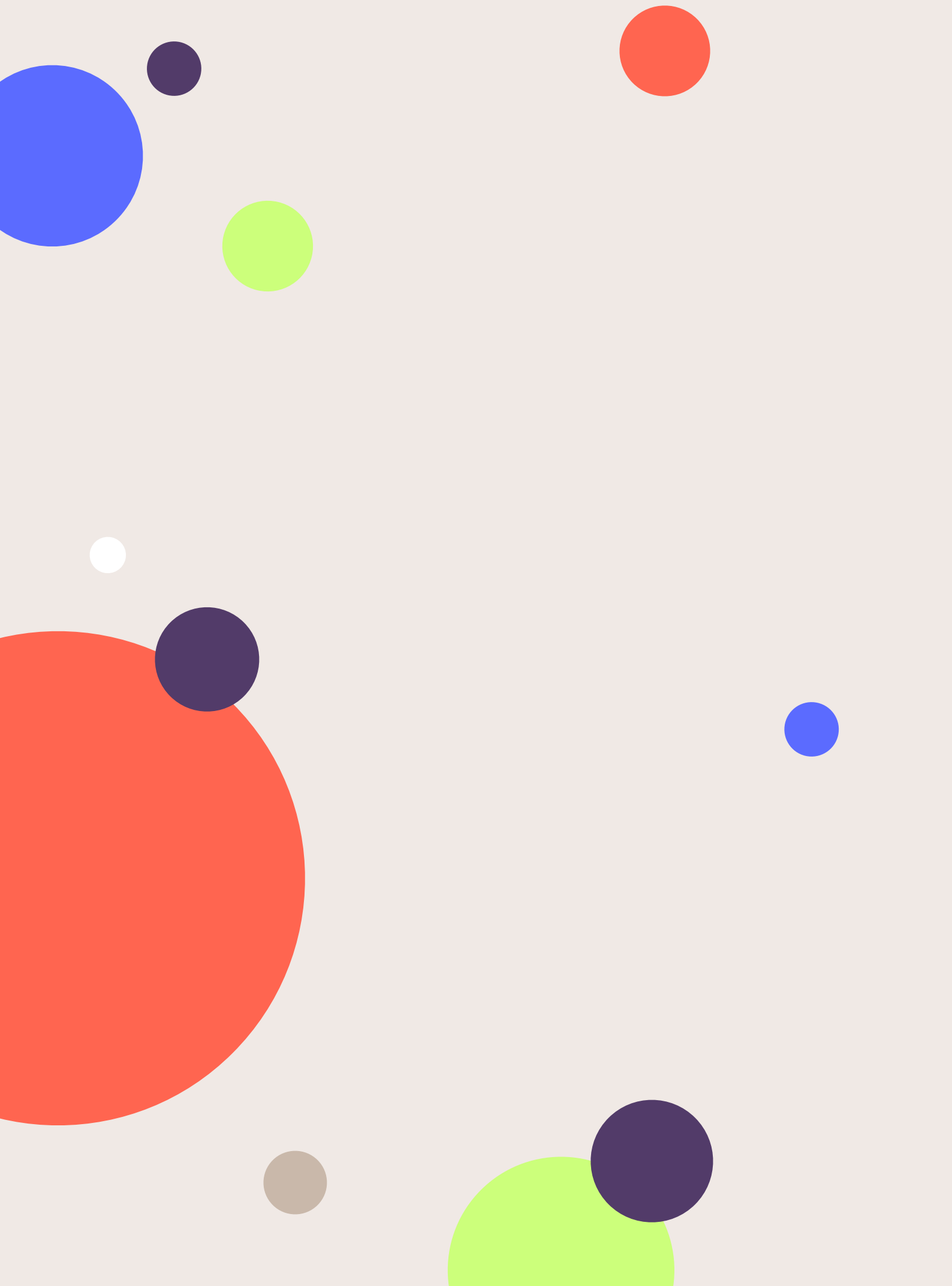
Mit fairer Betriebskultur stark in die Zukunft

