwertig und können dadurch das Sicherheitsgefühl und die Bewegungsfreiheit bestimmter Gruppen einschränken. Auch die Außenwerbung, die das Stadtbild prägt, kann stereotype Rollenbilder verstärken und subtil zur Geschlechterdiskriminierung beitragen. Diese weniger sichtbaren Formen von Sexismus sind ebenfalls entscheidend bei der Gestaltung sexismusfreier Städte und Kommunen.
Neben dem konkreten Schutz vor sexueller Belästigung spielt die Erhöhung des Sicherheitsgefühls eine große Rolle. Maßnahmen zur Prävention und zum Schutz vor sexistischen Übergriffen sind daher von zentraler Bedeutung. Als wichtige Faktoren nennen Brandao/Rütten (2020) zum einen konkrete städtebauliche Maßnahmen, wie eine bessere Beleuchtung der Straßen und Plätze. Belebte Straßen und aktive Nachbarschaften fördern die soziale Kontrolle und stärken das Sicherheitsgefühl. Ein Schlüsselfaktor, um Städte zukünftig sicherer und inklusiver zu gestalten, sei bei allen Maßnahmen die Beteiligung von Mädchen und Frauen an der Planung (ebd.).

Abb. 13: Beobachteter Sexismus im öffentlichen Raum
(Quelle: Wippermann 2020)



Fokus Recht: Sexuelle Belästigung im öffentlichen Raum

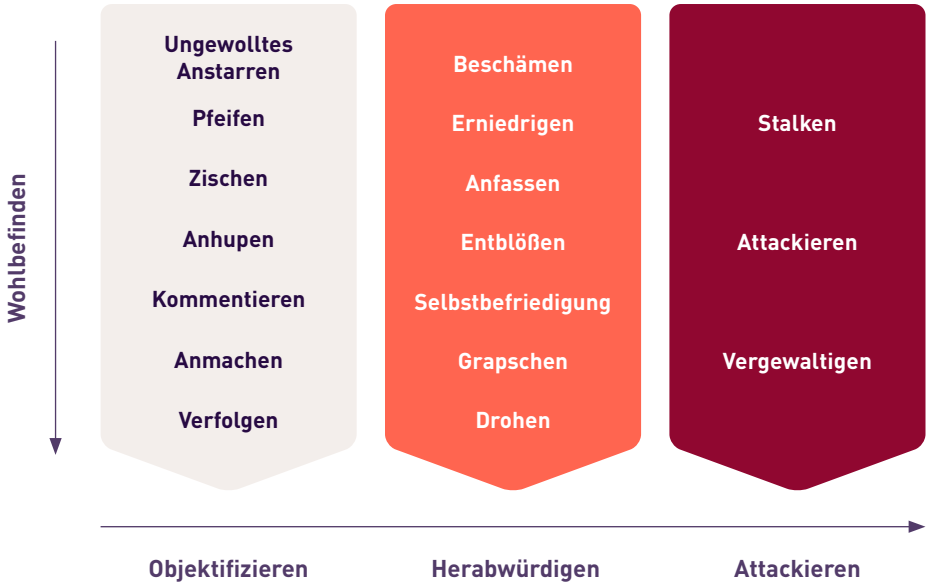
Seit der Reform des Sexualstrafrechts von 2016 ist die sexuelle Belästigung strafbar (§ 184i StGB), unabhängig davon, ob die Tat im öffentlichen Raum begangen wird oder nicht. Demnach sind nun auch solche körperlichen Berührungen strafbar, die zuvor in § 184h Nummer 1 StGB als „nicht erhebliche sexuelle Handlungen" gewertet wurden (zum Beispiel das sogenannte Grapschen). Denn auch solche Handlungen beeinträchtigen die sexuelle Selbstbestimmung, also das Recht, frei über das Ob, das Wann und das Wie einer sexuellen Begegnung zu entscheiden.

Der Straftatbestand des § 177 StGB wurde 2016 ebenfalls neu gefasst: Gemäß Absatz 1 wird der sexuelle Übergriff mit Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu fünf Jahren sanktioniert. Ein sexueller Übergriff im Sinne von § 177 Absatz 1 StGB liegt vor, wenn jemand gegen den erkennbaren Willen einer anderen Person sexuelle Handlungen von „einiger Erheblichkeit" (§ 184h Nr. 1 StGB) an ihr vornimmt oder von ihr vornehmen lässt oder sie zur Vornahme oder Duldung sexueller Handlungen an oder von einem Dritten bestimmt. Es kommt also nicht mehr darauf an, ob die betroffene Person zur sexuellen Handlung durch Gewalt oder durch Drohung mit Gewalt genötigt wurde. Damit wird auch in Deutschland die Forderung von Artikel 36 der Istanbul-Konvention umgesetzt, wonach alle nicht einverständlichen sexuellen Handlungen unter Strafe zu stellen sind.

Die sexuelle Belästigung nach § 184i StGB umfasst jedoch nur Belästigungen, die mit körperlichen Berührungen einhergehen. Rein verbale sexuelle Belästigungen werden hierdurch nicht erfasst. Während in Frankreich unmittelbar an eine betroffene Person gerichtete sexistische Witze und Sprüche seit 2018 als Ordnungswidrigkeit erfasst und mit einem Bußgeld geahndet werden können, gibt es für verbale sexuelle Belästigung in Deutschland keine eigene strafrechtliche Regelung. Verbale Belästigungen mit sexueller Konnotation können in Deutschland als Beleidigung gemäß § 185 StGB verfolgt und mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder Geldstrafe belegt werden. Eine Strafbarkeit als Beleidigung setzt aber voraus, dass in der verbalen sexuellen Belästigung ein Angriff auf die Ehre des Opfers durch vorsätzliche Kundgabe der Missachtung liegt.

Seit Anfang 2021 ist zudem das unbefugte Fotografieren und Filmen unter Röcke oder Kleider von Personen („Upskirting") als Verletzung des Intimbereichs durch Bildaufnahmen gemäß § 184k StGB strafbar, es drohen Freiheitsstrafen von bis zu zwei Jahren oder Geldstrafen. Niedersachsen plant, verbale und nonverbale sexuelle Belästigungen unter Strafe zu stellen, und hat dazu einen Gesetzentwurf für den Bundesrat vorbereitet. Dieser sieht vor, sexuelle Übergriffe durch Worte oder Gesten mit Freiheitsstrafen von bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafen zu ahnden.

Abb. 14: An welchen Orten meiden es LGBTI-Personen aus Angst vor Gewalt oder Belästigung, offen zu sein? (Quelle: EU-Grundrechteagentur (FRA) 2019)



Maßnahmen gegen Sexismus im öffentlichen Raum

26

Monitoring und Erforschung von sexistischen Vorfällen

Für Betroffene von sexualisierter Gewalt, Kommunen, Wissenschaft

Ziel Strukturveränderung

Ein großes Problem im Kampf gegen Sexismus im öffentlichen Raum ist der Mangel an Informationen über Vorfälle und betroffene Orte. Fachleute vermuten eine hohe Dunkelziffer. Kommunen sind oft unsicher, wo sie gezielt Maßnahmen ergreifen können, um die Sicherheit und das Sicherheitsgefühl ihrer Bürgerinnen und Bürger zu erhöhen. Umfragen oder Veranstaltungen zur bürgerschaftlichen Beteiligung können hierbei hilfreich sein. Eine weitere niedrigschwellige Möglichkeit bieten Smartphone-Apps, mit denen Betroffene sexistische Vorfälle direkt melden können. Dies verschafft den Verantwortlichen eine bessere Datenbasis und erhöht die Transparenz. Die erste App für ein solches Monitoring, „HarassMap", entstand 2011 im Zuge der ägyptischen Revolution. Seitdem haben unter anderem mehrere Städte in Frankreich, Indien, Tokio, Brüssel und Zürich ähnliche Anwendungen entwickelt, um sexuelle Belästigung im öffentlichen Raum einzudämmen. Zudem gibt es mittlerweile einige kommerzielle Anbieter, wie etwa OwnCity, Civitas oder Safetypin. Eine solche App ersetzt jedoch nicht die Notrufnummer 110, die bei akuter Gefahr für Leib und Leben immer gerufen werden sollte.

Nützliches

- Die „Meldestelle Antifeminismus" nimmt sexistische, frauenfeindliche und LGBTI-feindliche Vorkommnisse auf. Dazu gehören: menschenfeindliche Botschaften, Angriffe auf Gleichstellung, politische Strategien gegen Emanzipationsbestreben. https://antifeminismus-melden.de

27

Melde- und Anlaufstellen auf öffentlichen Feiern

Für Kommunen, Bürger*innen

Ziel Prävention gegen sexuelle Belästigung, Erste Hilfe bei sexueller Belästigung

Die kritische Männlichkeitsforschung, die sich mit den Auswirkungen männlicher Dominanz auf Frauen und Männer befasst, hat in verschiedenen Studien gezeigt, dass Alkoholkonsum auf Festen, Festivals, in Bars oder Clubs die Hemmschwellen in Bezug auf sexuelle Belästigung senken kann (Thompson/Cracco 2008: 83). Ähnlich wie bei sexueller Belästigung in anderen Kontexten sind die Täter überwiegend männlich, während die Opfer meist weiblich sind (Graham et al. 2014). Deshalb ist es sinnvoll, zu solchen Anlässen Vorkehrungen zu treffen, etwa durch Anlaufstellen oder Interventionen geschulter Awareness-Teams, die als Ansprechpersonen für Menschen dienen, die sich unwohl fühlen (Barrière 2020). Kommunen können in Zusammenarbeit mit lokalen Frauennotrufen oder Beratungsstellen für Opfer sexualisierter Gewalt vor Ort Anlaufstellen mit geschultem Personal einrichten.

Nützliches

- Adressen und Telefonnummern von rund 200 Frauennotrufen und Beratungsstellen vor Ort: www.frauen-gegen-gewalt.de/de/hilfe-beratung.html

Good Practice

Ein sicherer Ort für Frauen*
Aktion Sichere Wiesn für Mädchen* und Frauen*

Anfang der 2000er-Jahre traten vermehrt Fälle von sexualisierter Gewalt gegen Frauen* rund um das Oktoberfest auf. In der Öffentlichkeit wurde dies kaum thematisiert und von einem „sehr sicheren Oktoberfest" gesprochen. Um auf diese Problematik hinzuweisen, gründete sich 2003 die Initiative Sichere Wiesn, um Mädchen* und Frauen* vor sexueller Belästigung und Gewalt zu schützen.

Die drei Münchner Einrichtungen, AMYNA e. V., IMMA e. V. und die Beratungsstelle Frauennotruf München, sind von Beginn an die Trägervereine der Aktion. Sozialpädagogin Manuela Soller von AMYNA e. V., verantwortlich für die Öffentlichkeitsarbeit und das Thema Prävention innerhalb der Initiative, betont, dass es nicht nur um die konkrete Hilfe für betroffene Frauen* geht, sondern auch um Aufklärung und Prävention. Das Projekt macht unter anderem mit Flyern und in den sozialen Medien auf sich aufmerksam und bietet über das „Pausenhofprojekt" Workshops an Schulen an. „Wir wollen gesamtgesellschaftlich wirken und die Münchner Stadtgesellschaft auf das Problem der sexualisierten Gewalt gegenüber Mädchen* und Frauen* aufmerksam machen", so Manuela Soller.

Auf dem Oktoberfest selbst bietet die Aktion eine Anlaufstelle für Mädchen* und Frauen* an, den Safe Space. Dieser befindet sich im Servicezentrum in unmittelbarer Nähe zur Ambulanz und der Polizeidienststelle. An den Safe Space können sich alle Mädchen* und Frauen* wenden, die sich unsicher, belästigt oder bedroht fühlen. In der Beratungsstelle sind zwei Fachberaterinnen sowie zehn bis zwölf ehrenamtliche Helferinnen pro Abend tätig. Erstere werden in Fällen von sexuellen Übergriffen, psychischen Krisen oder Gewalt aktiv, letztere in anderen Fällen, etwa wenn eine Frau* ihre Gruppe verloren hat oder sich anderweitig nicht mehr zurechtfindet. Manuela Soller berichtet von einer guten Zusammenarbeit mit den Sicherheitskräften, der Polizei und der Ambulanz des Oktoberfests. So erhalten die Frauen* der Initiative vorab eine Führung über das Gelände, um sich mit den Gegebenheiten vor Ort vertraut zu machen.

Ein Problem sind allerdings die beengten Räumlichkeiten, zumal die Initiative immer bekannter wird und mehr Zulauf erhält. Auch mehr Mittel für die Präventionsarbeit wären laut Soller wünschenswert, gerade um über das Oktoberfest hinaus wirken zu können und München zu einem sichereren Ort für Frauen* zu machen. Denkbar wären zum Beispiel Schulungen und Materialien, um in Schulen, Einrichtungen der Jugendarbeit usw. methodisch zum Thema „sicher feiern und flirten" arbeiten zu können. Spenden und andere Formen der Unterstützung sind daher immer willkommen.
https://sicherewiesn.de

Manuela Soller, Sozialpädagogin M.A.
Fortbildungen und Vorträge zur Prävention bei sexuellem Missbrauch, Öffentlichkeitsarbeit für AMYNA, Institut zur Prävention von sexuellem Missbrauch sowie Teil des Organisationsteams der Aktion „Sichere Wiesn für Mädchen* und Frauen*"

28

Sexuelle Belästigung im öffentlichen Raum sichtbar verurteilen

Für Kommunen, Verkehrsbetriebe

Ziel Sichtbarmachen und Prävention gegen sexualisierte Gewalt im öffentlichen Raum

Kampagnen und Aktionen können das Thema sexuelle Belästigung im öffentlichen Raum und/oder in öffentlichen Transportmitteln ins Bewusstsein rücken und dazu beitragen, dass solche Tatbestände häufiger erkannt und angezeigt und mögliche Tatpersonen abgeschreckt werden. Der Vorteil des öffentlichen Raumes ist, dass sich hier ganz unterschiedliche gesellschaftliche Gruppen aufhalten und erreicht werden können. Eine niedrigschwellige Variante zur Entwicklung einer eigenen Kampagne wäre das Erstellen von Stickern und Flyern sowie das Auslegen und Aushängen von Informationsmaterialien und Telefonnummern für Betroffene von sexualisierter Gewalt in öffentlichen Gebäuden oder im öffentlichen Personennahverkehr – und zwar mehrsprachig und barrierefrei.

Nützliches

- Der Fachverband für Außenwerbung (FAW e.V.) bietet die Möglichkeit, vergünstigt eine Kampagne in den öffentlichen Raum zu tragen. Landesweit kann so für einen gemeinnützigen, nicht kommerziellen Zweck geworben werden. Die Außenwerbeunternehmen stellen hierzu ihre Werbeflächen zu den technischen Kosten – also ohne die üblichen Mediakosten – zur Verfügung. www.faw-ev.de

- 2023 hat das Gleichstellungsbüro der Stadt Dortmund in Kooperation mit der Fachhochschule Dortmund eine Kampagne gegen Sexismus im öffentlichen Raum gestartet. Sie macht auf das weitverbreitete Problem der sexuellen Belästigung im öffentlichen Raum aufmerksam, empowert Frauen und sensibilisiert die Bevölkerung für das Thema. www.dortmund.de/themen/frauen-lsbtiq-und-gleichstellung/gleichstellung/gewalt-gegen-frauen/kampagne-gegen-sexuelle-belaestigung-im-oeffentlichen-raum/

29

ÖPNV on demand: Bedarfsorientierter ÖPNV für die letzte Meile zur Haustür

Für ÖPNV-Unternehmen und Fahrgäste

Ziel Erhöhung des Sicherheitsgefühls

Um den öffentlichen Personennahverkehr komfortabler zu gestalten, haben einige ÖPNV-Unternehmen bedarfsorientierte Angebote eingeführt, die die Wartezeiten an Bushaltestellen verkürzen und Teile der Fahrt oder sogar die gesamte Strecke übernehmen. Diese Angebote bieten nicht nur einen erweiterten Service, sondern erhöhen auch das Sicherheitsgefühl der Fahrgäste, besonders nachts. Die Berliner Verkehrsbetriebe (BVG) starteten 2020 eine Ausschreibung für ein Rufbus-Projekt. In Gegenden mit schwacher ÖPNV-Anbindung sollen die Rufbusse Lücken schließen und Fahrgäste möglichst direkt zu Tram-, S- oder U-Bahnstationen bringen. Die Verkehrsbetriebe Hamburg (VHH) hat seit 2018 ein ähnliches Shuttlekonzept etabliert: Elektroautos bringen Fahrgäste in ausgewählten Randbezirken von der Haltestelle direkt bis zur Haustür. Die Fahrzeuge sind rund um die Uhr auf Abruf verfügbar und können über die App „hvv hop“ bestellt werden; der Service kostet einen Aufpreis auf die reguläre Fahrkarte. Auch individuellere Ridesharing-Angebote wie BVG Muva online (Berlin) oder MOIA (Hamburg und Hannover) erfreuen sich großer Beliebtheit. Diese Angebote folgen, ähnlich wie Taxis, einem Rufprinzip und nehmen auf dem Weg mehrere Fahrgäste auf. Zusätzlich hat die BVG die App Jelbi eingeführt, die für eine individuelle Route mehrere Verkehrsmittel kombiniert und so lange Wartezeiten vermeidet.

30

Strafrechtlich relevante Vorfälle konsequent verfolgen

Für Polizei und Justiz

Ziel Strukturveränderung

Die Reform des Sexualstrafrechts von 2016 hat den strafrechtlichen Schutz vor sexuellen Belästigungen deutlich verbessert. Die in der Strafverfolgungsstatistik ausgewiesene Zahl der Verurteilungen wegen sexueller Belästigung gemäß § 184i StGB ist in den ersten drei Jahren seit Inkrafttreten des neuen Straftatbestands überraschend hoch. Dies zeigt, dass die Reform in der Praxis Wirkung zeigt. Dennoch kritisieren Opferanwältinnen und -anwälte, dass nicht alle zur Anzeige gebrachten Straftaten konsequent strafrechtlich verfolgt werden. So stellt Prof. Dr. Ulrike Lembke (2016), Richterin am Berliner Verfassungsgericht, fest, dass Justiz und Behörden häufig noch von veralteten moralischen Vorstellungen über Sexualität beeinflusst sind, die sich auf die Rechtsprechung auswirken. Weit verbreitet ist etwa die Vorstellung, Frauen könnten durch ihr eigenes Verhalten (z.B. Alkoholkonsum, Kleidung) zur Belästigung beitragen. Ebenso gehört die Annahme, dass es bei Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung besonders viele Falschanzeigen gebe, ins Reich der Mythen. Auch rassistische Stereotype spielen laut Betroffenen eine Rolle in der Rechtsprechung und Strafverfolgung, wenngleich hierzu keine Studien in Deutschland vorliegen. Aufgrund dieser problematischen Annahmen werden entsprechende Straftaten in der Praxis nicht immer professionell behandelt. Der Deutsche Juristinnenbund (2018) fordert daher bessere Information und Fortbildung für Gerichte, Staatsanwaltschaften und Polizei.