15 Maßnahmen für respektvolles Arbeiten
in Mittelstand und Handwerk

GEMEINSAM
GEGEN
SEXISMUS

eaf | Diversity in Leadership



Grußwort

der Bundesministerin für Familie, Senioren,
Frauen und Jugend, Lisa Paus, MdB

Sehr geehrte Interessierte,

ohne den Mittelstand und das Handwerk läuft es nicht in Deutschland. Aber wir alle wissen: Gute Fachkräfte zu finden und zu halten, wird zunehmend schwieriger. Dabei hilft ein gutes Betriebsklima, frei von veralteten Rollenbildern und Sexismus. Das macht Betriebe nicht nur für Frauen attraktiv, sondern auch für Männer.

Sexismus ist nichts, was nur anderswo stattfindet. Es gibt ihn überall in der Gesellschaft, manchmal bewusst, ganz oft auch ohne Absicht. Dagegen anzugehen, ist für uns alle wichtig: Nur so schaffen wir gleiche Chancen für alle Geschlechter. Nur so können alle ihre Potenziale voll und ohne Angst entfalten.

Im Februar 2023 habe ich das branchenübergreifende Bündnis „Gemeinsam gegen Sexismus" gegründet. Mehr als 700 Mitglieder aus Unternehmen und Betrieben, aus Medien, Kultur, Zivilgesellschaft und von staatlicher Seite sind mittlerweile dabei.

Ein zentrales Thema des Bündnisses ist der Arbeitsmarkt. Mittelstand und Handwerk arbeiten unter anderen Bedingungen als große Konzerne. Für ein umfassendes Diversity-Management fehlt es oft an Geld und Personal. Das heißt aber nicht, dass Sie nicht wirksam gegen Sexismus und sexuelle Belästigung vorgehen können – im Gegenteil: Die vorliegende Handreichung stellt genau solche umsetzbaren Maßnahmen und Empfehlungen für den Mittelstand und Handwerksbetriebe vor.

Gegen Sexismus anzugehen, ist eine Frage der Gerechtigkeit. Aber es ist auch wirtschaftlich notwendig. Denn wohl kaum ein Unternehmen kann es sich leisten, Talente aufgrund von Vorurteilen oder stereotypen Denkmustern zu verlieren.

© Laurence Chaperon

Viele Unternehmen und Organisationen wollen gern ein Vorbild sein und nehmen ihre Verpflichtung ernst, ihre Beschäftigten zu schützen. Ich freue mich, dass diese Handreichung Ihnen zahlreiche konkrete Anregungen gibt: Um Vielfalt zu fördern, zu sensibilisieren und für den Ernstfall klare Verfahren und Ansprechstellen festzulegen.

Und es ist immer sinnvoll, sich dafür zusammenzuschließen und auszutauschen: Falls Ihr Unternehmen noch nicht Mitglied ist, lade ich Sie herzlich ein, Teil des Bündnisses „Gemeinsam gegen Sexismus" zu werden.

Ihre

Lisa Paus

Lisa Paus, MdB
Bundesministerin für Familie, Senioren,
Frauen und Jugend

Grußwort

Von Thiemo Fojkar,
Präsidium Der Mittelstand BVMW e.V.

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir leben in einer zunehmend vielfältigeren Gesellschaft. Idealerweise herrscht Gleichberechtigung, ohne negative Wertung der sexuellen Orientierung, der religiösen oder ethnischen Zugehörigkeit, des Alters oder des Geschlechts. Aber die Wirklichkeit sieht anders aus. Das gilt auch im beruflichen Umfeld.

Trotz aller Errungenschaften der Gleichstellung von Mann und Frau besteht noch erheblicher Handlungsbedarf. Besonders gilt dies mit Blick auf die Stellung von Frauen in der Arbeitswelt.

Denn: Leider gibt es immer noch sexistische Vorurteile und Verhaltensmuster, die die Diskriminierung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt zur Folge haben können. Das Geschlecht eines Menschen wird oft mit tief verwurzelten Rollenvorstellungen verknüpft, die vorschreiben, wie jemand aufgrund seines Geschlechts „zu sein hat" – was häufig zu Nachteilen für Frauen im Berufsleben führt. Vorurteile in den Köpfen wirken auch dann, wenn – zumeist männliche Führungskräfte – es nicht so verstanden wissen wollen. Sexismus ist eine besondere Form von Gewalt gegenüber im überwiegenden Teil Frauen – bis hin zu Machtmissbrauch.

Aber auch im Kleinen halten sich subtile Formen von Sexismus: wenn Frauen weniger anspruchsvolle Aufgaben zugetraut werden als ihren Kollegen, wenn Frauen sich am Arbeitsplatz Bemerkungen über ihr Aussehen anhören müssen, wenn Frauen häufiger unterbrochen werden als Männer.

Dabei stellen Frauen aus rein unternehmerischer Sicht betrachtet ein immenses Potential dar, im betrieblichen Alltag zutiefst wertschöpfende Leistungen zu erbringen. Dieses Potential wird in vielen Unternehmen noch nicht ausreichend genutzt. Sexistische – auch häufig unbewusste – Denkmuster und (Personal-)Entscheidungen von zumeist männlichen Führungskräften verwehren Frauen aufgrund von stereotypen Rollenbildern den gleichberechtigten Zugang zu persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten.

Zudem werden trotz betrieblicher Vereinbarkeitsstrategien von Familie und Beruf die Rahmenbedingungen nur unzureichend geschaffen. Dies gilt übrigens auch für Männer, die, einem stereotypen Rollenmuster gerecht werden wollend, sich eher der Karriere zuwenden, als familiäre Aufgaben zu übernehmen. Und wenn sie der Familie einen gleichberechtigten Anteil ihres Lebensalltags widmen, werden sie unter Umständen genauso abgewertet wie viele Frauen in vergleichbaren Situationen.

Hier muss ein massives Umdenken in allen Köpfen, aber auch gerade im betrieblichen Bereich stattfinden. Es ist ein langer Weg, Unternehmen müssen ihn gehen. Nicht nur aus sozioökonomischen Gründen, sondern auch, damit die in „Sonntagsreden" propagierte Diversitätsstrategie sich nachhaltig in betrieblichen Strukturen und Prozessen nach innen wie außen sichtbar widerspiegelt.

Sexismus hat in unserer Gesellschaft – und somit auch in Unternehmen – keinen Platz! Darum muss jeden Tag und an allen Orten gerungen werden. Hochglanzbroschüren sind das eine – sie lesen sich immer gut. Es kommt jedoch auf das Handeln an. Dazu will und wird diese Publikation ihren Beitrag leisten. Packen wir es einfach an!

Mit freundlichen Grüßen
Thiemo Fojkar

Inhalt

4 **Eine gute Betriebskultur und zufriedene Mitarbeitende – wie kann das gelingen?**

12 15 Maßnahmen gegen Sexismus am Arbeitsplatz

1 – Haltung zeigen

Nr. 1 (Anonyme) Umfrage
Nr. 2 Führungskultur: Vorbildrolle ernst nehmen
Nr. 3 Umgangston und Arbeitsklima
Nr. 4 Die Perspektive wechseln
Nr. 5 Engagement für Vielfalt sichtbar machen

21 **2 – Strukturen verändern**

Nr. 6 Konflikte „besprechbar“ machen
Nr. 7 Beschwerdestelle einrichten
Nr. 8 Zentrale Beratungsstellen gründen
Nr. 9 Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Männer fördern
Nr. 10 Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Unternehmerinnen fördern

27 **3 – Vorurteile abbauen**

Nr. 11 Informationsmaterialien bereitstellen
Nr. 12 Raum für alle schaffen
Nr. 13 Engagierte Lehrlingswartinnen und -warte
Nr. 14 Verhaltenskodex oder Betriebsvereinbarung
Nr. 15 Vielfalt in der Ausbildung verankern

34 **Rechtliche Grundlagen: sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz**

36 **Hilfe für Betroffene: Wohin soll ich mich wenden?**

Eine gute Betriebskultur und zufriedene Mitarbeitende – wie kann das gelingen?