Fahrer*innen als Ansprechpersonen bei Belästigungen

Bei Belästigungsvorfällen in Bus und Bahn stehen die jeweiligen Fahrer*innen als Ansprechpersonen zur Verfügung. Sie haben das Hausrecht in ihrem Fahrzeug und können Tatpersonen verwarnen, sie des Fahrzeugs verweisen oder die Polizei rufen.

Diskrimierende Rollenklischees in der Werbung: Kriterien verhindern Fortschreibung

Da Werbung oft durch ein Bild eine sofort erkennbare Geschichte erzählt, greift sie häufig auf vereinfachende Darstellungsweisen zurück. In manchen Fällen bedienen sich Werbende dabei klischeehafter Geschlechterrollen oder reduzieren Menschen, insbesondere Frauen, auf ihre Sexualität, einzelne Körpermerkmale oder eine vermeintlich „exotische" Herkunft. Diese Reduktion hat – wie auch in anderen Medien – schädliche Auswirkungen auf die Selbstwahrnehmung von Frauen und auf deren Wahrnehmung durch Männer.

Der Deutsche Werberat, das Selbstkontrollgremium der Werbewirtschaft in Deutschland, hat deshalb Verhaltensregeln entwickelt, die Herabwürdigung und Diskriminierung von Personen verhindern sollen. Dieses Regelwerk, das für alle kommerziellen Kommunikationsformen und Medien gilt, wurde zuletzt 2014 aktualisiert. Unter anderem dürfen keine „Aussagen oder Darstellungen verwendet werden, die Personen etwa aufgrund ihres Geschlechts, ihrer Rasse, ihrer Sprache oder Herkunft diskriminieren" (Deutscher Werberat 2014: 4).

Ein digitaler Leitfaden erläutert diese Verhaltensregeln. Die Werbewirtschaft, Medien und Werbetreibende haben den Kodex akzeptiert, sodass sexistische Werbung auf Basis einer Einzelfallbewertung effektiv unterbunden werden kann. In vielen kommunalen Werbeverträgen für Werbung auf öffentlichen Flächen wird ebenfalls festgelegt, dass Werbung nicht gegen „gute Sitten" verstoßen darf – was auch sexistische Werbung einschließt. Die Verhaltensregeln des Deutschen Werberats dienen hierbei als Leitfaden, um Werbende zur Entfernung von entsprechenden Werbemotiven zu bewegen.

Problematisch ist jedoch, dass diese Regelung nur auf öffentliche Flächen einer Stadt zutrifft und beispielsweise nicht für Flyer, Lieferwagen oder andere Werbeflächen privater Unternehmen gilt. Doch auch in diesen Fällen kann der Werberat eingeschaltet werden und bei Verstößen gegen seine Verhaltensregeln auf den Werbetreibenden einwirken, die entsprechende Werbung einzustellen. Ein gesetzliches Verbot sexistischer Werbung wird jedoch aus rechtlichen und praktischen Gründen als weder möglich noch sinnvoll erachtet. (Henning-Bodewig 2017; Wissenschaftlicher Dienst des Deutschen Bundestags 2016).

31

Beschwerden über sexistische Werbung im öffentlichen Raum einreichen

Für Kommunen, Außenwerbende, Bürger*innen

Ziel Stoppen und Verhindern von Sexismus in der Werbung, Sichtbarmachen von Sexismus

Einige Städte und Kommunen haben Beschwerdestellen für sexistische Werbung im öffentlichen Raum eingerichtet. In den meisten Städten übernimmt der Deutsche Werberat diese Funktion. Anhand eines transparenten Kriterienkatalogs entscheidet er, ob eine Werbung sexistisch oder auf andere Weise diskriminierend ist. Die Mitglieder des Fachverbands für Außenwerbung (FAW) – die Mehrheit der Unternehmen in Deutschland, die Werbeträger betreiben – unterstützen den Deutschen Werberat und folgen den Verhaltensregeln gegen Herabwürdigung und Diskriminierung von Personen. Dies beinhaltet unter anderem die Prüfung von Motiven vor dem Aushang der Werbung. Für die Beschäftigten seiner Mitgliedsunternehmen organisiert der FAW Sensibilisierungstrainings, die vom Deutschen Werberat durchgeführt werden. So soll bereits im Vorfeld ein geschulter Motivcheck sichergestellt werden.

Jede Beschwerde, die beim Werberat eingeht, wird zunächst von der Geschäftsstelle geprüft. Wird eine Beschwerde als offensichtlich unbegründet eingestuft, erfolgt eine Zurückweisung mit entsprechender Begründung. Andernfalls erhält das betroffene Unternehmen die Gelegenheit zur Stellungnahme, die in die Entscheidungsgrundlage einfließt. Kommt der Werberat zu dem Ergebnis, dass kein Verstoß gegen die Verhaltensregeln vorliegt, wird die Beschwerde abgewiesen, und das werbende Unternehmen wird schriftlich über die Entscheidung informiert.

Stellt das Entscheidungsgremium des Werberats jedoch einen Verstoß gegen seinen Kodex fest, fordert es das werbende Unternehmen auf, das betroffene Werbemittel zu ändern oder einzustellen. Der Werberat setzt sich in der Regel direkt bei den betroffenen Unternehmen mit seinen Beanstandungen durch (Durchschnitt der letzten vier Jahrzehnte: 94 Prozent). Nur in Ausnahmefällen muss das Gremium eine öffentliche Rüge aussprechen, die über eine Pressemitteilung verbreitet und von den Medien aufgegriffen wird. Diese Maßnahme führt in den meisten Fällen dazu, dass das betroffene Unternehmen zukünftig gesellschaftlich akzeptierte Werbung verwendet.

Nützliches

- Leitfaden des Deutschen Werberats: https://werberat.de/leitfaden-zum-werbekodex-des-deutschen-werberats/

- Der Deutsche Werberat berät Kommunen zum Vorgehen gegen sexistische Werbung: Telefon: (030) 59 00 99 700, werberat@werberat.de

Verkehrs- und Stadtplanung: Städte sind für alle da!

In den späten 1970ern kritisierten Stadtplanerinnen, Architektinnen, Geografinnen und Stadtsoziologinnen in Deutschland, dass die Perspektiven von Frauen in der Stadtplanung fehlten. Ihre These: Frauen nutzen den öffentlichen Raum anders, weil sie neben der Erwerbsarbeit einen Großteil der unbezahlten Hausarbeit und Kindererziehung leisten und weniger mit dem Auto, sondern häufiger zu Fuß unterwegs sind. Durch die Gründung der Feministischen Organisation von Planerinnen und Architektinnen e. V. (FOPA) erreichte die Kritik schließlich Mitte der 1980er-Jahre auch die kommunalen Verwaltungen (Bauer/Frölich von Bodelschwingh 2017).

Anfang der 1990er gründete der Deutsche Städtetag die Kommission „Frauen in der Stadt", die bis heute wichtiges Wissen zu Genderfragen in der Stadtplanung vermittelt. 2003 wurde das Forschungsfeld „Gender Mainstreaming im Städtebau" im Experimentellen Wohnungs- und Städtebau (ExWoSt) des Bundesministeriums für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung gestartet und vom Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung betreut. Seit den 2010er-Jahren sind auch im Städtebau Diversity-Ansätze und intersektionale Perspektiven präsent.

Trotz dieser positiven Entwicklung kritisieren Meike Spitzner, Verkehrsforscherin am Wuppertal Institut für Klima, Umwelt, Energie, und andere Forschende, dass noch immer viele Städte zu stark auf historisch männliche Bedürfnisse optimiert seien (Vu 2019). Dies bestätigte zuletzt eine Studie aus dem Jahr 2019, die das Bundesverkehrsministerium in Auftrag gegeben hatte: „Die geschlechtsspezifischen Unterschiede sind zu weiten Teilen auf die unterschiedlichen Lebenskontexte von Männern und Frauen zurückzuführen", heißt es dort (Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur 2019: 52).

Rechtliche Rahmenbedingungen im Planungsrecht

„Durch das Europarechtsanpassungsgesetz Bau erfolgte im Jahr 2004 die Aufnahme der Chancengleichheit in den Katalog der abwägungsrelevanten Tatbestände des § 1 Abs. 6 Baugesetzbuch (BauGB), die bei der Aufstellung von Bauleitplänen insbesondere zu berücksichtigen sind. Die Nicht-Beachtung der ‚unterschiedlichen Auswirkungen auf Männer und Frauen' kann seither als Abwägungsfehler oder -mangel gewertet werden. Während sich im Raumordnungsgesetz des Bundes kein Hinweis auf die Gleichstellung von Männern und Frauen oder die Geschlechtergerechtigkeit findet, wurden diese Aspekte in das Landesplanungsgesetz von Rheinland-Pfalz (2003) und in das Landes-Raumordnungsprogramm von Niedersachsen (2017) aufgenommen. [...]

Auf der Regionalplanungsebene gibt es vielfältige Belege für die Verankerung genderrelevanter Aspekte in den Zielen und Grundsätzen der Regionalpläne. An erster Stelle kann das Leitbild der Einheit von Siedlung, Verkehr und Infrastruktur genannt werden. Dieses zielt darauf ab, die Siedlungsentwicklung an Standorten zu konzentrieren, die infrastrukturell versorgt sind und einen guten Anschluss an das (vorzugsweise schienengebundene) ÖPNV-Netz haben. Dieses Leitbild wird zum Beispiel im Regionalen Raumordnungsprogramm der Region Hannover als Planungsgrundsatz formuliert. [...]

Im Regionalplan der Region Stuttgart findet sich als verbindliche Vorgabe das Ziel, als Leitprinzipien der Planung sowohl Gender Mainstreaming als auch Chancengerechtigkeit zugrunde zu legen, um die unterschiedlichen Lebenssituationen, Interessen und Bedürfnisse im Lebensalltag von Frauen und Männern, alten und jungen Menschen, behinderten und nicht-behinderten Menschen zu berücksichtigen, anzuerkennen und deren Teilhabe an allen Entwicklungen zu ermöglichen und zu fördern. [...]

Als drittes Beispiel für die Verankerung von Gender Mainstreaming in der Regionalplanung soll der Einheitliche Regionalplan Rhein-Neckar herangezogen werden. Zum einen findet sich im Planungsleitbild des Regionalplans ein Abschnitt zur Verwirklichung von Chancengleichheit, die allen räumlichen Planungen als Leitprinzip zugrunde zu legen ist." (Bauer/ Frölich von Bodelschwingh 2017: 21 f.) Um die Sicherheit und das Wohlbefinden der Bürger*innen im öffentlichen Raum zu fördern, plant die Stadt Salzgitter die Einführung eines „Angstraumkatasters". Dieses Kataster soll systematisch alle Orte erfassen, die als sogenannte Angsträume wahrgenommen werden – also Bereiche, in denen Menschen sich aufgrund mangelnder Beleuchtung, unübersichtlicher Strukturen oder fehlender sozialer Kontrolle unsicher fühlen. Bürger*innen können diese selbst an die Stadt melden. Eine Übersicht dieser Angsträume hilft der Stadtverwaltung, Prioritäten zu setzen und gezielte Maßnahmen, wie beispielsweise bessere Beleuchtung oder regelmäßige Reinigung, umzusetzen. Schulungen für städtische Mitarbeiter*innen sollen sicherstellen, dass alle Beteiligten die Problematik verstehen und auf Augenhöhe mit der Bevölkerung zusammenarbeiten (Gemeinsam gegen Sexismus 2024).

32

Gendergerechte Beteiligungsverfahren für die Stadtplanung

Für Stadtplaner*innen

Ziel Baumaßnahmen, die für vielfältige Nutzer*innen optimiert werden

Beteiligungsprozesse von Ortsansässigen gelten im Städtebau als ein wichtiges Instrument, um eine hohe Akzeptanz für Baumaßnahmen bei den Bürgerinnen und Bürgern zu erreichen. Sie sind aufwendig, rechnen sich jedoch auf lange Sicht: Durch Beteiligungsverfahren fließen vielfältige Perspektiven ein, was die Planung bedarfsorientierter und nachhaltiger werden lässt. Damit Beteiligungsverfahren die Perspektiven aller Personengruppen gleichermaßen berücksichtigen, gibt es einiges zu beachten. So weisen konventionelle Formen der Beteiligung, wie etwa Versammlungen, Runde Tische, Meinungsumfragen und Anhörungen, Defizite auf, weil sich in diesem Rahmen meist diejenigen zu Wort melden, die wortgewandt und politisch engagiert sind. Ein großer Teil der von den Planungsergebnissen Betroffenen bleibt also unberücksichtigt. Deswegen sollte in diesen Beteiligungsformaten immer mit einer gender- und vielfaltbewussten Ansprache, Moderation und Ergebniskontrolle gearbeitet werden, um sicherzustellen, dass wirklich die unterschiedlichen Gruppen zu Wort kommen. Sinnvoll ist es, auch andere Beteiligungsformen ergänzend zu nutzen, etwa projektorientierte Arbeit in Workshops oder Arbeitskreisen, gemeinsame Spaziergänge mit Betroffenen durch ein Planungsgebiet oder Werkstattformate (Stadt Braunschweig o. J.: 26).

33

Subjektives Sicherheitsgefühl durch Baumaßnahmen erhöhen

Für Kommunen, Bürger*innen, ÖPNV-Fahrgäste

Ziel Struktur

Städtebauliche Maßnahmen können das Sicherheitsgefühl der Stadtbewohner*innen direkt beeinflussen und sich etwa auf die Nutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln auswirken. Die folgenden Hinweise beziehen sich auf die Planung neuer Verkehrswege und Wohngebiete sowie auf die Umgestaltung bestehender Orte, die bereits bei einem Monitoring als sogenannte Angstorte bekannt geworden sind. In der Verkehrsplanung gilt: Für Fußgänger*innen sind tagsüber andere Kriterien wichtig als nachts. Während tagsüber vor allem die Sicherheit im Straßenverkehr und ein möglichst ansprechender Weg – zum Beispiel durch Parkanlagen – eine Rolle spielen, stehen nachts der Schutz vor Gewalt und das Sicherheitsgefühl im Vordergrund. Als besonders bedrohlich werden Unterführungen wahrgenommen. Falls sie unvermeidbar sind, sollten sie hell und geradlinig gestaltet werden, damit sie möglichst einsehbar sind. Damit Busse auch nachts genutzt werden, sollten Haltestellen in nächstmöglichem Abstand zu Wohnzonen gewählt werden, denn Sicht- und Hörbezüge zwischen bewohntem Gebiet und Wartebereich erhöhen das Sicherheitsgefühl. Die nähere Umgebung der Haltestelle sollte übersichtlich gestaltet und gut beleuchtet werden. An Knotenpunkten des öffentlichen Nahverkehrs außerhalb der Wohngebiete können zum Beispiel Kioske mit Abendverkauf eingerichtet werden (Glatt/Osswald 1997: 57–75).

Nützliches

- Die Stadt Basel hat 1997 eine Umfrage zum Thema Sicherheit im öffentlichen Raum durchgeführt und daraufhin umfangreiche stadtplanerische Empfehlungen entwickelt: www.planungsamt.bs.ch

34

Nachbarschaftsbelebung durch Gemeinschaftsgärten

Für Stadtverwaltung, Bürger*innen

Ziel Unsicherheitsgefühl im öffentlichen Raum verringern

Das subjektive Sicherheitsgefühl spielt eine zentrale Rolle, damit alle den öffentlichen Raum gleichermaßen nutzen können. Eine verbesserte städtische Infrastruktur, etwa durch ausreichende Beleuchtung und offene, gut einsehbare Plätze, trägt ebenso dazu bei wie belebte Straßen und eine aktive Nachbarschaft, die soziale Kontrolle zu fördern und Sicherheit zu vermitteln. Gemeinschaftsprojekte wie Nachbarschaftsaktionen oder Gemeinschaftsgärten können das Zusammengehörigkeitsgefühl stärken und den öffentlichen Raum wieder als sicheren Ort etablieren. Kommunen haben die Möglichkeit, durch solche Bürgerbeteiligungen die soziale Verantwortung zu fördern und den öffentlichen Raum für alle sicherer zu gestalten.

Nützliches

- Die Stadt Wien unterstützt die Einrichtung von Nachbarschaftsgärten aktiv durch Beratung und finanziell. Weitere Informationen: https://www.wien.gv.at/umwelt-klimaschutz/nachbarschaftsgaerten.html

35

Die Repräsentanz von Frauen im Stadtbild erhöhen

Für Stadtverwaltung, Bürger*innen

Ziel Sichtbarmachen, Abbau von Geschlechterstereotypen

Straßen, Plätze, öffentliche Gebäude und ihre Namen sind Bestandteil unseres Alltags im städtischen Raum. In Adressangaben, bei Wegbeschreibungen oder Ansagen in öffentlichen Verkehrsmitteln hört, liest oder sagt man sie – meist beiläufig und gänzlich unhinterfragt. Häufig wurden und werden Straßen, Plätze und öffentliche Gebäude zu Ehren wichtiger Persönlichkeiten aus Politik, Kultur und Gesellschaft benannt – und diese waren in der Vergangenheit in der Regel männlich. In Bremen (Regener 2017: 13) und in Berlin-Mitte liegt das Verhältnis zwischen Männer- und Frauennamen bei zehn zu eins; in anderen Städten und Gemeinden sieht es ähnlich aus. Durch diese Überrepräsentanz verstärkt sich unterbewusst der Eindruck, der öffentliche Raum sei ein männlicher. Viele Kommunen haben deshalb beschlossen, Straßen und Plätze künftig verstärkt nach Frauennamen zu benennen. Um das Geschlechterverhältnis hier zu verbessern, hat Berlin-Mitte zum Beispiel explizit geregelt, dass Namen von Frauen besondere Berücksichtigung finden sollen. Weil jedoch Umbenennung aufgrund des Aufwands, den etwa Anwohnende haben, in der Regel nicht erwünscht ist, wird eine 50/50-Verteilung nicht zu erreichen sein (Hobrack 2017).

Quellenverzeichnis

Allen, Heather/Vanderschuren, Marianne (2016): Safe and Sound. International Research on women's personal safety on public transport. Fia Foundation Research Series, Paper 6. London.