Der Mittelstand und das Handwerk gehören zu den Grundpfeilern der deutschen Wirtschaft. Die Branchen stehen vor großen Herausforderungen: Fachkräftemangel und -sicherung, Digitalisierung, unbesetzte Ausbildungsstellen und anstehende Betriebsnachfolgen, wenn die Generation der Babyboomer in den Ruhestand tritt.

Gleichzeitig stehen kleinere und mittlere Betriebe in Konkurrenz zu großen Unternehmen und sind auf die regionalen Arbeitsmärkte angewiesen, während der Trend zum Umzug in die Großstädte geht. Immer mehr junge Menschen entscheiden sich für ein Studium. Viele Betriebe sind darauf angewiesen, aktiv Auszubildende und Mitarbeitende zu gewinnen und zu halten. Dafür sind die Zufriedenheit der Mitarbeitenden, das Image des Betriebs und die Betriebskultur entscheidend. Fachkräften und insbesondere jungen Menschen ist es wichtig, in einem Betrieb zu arbeiten, der eine moderne, innovative und zukunftsorientierte Betriebskultur pflegt.

Eine einfache, aber aussagekräftige Frage lautet: Fühle ich mich wohl am Arbeitsplatz? Niemand möchte mit einem unguten Gefühl zur Arbeit gehen. Mitarbeitende, die sich nicht wohlfühlen, erbringen weniger gute Leistungen und sind weniger engagiert und motiviert.

„[...] Dann hat sich niemand mehr getraut, etwas zu sagen. Es wäre bereits hilfreich, wenn man über das Thema sprechen könnte, anstatt es sofort abzublocken."

Es gibt verschiedene Einflüsse, die das Wohlbefinden am Arbeitsplatz beeinträchtigen. Dazu zählen nicht nur schlechte Führung, mangelnde Wertschätzung, Überlastung oder Unterforderung, sondern auch Benachteiligung aufgrund von Herkunft oder Geschlecht sowie sexuelle Belästigung. Leider treten diese Probleme häufiger auf als vermutet, und es wird oft zu wenig darüber gesprochen. Niemand möchte gern als Spaßbremse gelten, und Kolleginnen und Kollegen wegen eines unangenehmen Themas anzusprechen, fällt oft schwer.

> „Bei uns gibt es keine Probleme – das betrifft nur die anderen Branchen und Gewerke!"

Eine selbstständige Handwerkerin berichtet von einer überregionalen Innungsversammlung, auf der das Thema Sexismus zur Sprache kam. Sie beschreibt die Reaktion der Versammlungsleitung: „Das Thema Sexismus und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz wurde während der Sitzung aufgegriffen, aufgrund von Vorfällen in Betrieben der Anwesenden. Doch bevor wir überhaupt eine Diskussion beginnen konnten, wurde es durch die Geschäftsführung sofort abgelehnt. Die Haltung war: Bei uns gibt es so etwas nicht. Das betrifft nur andere Gewerke! Dann hat sich niemand mehr getraut, etwas zu sagen. Es wäre bereits hilfreich, wenn man über das Thema sprechen könnte, anstatt es sofort abzublocken."

Was die Handwerkerin beschreibt, ist ein bekanntes Problem. Die Themen Sexismus oder sexuelle Belästigung werden oft unabsichtlich tabuisiert. Das Thema spiegelt auch widersprüchliche gesellschaftliche Realitäten wider. Die Benachteiligung von Frauen wird in Deutschland größtenteils abgelehnt.[1] Gleichzeitig wird das Auftreten von Sexismus oft verharmlost oder gar nicht erst als

grenzüberschreitend wahrgenommen. Wenn überhaupt, dann betrifft das Problem immer nur „die anderen". Durch Studien wissen wir aber: Sexismus kommt häufiger vor als angenommen[2], betroffen sind vor allem Frauen. Gleichzeitig fehlen insbesondere in kleinen und mittelständischen Betrieben Anlaufstellen, um das Thema anzusprechen und Stellen, die solche Vorfälle sammeln und dokumentieren. Dadurch gibt es für diese Branchen nur wenige aussagekräftige Zahlen.

Kulturwandel in Mittelstand und Handwerk – ohne Klischees, dafür mit viel Respekt

Auf dem Weg in den Arbeitsalltag der Zukunft ist es wichtig, alle einzubeziehen. Wie dies gelingen kann, welche Hürden dabei auftreten und wie diese überwunden werden können, sind die Themen dieser Handreichung. Ziel ist es, eine Willkommenskultur[3] zu schaffen, in der sich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Auszubildenden wohlfühlen und gern zur Arbeit kommen. **Möglicherweise erkennen Sie die ein oder andere Situation wieder oder waren vielleicht selbst schon einmal betroffen?**

Über was sprechen wir, wenn wir von Sexismus reden?

Sexismus beschreibt die ungleiche Behandlung und Abwertung von Menschen aufgrund ihres Geschlechts. Er beinhaltet Machtmissbrauch, Grenzverletzungen und Herabwürdigungen. Sexismus basiert auf erlernten Annahmen darüber, welche unterschiedlichen Eigenschaften Frauen und Männer haben und welche Rollen sie in der Gesellschaft einnehmen. Das nennt man auch Geschlechterstereotype oder „Klischees". Obwohl sich Sexismus gegen jede Person richten kann, sind insbesondere Mädchen, Frauen und queere Menschen betroffen.

Ein paar Beispiele:

„Ich mache dieses Jahr meinen Hauptschulabschluss. Meine Klasse war bei einem Logistik-Unternehmen bei uns im Ort eingeladen, uns wurde gezeigt, welche Ausbildungen wir machen können. Der Chef dort hat sich nur für die Jungs interessiert und meinte, für Mädels sei der Job zu schwer, man müsse viel tragen und mit einem Gabelstabler fahren. Das war schade, ich hätte mich gerne beworben."

„Ich besitze und leite ein Produktionsunternehmen und nehme mit meinem Mann an Fachmessen teil. In 90 Prozent der Fälle ignorieren mich die männlichen Aussteller und sprechen mit meinem Mann über mein Unternehmen, obwohl ich mich als Inhaberin vorstelle, ihre Fragen beantworte und auf meinen Visitenkarten nur mein Name steht."

„In 90 % der Fälle ignorieren mich die männlichen Aussteller und sprechen mit meinem Mann über mein Unternehmen, obwohl ich mich als Inhaberin vorstelle [...]."

Exkurs

Was bedeutet Mehrfachdiskriminierung?

In dieser Handreichung geht es vorrangig um Benachteiligung am Arbeitsplatz aufgrund des Geschlechts. Sexismus betrifft alle Menschen, jedoch sind insbesondere Mädchen und Frauen von seinen einschränkenden und negativen Folgen betroffen. Häufig erleben Menschen Diskriminierung jedoch aufgrund mehrerer Faktoren gleichzeitig. Das nennt man Mehrfachdiskriminierung oder Intersektionalität. Menschen haben verschiedene Eigenschaften und Identitäten. Intersektionalität beachtet, dass sie oft wegen mehrerer dieser Merkmale benachteiligt werden. Ein paar Beispiele:

- Eine Schwarze Frau ist Malermeisterin und wird mit sexistischen Kommentaren konfrontiert. Diese beziehen sich jedoch nicht nur auf ihr Geschlecht, sondern auch auf ihre Hautfarbe. Sie erlebt eine Form von Sexismus, der mit Rassismus verflochten ist.

- Eine Metallbauerin, die eine trans* Frau ist, bittet um Hilfe beim Tragen einer schweren Last. Ihre Kollegen reagieren ausgrenzend: „Du bist doch eigentlich ein Mann, warum tust du so, als wärst du eine schwache Frau?" Sie erfährt eine Mischung aus Sexismus und Transfeindlichkeit.