Amadeu Antonio Stiftung (2023): Zivilgesellschaftliches Lagebild Antifeminismus 2023. Dokumentation und Analysen der Meldestelle Antifeminismus. www.amadeu-antonio-stiftung.de/wp-content/uploads/2024/03/Lagebild_Antifeminismus_2023_WEB.pdf (5.9.2024).

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2020): Was tun bei sexueller Diskriminierung am Arbeitsplatz? Leitfaden für Beschäftigte, Arbeitgeber und Betriebsräte. 7. Auflage. www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Leitfaeden/leitfaden_was_tun_bei_sexueller_belaestigung.pdf?__blob=publicationFile&v=21 (11.12.20214).

Barrière, Louise (2020): „Safer spaces for everyone?" The Ladyfest scene as an innovative field for the fight against gendered violence in the live music industry. In: Arts and the Market, 21. Dezember 2020.

Bauer, Uta/Frölich von Bodelschwingh, Franciska (2017): 30 Jahre Gender in der Stadt- und Regionalentwicklung. Erfahrungen und Perspektiven. In: Deutsches Institut für Urbanistik (DIfU). https://difu.de/projekte/30-jahre-gender-in-stadt-und-regionalentwicklung (11.12.2024).

Becker, Julia C. (2014): Subtile Erscheinungsformen von Sexismus. In: Aus Politik und Zeitgeschichte (APuz), Nr. 8/2014, S. 29–34.

Becker, Julia C./Zawadzki, Matthew J./Shields, Stefanie A. (2014): Confronting and Reducing Sexism: A Call for Research on Intervention. In: Journal of Social Issues, Vol. 70, Nr. 4, S. 603–614.

Bereswill, Mechthild/Ehlert, Gudrun (2017): Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und der sexuellen Orientierung. In: Scherr, Albert/El-Mafaalani, Aladin/Yüksel, Gökçen (Hrsg.): Handbuch Diskriminierung. Wiesbaden. S. 499–509.

Berkowitz, Alan/Mathews, David (2004): Working with Men to Prevent Violence against Women: An Overview (Part One). https://vawnet.org/sites/default/files/materials/files/2016-08/Working%20with%20Men%20to%20Prevent%20Violence%20Against%20Women-%20An%20Overview%20%28Part%20One%29.pdf (11.12.2024)

Bönke, Timm/Glaubitz, Rick/Göbler, Konstantin/Harnack, Astrid/Pape, Astrid/Wetter, Miriam (2020): Wer gewinnt? Wer verliert? Die Entwicklung und Prognose von Lebenserwerbseinkommen in Deutschland. www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/Graue-Publikationen/LEE_2.pdf (11.12.2024).

Bourdieu, Pierre (2005): Die männliche Herrschaft. Frankfurt a. M.

Brandao, Anabela/Rütten, Anne (2020): Safe in the City? Zur gefühlten Sicherheit von Mädchen und Frauen in deutschen Städten. Hrsg. von Plan International. Hamburg. www.plan.de/presse/pressemitteilungen/detail/frauen-erleben-in-ihren-staedten-angst-belaestigung-und-gewalt.html (11.12.2024).

Budgetdienst Republik Österreich (2019): Gender Budgeting: Fortschritte und Herausforderungen. Wien. www.parlament.gv.at/fachinfos/budgetdienst/Gender-Budgeting-Fortschritte-und-Herausforderungen (11.12.2024).

Budgetdienst Republik Österreich (2020): Entwurf zum Bundesfinanzgesetz 2020. Entwurf zum Bundesfinanzrahmengesetz 2020–2023. Untergliederungsanalyse UG 32-Kunst und Kultur.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2018): Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Eine Zusammenfassung. Berlin.

Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport Österreich (2021): Vergabe von Arbeitsstipendien. Informationsblatt. www.bmkoes.gv.at/dam/jcr:994459f4-0a7c-49db-8b3e-85279d7ce86b/Informationsblatt_Arbeitsstipendien.pdf (11.12.2024).

Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur (2019): Mobilität in Deutschland – Ergebnisbericht. https://bmdv.bund.de/SharedDocs/DE/Anlage/G/mid-ergebnisbericht.pdf?__blob=publicationFile (11.12.2024).

Chung, Heejung/van der Lippe, Tanja (2018): Flexible Working, Work–Life Balance, and Gender Equality. Introduction. In: Social Indicators Research (2020) 151, S. 365–381.

Clavaud, Amandine/Finchelstein, Gilles/Kraus, François (2018): Les femmes face aux violences sexuelles et au harcèlement dans la rue. www.jean-jaures.org/publication/les-femmes-face-aux-violences-sexuelles-et-au-harcelement-dans-la-rue/ (11.12.2024).

Council of Europe (2011): Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt https://rm.coe.int/1680462535 (11.12.2024).

Council of Europe (2019): CM/Rec(2019)1, Recommendation of the Committee of Ministers to member States on preventing and combating sexism – Unofficial translation into German. rm.coe.int/pravention-und-bekampfung-von-sexismus/16809f011f (10.12.2024).

Council of Europe (o. J.): Eurimages and gender equality. www.coe.int/en/web/eurimages/gender-equality (10.12.2024).

Crenshaw, Kimberle (2011): Demarginalizing the intersection of race and sex: A black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and anti-racist politics. In: University of Chicago Legal Forum, Vol. 140, S. 25–42.

Criado-Perez, Caroline (2020): Unsichtbare Frauen. Wie eine von Daten beherrschte Welt die Hälfte der Bevölkerung ignoriert. München.

Cuberes, David/Teignier, Marc (2015): Aggregate Effects of Gender Gaps in the Labor Market: A Quantitative Estimate. https://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/110982/1/658812.pdf (11.12.2024).

DaMigra (2019): DaMigra zum Equal Pay Day am 18. März 2019 – Wann ist der Equal Pay Day für Migrantinnen*? https://www.damigra.de/meldungen/damigra-zum-equal-pay-day-am-18-maerz-2019-wann-ist-der-equal-pay-day-fuer-migrantinnen/ (11.12.2024).

Deloitte Access Economics (2019): The Economic Costs of Sexual Harassment in the Workplace. Final report. https://www.deloitte.com/content/dam/assets-zone1/au/en/docs/services/economics/deloitte-au-economic-costs-sexual-harassment-workplace-240320.pdf (11.12.2024).

Demokratie Leben (2022): Für Vielfalt – Gegen Antifeminismus. www.demokratie-leben.de/magazin/magazin-details/antifeminismus-begegnen-demokratie-staerken-121 April 2022 (28.8.2024).

Denk, David/ Zwerenz, Milena (2024): Der Fall eines Rappers. Zeit Online, 20.10.2024. www.zeit.de/kultur/musik/2024-10/sean-diddy-combs-prozess-vorwuerfe-missbrauch-faq (10.12.2024).

Destatis (2013): Todesursachen Suizide. https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Gesundheit/Todesursachen/Tabellen/suizide.html#119324 (11.12.2024).

Deutscher Bundestag, Wissenschaftliche Dienste (2016): Sachstand Gender Budgeting, Aktenzeichen: WD 4 - 3000 - 030/16. https://www.bundestag.de/resource/blob/422758/e7d8cf98f8b76850882bc9c094fbddd4/wd-4-030-16-pdf-data.pdf (11.12.2024).

Deutscher Juristinnenbund (2018): Stellungnahme: 18-02 zur effektiven Umsetzung des Übereinkommens des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt (Istanbul-Konvention) in Deutschland. 29.01.2018 https://www.djb.de/presse/pressemitteilungen/detail/st18-02 (10.12.2024).

Deutscher Juristinnenbund (2024): Policy Paper: 24-32, Umsetzung des ILO-Übereinkommens gegen Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt (Nr. 190) 12.09.2024 https://www.djb.de/presse/pressemitteilungen/detail/st24-32 (09.12.2024).

Deutscher Werberat (2019): Verhaltensregeln des Deutschen Werberats gegen Herabwürdigung und Diskriminierung von Personen. https://werberat.de/leitfaden-zum-werbekodex-des-deutschen-werberats/herabwuerdigung-diskriminierung/ (17.12.2024).

Diehl, Charlotte (2017): „Sexismus ist ein Werkzeug, mit dem Männer ihre Macht sichern". In: Zeit Online, 04.10.2017, www.zeit.de/arbeit/2017-10/ sexuelle-belaestigung-arbeitsplatz-sexismus-charlotte-diehl (11.12.2024).

Diewald, Gabriele/Steinhauer, Anja (2017): Richtig gendern. Wie Sie angemessen und verständlich schreiben. Berlin.

Döing, Laura (2018): Frauen-Förderung oder Männer-Diskriminierung? Die Frauenquote im Film. https://www.dw.com/de/frauen-f%C3%B6rderung-oder-m%C3%A4nner-diskriminierung-die-frauen-quote-im-film/a-46286992 (10.12.2024).

Eckhardt Rodriguez, Ana (2018): Der schwarze Gangster und die illegale Einwanderin. Diskriminierung und Vorurteile im Fernsehen. In: Televizion, 31/2018/2, S. 38–42.

Elsen, Hilke (2018): Das Tradieren von Genderstereotypen, Sprache und Medien. In: interculture journal. Online-Zeitschrift für interkulturelle Studien. Vol. 17, Nr. 30, S. 45–69.

European Commission (1998): Sexual harassment in the workplace in the European Union. www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/shworkpl.pdf (11.12.2024).

EWA Network (2020): Good practices to fight gender inequality in the film industry. www.ewawomen.com/gender-inequality-in-the-film-industry/good-practices (10.12.2024).

Filmförderung Hamburg Schleswig-Holstein (2020): FFHSH führt Diversity Checklist ein. Mehr #VielfaltFilmen. https://moin-filmfoerderung.de/diversity (10.12.2024).

Foundation for European Progressive Studies/Fondation Jean-Jaurès (2019): European Observatory on Sexism and Sexual harassment at work. Paris.

Frey, Regina (2010): Gender Budgeting als geschlechterpolitische Strategie. In: Internationale Politik und Gesellschaft (IPG), H. 2/2010, S. 35–47.

Frohn, Dominic/Meinhold, Florian/Schmidt, Christina (2017): Out im Office?! Sexuelle Identität und Geschlechtsidentität, (Anti-) Diskriminierung und Diversity am Arbeitsplatz. Herausgegeben von IDA | Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung, S. 22, 26 f. https://www.diversity-institut.info/downloads/IDA_Out-im-Office_Web_180811.pdf (09.12.2024).

Funken, Christiane (2005): Glass Ceiling – Fakt oder Fiktion? Redebeitrag zur Prädikatsvergabe von TOTAL E-QUALITY Deutschland e. V. docplayer.org/75787643-Institut-fuer-soziologie-prof-dr-christiane-funken-redebeitrag-zur-praedikatsvergabe-von-total-e-quality-deutschland-e-v-am-02.html (18.09.2020).

Gemeinsam gegen Sexismus (2024): Netzwerktreffen „Sicherheitsgefühl im öffentlichen Raum stärken". www.gemeinsam-gegen-sexismus.de/online-netzwerktreffen-zu-schwerpunkt-sicherheitsgefuehl-im-oeffentlichen-raum/ (10.12.2024).

Geschäftsstelle Forum Equal Pay Day (2016): Fact Sheet: Der Gender Pay Gap und die Ursachen.

Girlguiding (Hrsg.) (2016): Girls Attitudes' Survey 2016. www.girlguiding.org.uk/globalassets/docs-and-resources/research-and-campaigns/ girls-attitudes-survey-2016.pdf (10.01.2021).

Glatt, Anita/Osswald, Bettina (1997): Mehr Sicherheit im öffentlichen Raum. Was wir tun können, damit sich Stadtbewohnerinnen und Stadtbewohner sicherer fühlen. Basel.

Goffman, Erving (2001): Interaktion und Geschlecht. Frankfurt a. M.

Golden, Brian A. (2011): „Perceptions of masculinity and career specific gender stereotypes". Master's Theses and Doctoral Dissertations. https://commons.emich.edu/theses/350 (10.12.2024).

Gomolla, Mechthild (2017): Direkte und indirekte, institutionelle und strukturelle Diskriminierung. In: Scherr, Albert/El-Mafaalani, Aladin/Yüksel, Gökçen (Hrsg.): Handbuch Diskriminierung. Wiesbaden. S. 133–156.

de Gouges, Olympe (1791): Erklärung der Rechte der Frau und Bürgerin. https://olympe-de-gouges.info/frauenrechte (17.12.2024).

Graham, Kathryn/Bernards, Sharon/Osgood, D. Wayne/Abbey, Antonia/Parks, Michael/Flynn, Andrea/Dumas, Tara/Wells, Samantha (2014): „Blurred Lines?" Sexual Aggression and Barroom Culture. In: Alcoholism: Clinical and Experimental Research, Jg. 38, Nr. 5, S. 1416–1424.

Hackett, Ruth A./Steptoe, Andrew/Jackson, Sarah E. (2019): Sex discrimination and mental health in women: A prospective analysis. In: Health Psychology 38 (11), S. 1014–1024.

Hänzi, Denis (2013): Die Ordnung des Theaters. Eine Soziologie der Regie. Berlin.

Hark, Sabine/Villa, Paula-Irene (2015): Anti-Genderismus. Sexualität und Geschlecht als Schauplätze aktueller politischer Auseinandersetzungen, Bielefeld, transcript Verlag.

Hausmann, Andrea/Süß, Stefan (2012): Personelle Vielfalt in der Kultur. Zur Bedeutung von Diversity-Management für Theaterbetriebe. In: Zeitschrift für öffentliche und gemeinwirtschaftliche Unternehmen (ZögU), 35 (4), S. 401–421.

Haverkamp, Katarzyna/Müller, Klaus/Runst, Petrik/Gelzer, Anja (2015). Frauen im Handwerk. Status Quo und Herausforderungen. (Göttinger handwerkswirtschaftliche Studien, Bd. 97). https://ifh.wiwi.uni-goettingen.de/site/assets/files/2517/ifh_gbh-2_2015.pdf (10.06.2024).

Henning-Bodewig, Frauke (2017): „Sexistische Werbung" – ein Fall für den Gesetzgeber? https://werberat.de/wp-content/uploads/2023/05/dwr_2017_gastbeitrag_henning-bodewig.pdf (17.12.2024).

Hickmann, Helen/Koneberg, Filiz (2022): Die Berufe mit den aktuell größten Fachkräftelücken, IW-Kurzbericht, Nr. 67, Köln www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Kurzberichte/PDF/2022/IW-Kurzbericht_2022-Top-Fachkr%C3%A4ftel%C3%BCcken.pdf (10.12.2024).

Hilfetelefon (2024): Doppelte Ausgrenzung. Gewalt gegen Frauen mit Behinderung im öffentlichen Raum. www.hilfetelefon.de/aktuelles/doppelte-ausgrenzung-gewalt-gegen-frauen-mit-behinderung-im-oeffentlichen-raum.html (10.12.2024).

Hobrack, Volker (2017): Straßennamen nach Frauen. In: Historiale e. V./ Bezirksrat Mitte von Berlin (Hrsg.): Frauen in Berlins Mitte – Frauenstraßennamen. Berlin. S. 6–7.

Hochfeld, Katharina/Genz, Karen/Iffländer, Vivien/Prommer, Elizabeth (2017): Gender und Film. Rahmenbedingungen und Ursachen der Geschlechterverteilung von Filmschaffenden in Schlüsselpositionen in Deutschland. Berlin.

Hope, Landrine/Klonoff, Elizabeth A./Gibbs, Jeannine/Manning, Vicky/Lund, Marlene (1995): Physical and psychiatric correlates of gender discrimination: An application of the schedule of sexist incidents. In: Psychology of Women Quarterly, 19, S. 473–492.

Internationale Arbeitskonferenz (2019): Übereinkommen über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_729964.pdf (5.9.2024)

Journalistinnenbund (o. J.): Gendern im Journalismus – so geht's. https://www.genderleicht.de (17.12.2024).

Kahneman, Daniel (2013): Thinking, Fast and Slow. New York.

Kearl, Holly (2010): Stop Street Harassment. Making Public Places Safe and Welcoming for Women. Santa Barbara/Oxford/Denver.

Klein, Josef (2004): Der Mann als Prototyp des Menschen – immer noch? Empirische Studien zum generischen Maskulinum und zur feminin-maskulinen Paarform. In: Eichhoff-Cyrus, Karin M. (Hrsg.): Adam, Eva und die Sprache. Beiträge zur Geschlechterforschung. Thema Deutsch, Bd. 5. Mannheim u. a. S. 292–307.

Kruber, Anja/Weller, Konrad/Bathke, Gustav-Wilhelm/Voss, Heinz-Jürgen (2021): PARTNER 5 Erwachsene 2020. Primärbericht: Sexuelle Grenzverletzungen und sexualisierte Gewalt. Merseburg.

Lembke, Ulrike (2016): Warum die „Reform" des Sexualstrafrechts keine ist. https://verfassungsblog.de/warum-die-reform-des-sexual-straf-rechts-keine-ist (17.12.2024).

Liddy, Susan (2020): ‚Where Are the Women?' Exploring Perceptions of a Gender Order in the Irish Film Industry. In: Liddy, Susan (Hrsg.): Women in the Irish Film Industry. Stories and Storytellers. Cork. S. 51–66.

Loist, Skadi (2018): Gendered Media Industries. Argumente für eine geschlechtergerechte und diverse Filmbranche. In: Navigationen – Zeitschrift für Medien- und Kulturwissenschaften, 18 (2), S. 135–158.

Lünenborg, Margreth/Fritzsche, Katharina/Bach, Annika (2011): Migrantinnen in den Medien. Darstellungen in der Presse und ihre Rezeption. Bielefeld.

Maier, Tanja/Amtsberg, Lena-Brit/Radziwill, Sophie (2024): Achter Regie-Diversitätsbericht des Bundesverbandes Regie e. V. (BVR) für die Jahre 2022 und 2023. Genderanalyse zur Regievergabepraxis in deutschen fiktionalen Primetime-Programmen von ARD, ZDF, RTL, SAT.1, Pro7 und VOX sowie der Streaminganbieter und im deutschen Kinospielfilm. Im Auftrag des Bundesverbandes Regie e. V., Berlin

Malamuth, Neil M./Check, James V. P. (1981): The effects of mass media exposure on acceptance of violence against women: A field experiment. In: Journal of Research in Personality, Jg. 15 (4), S. 436–446.

McLaughlin, Heather/Uggen, Christopher/Blackstone, Amy (2017): The Economic and Career Effects of Sexual Harassment on Working Women. Gender & Society, Jg. 31 (3), S. 333–358.

Mulvey, Laura (1989): Visual Pleasure and Narrative Cinema. In: Mulvey, Laura (Hrsg.): Visual and Other Pleasures. London. S. 14–26.