- Ein Bäcker mit türkischer Migrationsgeschichte möchte Elternzeit nehmen. Seine Kollegen zeigen sich erstaunt und fragen, warum er als Mann Elternzeit wolle. Zudem äußern sie stereotype Annahmen über seine Herkunft und Kultur, in der angeblich die Frau zu Hause für alles verantwortlich sei und vermutlich ohnehin nicht arbeite. Hier trifft er auf eine Kombination aus Sexismus und rassistischen Vorurteilen.

- Eine Frau mit Lernschwierigkeiten arbeitet in einer Druckerei. Während ihrer Schwangerschaft ist sie mit sexistischen und ableistischen Kommentaren konfrontiert, die ihre Fähigkeiten, ein Kind zu bekommen und zu erziehen, infrage stellen.

„Seit der Geburt meiner Tochter wollte ich unbedingt Elternzeit nehmen, um die erste Zeit als Vater mit meiner Familie zu verbringen. Als ich meinem Chef davon erzählte, sagte er: „Das ist wirklich unüblich. Bist du sicher, dass das die richtige Entscheidung für deine Karriere ist?“ Einige Kollegen machten abfällige Bemerkungen wie: „Warum macht das nicht deine Frau?“

Alles halb so wild?

Da wir viel Zeit am Arbeitsplatz verbringen, kann Sexismus dort auftreten und sich verstärken. Dies liegt daran, dass am Arbeitsplatz unterschiedliche Rollen existieren, die ungleiche Machtverhältnisse schaffen, etwa zwischen Mitarbeitenden oder Auszubildenden und Meisterinnen und Meistern.

„Die paar albernen Witze und Kommentare, so schlimm ist das doch auch nicht!“ – doch! Aus der Forschung wissen wir: Sexismus kostet Geld und schadet dem Betrieb.

- **Unzufriedene Mitarbeitende**
  Sexismus schadet dem Wohlbefinden der Betroffenen und kann dazu führen, dass Mitarbeitende häufiger den Job wechseln und weniger zufrieden sind. Auch die Produktivität kann sinken, da Betroffene weniger engagiert und effektiv arbeiten und häufiger krankheitsbedingt fehlen.

- **Schlechtes Image**
  Gerade junge Menschen suchen nach modernen und fortschrittlichen Arbeitgebenden, bei denen sie sich ohne Angst vor Benachteiligung einbringen können. Schlechte Betriebskultur und Sexismus schädigen das Ansehen eines Betriebs – auch bei Kundinnen und Kunden und Geschäftspartnerinnen und -partnern.

- **Verlust von Talenten**
  Sexismus kann dazu führen, dass insbesondere Frauen von Ausbildungsplätzen und Karrieremöglichkeiten ausgeschlossen oder abgeschreckt werden. Dadurch wird Potenzial verschenkt.

- **Schlechtere Qualität**
  Teams, die vielfältig sind und in denen sich alle Mitarbeitenden gleichwertig fühlen, arbeiten besser. Mehr Vielfalt bringt unterschiedliche Perspektiven und Erfahrungen, was zu mehr Innovation und besseren Lösungen führt.

Exkurs

Historische Gründe für den niedrigen Frauenanteil im Handwerk

Frauen spielen in der offiziellen Geschichte des Handwerks kaum eine Rolle. Zünfte und Gilden werden oft als reine Männerdomänen geschildert. Das ist so nicht richtig.[4]

Im Mittelalter gab es viele Handwerkerinnen, eigene Frauenzünfte und Handwerksberufe, die den Frauen vorbehalten waren. Ab dem 16. Jahrhundert verschlechterten sich die allgemeinen Lebensverhältnisse und Frauen wurden systematisch durch Berufsverbote vom Arbeitsmarkt gedrängt. Erst im 20. Jahrhundert kehrten Frauen wieder ins Handwerk zurück.

Insbesondere während der beiden Weltkriege übernahmen Frauen die Arbeitsplätze der eingezogenen Männer. Auch beim Wiederaufbau nach 1945 waren sie im Handwerk von großer Bedeutung. Mit der Rückkehr der Männer auf den Arbeitsmarkt wurden Frauen jedoch erneut verdrängt. 1952 wurde schließlich in der Bundesrepublik Deutschland sogar ein offizielles Verbot der Frauenarbeit im Baugewerbe verhängt.[5]

Erst in den 1970er Jahren nahm die Zahl der beruflich ausgebildeten und selbstständig tätigen Frauen zu. Ein wichtiger Faktor war, dass verheiratete Frauen ab 1977 ohne die Zustimmung ihres Ehemannes uneingeschränkt gewerblich arbeiten konnten. Im Handwerk nahm die Zahl der Frauen erst später, in den 1980er-Jahren, wieder zu. Die Auswirkungen sind bis heute spürbar.

Bis 1994 war Frauen die Arbeit auf dem Bau gesetzlich verboten. Ausnahmen mussten beantragt und genehmigt werden. In einigen Fällen mussten die Frauen ein gynäkologisches Unbedenklichkeitsgutachten vorlegen.

Übrigens: In der ehemaligen DDR waren Frauen in Industriebetrieben und im Handwerk tätig und arbeiteten gemeinsam mit Männern in den volkseigenen Betrieben. Auch dort waren Frauen Alltagssexismus ausgesetzt. Bereits 1967 appellierte die ‚Kleine Enzyklopädie: Die Frau‘ an männliche Arbeiter und Angestellte, ihren Kolleginnen, Mitarbeiterinnen oder Vorgesetzten gegenüber respektvoll aufzutreten.[6]

Berufsbilder und Geschlechterklischees

In der Gesellschaft ist das Bild des Handwerks immer noch von Klischees geprägt. Handwerksberufe werden häufig als Männerdomäne wahrgenommen, obwohl die Realität vielfältiger ist. Es gibt zahlreiche Gewerke mit einem hohen Frauenanteil, etwa das Goldschmiede-, Schneiderei- oder Konditoreihandwerk. Auch in Gewerken mit niedrigem Frauenanteil sind Frauen präsent und leisten wichtige Arbeit. Dennoch ist der Ausbildungs- und Arbeitsmarkt im Handwerk stark geschlechterspezifisch aufgeteilt. Geschlechterklischees auf Seiten der Betriebe und in den Köpfen der potenziellen Fachkräfte können dazu führen, dass sich Menschen nicht für die Berufe entscheiden, die sie eigentlich möchten, oder keine Stelle erhalten.

Um diese Klischees zu durchbrechen, sind Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt erforderlich. Vorbilder spielen hierbei eine zentrale Rolle. Mehr Frauen in männerdominierten Berufen, vor allem in Führungspositionen, könnten dazu beitragen, klischeehafte Bilder zu durchbrechen. Dafür sollten Rahmenbedingungen angepasst werden, um Mädchen und Frauen den Einstieg und den Erfolg in männerdominierten Berufen besser zu ermöglichen. Dazu gehören etwa eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf und gezielte Unterstützungsangebote für Unternehmerinnen.

Warum Frauen männerdominierte Branchen verlassen

Viele Frauen verlassen männerdominierte Berufe nach Abschluss ihrer Ausbildung oder im Verlauf ihres Berufslebens. Oft arbeiten sie anschließend in Bereichen, die nichts mit ihrer ursprünglichen Ausbildung zu tun haben.[7] Um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, ist es wichtig, Berufsanfängerinnen während und nach der Ausbildung gleichermaßen wie etablierte Mitarbeiterinnen erfolgreich zu begleiten und sie langfristig im Betrieb zu halten. Die Gründe für das Ausscheiden von Frauen aus männerdominierten Branchen sind vielfältig. Häufig berichten sie von folgenden Problemen:[8]

- Mangelnde Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Sexismus und sexuelle Belästigung
- Schlechte Betriebskultur
- Psychische Belastung
- Schwierige Rahmenbedingungen für die Selbstständigkeit und Gründung
- Fehlende Akzeptanz bei Kunden, Mitarbeitenden, Lieferanten
- Ungleiche Chancen

Ein Beispiel:

„Ich habe eine Freundin, die macht gerade ihren Meister in einem männlich dominierten Bereich. Die sagt: ‚Gut, ich mache gerade die Meisterschule fertig, und dann mache ich Feierabend. Weil ich keinen Bock habe auf den Mist. Ganz ehrlich, tagtäglich, das zu erleben. So will ich nicht leben und arbeiten.'"