Music Women* Germany (2020): Facts and Figures Vol. 2. www.musicwomengermany.de/uploads/mw_g_2020_factsand-figures_210609.pdf (10.12.2024).

Nelke, Astrid (2019): Der Einfluss von Medien auf die Förderung der geschlechtlichen und sexuellen Selbstbestimmung. In: Voß, Heinz-Jürgen/Katzer, Michaela (Hrsg.): Geschlechtliche und sexuelle Selbstbestimmung durch Kunst und Medien. Gießen. S. 263–276.

Neue deutsche Medienmacher*innen (2020): Viel Wille, kein Weg. Diversity im deutschen Journalismus. www.neuemedienmacher.de/wp-con- tent/uploads/2020/05/20200509_MdM_Bericht_Diversity_im_Journalismus.pdf (17.12.2024).

OECD (2021): Towards Improved Retirement Savings Outcomes for Women. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2021/03/towards-improved-retirement-savings-outcomes-for-women_8c6b33e1/f7b48808-en.pdf (03.01.2025).

Oertelt-Prigione, Sabine/Jenner, Sabine C. (2017): Prävention sexueller Belästigung. Gestaltungsraster für Betriebs- und Dienstvereinbarungen. www.boeckler.de/data/mbf_bvd_gr_praevention_sexueller_belaestigung.pdf (17.12.2024).

Pinkstinks (2020): Pinker Pudel. www.pinkstinks.de/pinker-pudel (17.12.2024).

Planert, Ute (1998): Antifeminismus im Kaiserreich. Diskurs, soziale Formation und politische Mentalität, Göttingen.

Ponti, Sarah (2023). Queerfeindliche Hasskriminalität in Deutschland. In: Institut für Demokratie und Zivilgesellschaft (Hg.). Wissen schafft Demokratie. Schwerpunkt Antifeminismus & Hasskriminalität, Band 13, Online-Ausgabe. Jena, 112–125. www.idz-jena.de/fileadmin/user_upload/PDFs_WsD13/WsD13_Sarah_Ponti.pdf (28.09.2024).

Prommer, Elizabeth/Linke, Christine (2017): Audiovisuelle Diversität? Geschlechterdarstellungen in Film und Fernsehen in Deutschland. Universität Rostock. https://www.uni-rostock.de/storages/uni-rostock/UniHome/Presse/Pressemeldungen/Broschuere_din_a4_audiovisuelle_Diversitaet_v06072017_V3.pdf (17.12.2024).

Prommer, Elizabeth/Schoeller Bouju, Bettina (2020): Sechster Regie-Diversitätsbericht des Bundesverbandes Regie e. V. (BVR) für das Jahr 2018. Genderanalyse zur Regievergabepraxis in deutschen fiktionalen Primetime-Programmen von ARD, ZDF, RTL, SAT.1, Pro7 und VOX sowie im deutschen Kinospielfilm. Im Auftrag des Bundesverbands Regie e. V. Berlin.

Prommer, Elizabeth/Stüwe, Julia/Wegner, Juliane (2021): Sichtbarkeit und Vielfalt: Fortschrittsstudie zur audiovisuellen Diversität. Rostock.

Pro Quote Film (o. J.): Was wir fordern. https://proquote-film.de/#/wir/was-wir-fordern/object=page:46 (17.12.2024).

Pro Quote Medien e. V. (2024): Frauenmachtanteile in den Leitmedien: Leitmedien bleiben im Ungleichgewicht. https://www.pro-quote.de/frauenmachtanteile-in-den-leitmedien-leitmedien-bleiben-im-ungleichgewicht/ (29.10.2024).

Regener, Anna (2017): Personenehrung im Bremer Stadtraum. Straßennamen und ihre räumliche und zeitliche Verteilung. In: bonjour.geschichte – bremer online journal 5, S. 13.

Reisigl, Martin (2017): Sprachwissenschaftliche Diskriminierungsforschung. In: Scherr, Albert/El-Mafaalani, Aladin/Yüksel, Gökçen (Hrsg.): Handbuch Diskriminierung. Wiesbaden. S. 81–100.

Ryzik, Melena (2018): Is your script gender-balanced? The new test helping filmmakers get it right. www.independent.co.uk/arts-entertainment/films/features/film-scripts-gender-balanced-software-bechdel- test-christina-hodson-oscars-a8361336.html (17.12.2024).

Salter, Michael (2019): The Problem With a Fight Against Toxic Masculinity. www.theatlantic.com/health/archive/2019/02/toxic-masculinity-history/583411 (17.12.2024).

Scherr, Albert (2017): Soziologische Diskriminierungsforschung. In: Scherr, Albert/El-Mafaalani, Aladin/Yüksel, Gökçen (Hrsg.): Handbuch Diskriminierung. Wiesbaden. S. 39–58.

Schmidt, Thomas (2019): Macht und Struktur im Theater. Asymmetrien der Macht. Wiesbaden. Müller/Schröttle, Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland, Berlin, 2004.

Schröttle, Monika, et al. (2012): Lebenssituation und Belastungen von Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen in Deutschland. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/lebenssituation-und-belastungen-von-frauen-mit-beeintraechtigungen-und-behinderungen-in-deutschland-80576 (17.12.2024).

Schröttle, Monika/Meshkova, Ksenia/Lehmann, Clara (2019): Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention. Studie im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Berlin.

Schröttle, Monika et al. (2024). Sexuelle Belästigung, Gewalt und Gewaltschutz in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) – Kurzfassung. Institut für empirische Soziologie (IfeS) an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg. Beauftragt vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS). www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/sexuelle-belaestigung-gewalt-schutz-werkstaetten-behinderte-menschen-kurz.pdf?__blob=publicationFile&v=3 (10.12.2024).

Scott, Linda (2020): The Double X Economy: The Epic Potential of Empowering Women. London.

Schulz, Gabriele/Ries, Carolin/Zimmermann, Olaf/Brüheim, Theresa/Haack, Barbara/Sandford, Ruth/Wapler, Friederike (2016): Frauen in Kultur und Medien. Ein Überblick über aktuelle Tendenzen, Entwicklungen und Lösungsvorschläge. Berlin.

Schulz, Gabriele/Zimmermann, Olaf (2020): Frauen und Männer im Kulturmarkt. Bericht zur wirtschaftlichen und sozialen Lage. Berlin.

Schütteler, Christina/Slotta, Timo (2023). Diskriminierung als Risikofaktor psychischer Störungen. In: Diskriminierungssensible Psychotherapie und Beratung. Psychotherapie: Praxis. Springer, Berlin, Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-662-67012-5_3 (10.12.2024).

Smith, Samantha M. (2017): Individual and Contextual Factors and the Efficacy of an Experiential Sexism Intervention. College of Science and Health Theses and Dissertations. 244. https://via.library.depaul.edu/csh_etd/244 (17.12.2024).

Sojo, Victor E./Wood, Robert E./Genat, Anna E. (2015): Harmful Workplace Experiences and Women's Occupational Well-Being: A Meta-Analysis. In: Psychology of Women Quarterly, Vol. 40, Nr. 1, S. 10–40.

Stadt Braunschweig (o. J.): Vom Verstehen zum Tun. Mit geschlechtersensiblem Blick die Qualität der städtischen Arbeit stärken. https://www.braunschweig.de/politik_verwaltung/fb_institutionen/fachbereiche_referate/ref0150/DOKUMENTATION_-_Vom_Verstehen_zum_Tun.pdf (17.12.2024).

Stadt Münster, Frauenbüro (2017): Haushalt fair verteilen. Eine Gebrauchsanleitung für Beschäftigte aller städtischen Ämter. https://www.stadt-muenster.de/fileadmin/user_upload/stadt-muenster/17_gleichstellung/pdf/haushalt-fair-teilen.pdf (17.12.2024).

Stokowski, Margarete (2018): Weiße und Männer können alles haben, aber das nicht. In: Spiegel Online, 06.11.2018, www.spiegel.de/kultur/gesellschaft/warum-es-keinen-sexismus-gegen-maenner-oder-rassismus-gegen-weisse-gibt-a-1236954.html (17.12.2024).

Swedish Film Institute (2020): Towards Gender Equality in Film Production. https://www.filminstitutet.se/globalassets/4.-om-oss/svenska-filminstitutet/engelsk-media/eng_towards-gender-equality-in-film-production_may2013.pdf (17.12.2024).

Swim, Janet/Hyers, Lauri L./Cohen, Laurie L./Ferguson, Melissa J. (2001): Everyday Sexism: Evidence for Its Incidence, Nature, and Psychological Impact From Three Daily Diary Studies. In: Journal of Social Issues, Vol. 57, No. 1, S. 31–53.

Schwullissimo (2022): Queere ZDF-Schauspielerin erhebt schwere Vorwürfe. 31.03.2022 https://schwulissimo.de/neuigkeiten/queerfeindlichkeit-der-filmbranche-witze-ueber-homo-oder-transsexuelle-gehoeren-zum (28.08.2024).

Theunert, Markus (2020): Gleichstellungspolitik für Jungen und Männer in Deutschland. Ein Dossier zur partnerschaftlichen Gleichstellungspolitik. www.bmfsfj.de/resource/blob/160754/f4f3a6b03c6e7451f5-6ab68dd-ea28ff8/gleichstellungspolitik-fuer-jungen-und-maenner-in-deutschland-langfassung-data.pdf (17.12.2024).

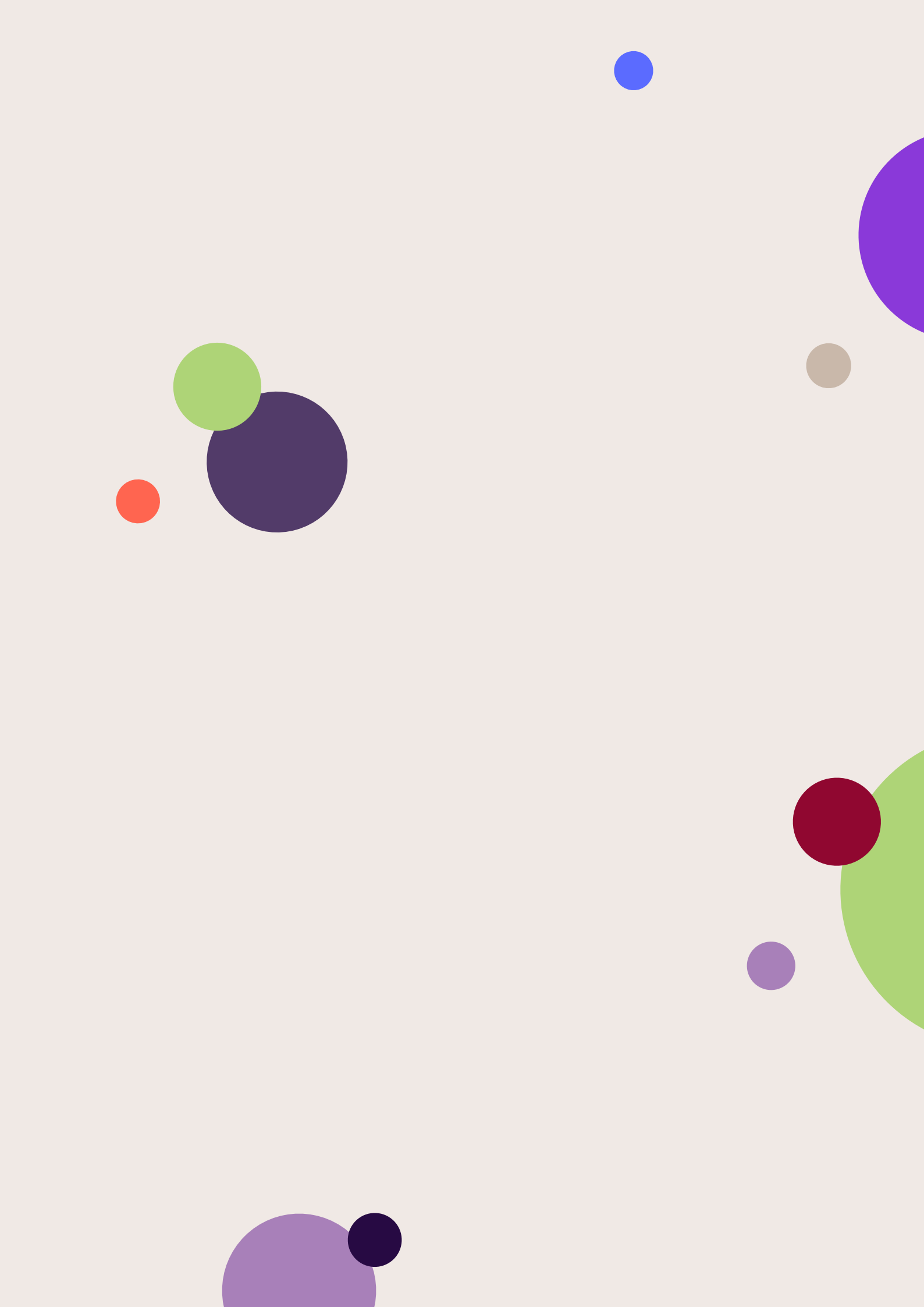
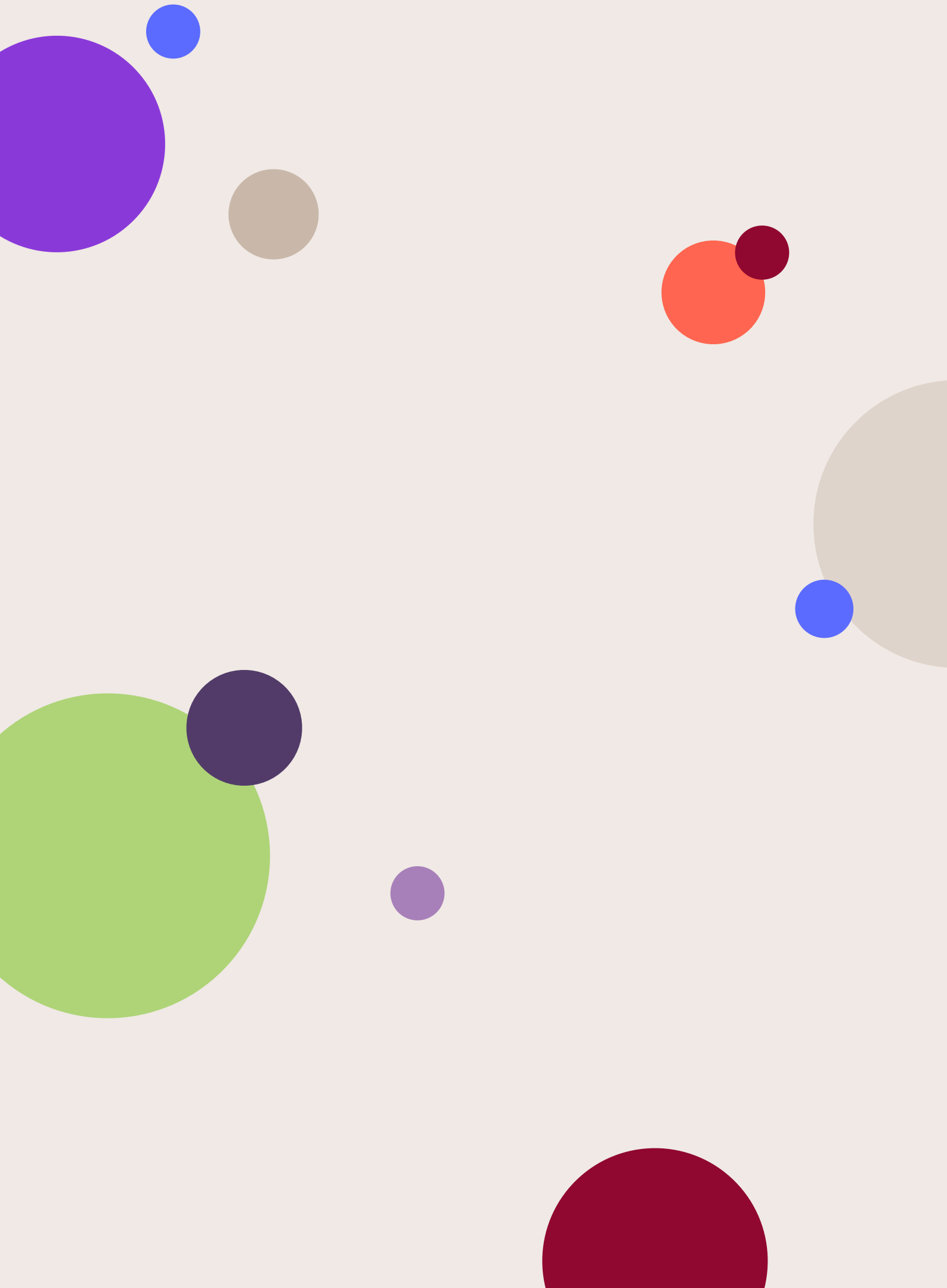
Thompson, Edward H./Cracco, Elizabeth J. (2008): Sexual Aggression in Bars: What College Men Can Normalize. In: The Journal of Men's Studies, Vol. 16, Iss. 1, S. 82–96.

Tophoven, Silke/Meißner, Matthias/ Seefeld, Julia (2023): A Social Justice Perspective on People with Disabilities in Germany. In: A Quest for Justice: Theoretical Insights, Challenges, and Pathways Forward. Anadolu University. https://avesis.anadolu.edu.tr/yayin/1cd14405-29a3-4c4d-8807-a4360598a63f/a-quest-for-justice-theoretical-insights-challenges-and-pathways-forward/document.pdf#page=259 (10.12.2024).

Torre, Margarita (2019): The flip side of segregation: men in typically female jobs. https://blogs.lse.ac.uk/businessreview/2019/01/29/the-flip-side-of-segregation-men-in-typically-female-jobs/ (17.12.2024).

Vu, Vanessa (2019): Die männliche Stadt. In: Zeit Online, 26.09.2019. www.zeit.de/mobilitaet/2019-09/staedteplanung-maenner-geschlechtergerechtigkeit-berlin-bruessel-barcelona (17.12.2024).

Wippermann, Carsten (2020): Sexismus im Alltag. Wahrnehmungen und Haltungen der deutschen Bevölkerung. Pilotstudie. München.

Wissenschaftlicher Dienst des Deutschen Bundestags (2016): Sachstand – Rechtliche Zulässigkeit und Verbotsmöglichkeiten für sexistische Werbung. WD 10 - 3000 - 028/16. Berlin.

Wong, Y. Joel/Ringo Ho, Moon-Ho/Wang, Shu-Yi/Miller, I. S. Keino (2017): Metaanalyses of the relationship between conformity to masculine norms and mental health-related outcomes. In: Journal of Counseling Psychology, Jg. 64 (1), S. 80–93.