Ziel der Handreichung und des Bündnisses „Gemeinsam gegen Sexismus"

Diese Handreichung ist in Kooperation mit zahlreichen Organisationen des Mittelstands und des Handwerks sowie Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden entstanden. Viele Expertisen und persönliche Erfahrungen sind in die Entwicklung der Maßnahmen eingeflossen. Das Ziel dieser Handreichung ist es, ein Bewusstsein für das Thema Sexismus zu schaffen, über die rechtlichen Rahmenbedingungen aufzuklären, Handlungsempfehlungen für Betriebe, Beschäftigte, Handwerkskammern, Innungen und Berufsschulen zu geben und ein respektvolles sowie diskriminierungsfreies Arbeitsklima zu fördern.

Info

Mehr zu Sexismus und seinen Auswirkungen auf Einzelpersonen, Betriebe und die Gesellschaft:

www.gemeinsam-gegen-sexismus.de

Handreichung: 30 Maßnahmen gegen Sexismus: https://www.gemeinsam-gegen-sexismus.de/materialien/#handreichung

Ein respektvolles Miteinander ist Grundlage eines guten Betriebsklimas

Karl-Sebastian Schulte ist Geschäftsführer des Unternehmerverbandes des Deutschen Handwerks (UDH) und des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks (ZDH). Der ZDH ist seit Beginn des Bündnisses „Gemeinsam gegen Sexismus“ Mitglied und engagiert sich im Expert*innenrat, einem Gremium ausgewählter Organisationen, welches das Bündnis berät und fachliche Impulse einbringt.

Herr Schulte, wie ernst ist der Fachkräftemangel im Handwerk? Welche Branchen sind besonders betroffen?

Eine ausreichende Fachkräftebasis ist das grundlegende Schlüsselelement für die Wettbewerbsfähigkeit des Handwerks und der deutschen Wirtschaft insgesamt. 2024 fehlen mindestens eine Viertelmillion qualifizierte Fachkräfte im Handwerk. Zudem bleiben jedes Jahr Zehntausende Ausbildungsplätze, die unsere Betriebe anbieten, unbesetzt. Diese Zahlen werden voraussichtlich – auch aufgrund der demografischen Entwicklung – in den kommenden Jahren nicht besser werden. Vor allem in den Gewerken, die sich um die Mobilitäts-, Energie- und Klimawende kümmern, war und ist die Fachkräftesituation besonders herausfordernd.

Viele Ausbildungsstellen im Handwerk bleiben unbesetzt, und der Nachwuchs wird dringend gesucht. Welche Gründe sieht der ZDH für diese Situation?

Trotz der seit Jahren herausfordernden Ausbildungsmarktsituation zeichnet sich das Handwerk nach wie vor durch ein überproportionales Ausbildungsengagement aus. Neben der demografischen Entwicklung hat der Nachwuchskräftemangel aber auch wegen des seit Jahrzehnten forcierten Trends zum Studium stetig zugenommen. Für eine nachhaltige Fachkräftesicherung bedarf es daher dringend einer Stärkung der beruflichen Bildung und einer gesellschaftlichen Aufwertung der betrieblichen Ausbildung. Durch Initiativen wie das Siegel „Handwerk ist hier auch Frauensache“, die der ZDH unterstützt, sollen zudem mehr junge Frauen für eine Ausbildung im Handwerk begeistert werden.

Sie möchten sich auch dem Bündnis „Gemeinsam gegen Sexismus“ anschließen?

Mehrere Hundert staatliche und nichtstaatliche Institutionen, Unternehmen, Kultur- und Medieneinrichtungen aus ganz Deutschland haben bereits die Erklärung „Gemeinsam gegen Sexismus und sexuelle Belästigung“ unterzeichnet und sich dem Bündnis angeschlossen. Die Vision des Bündnisses ist eine Gesellschaft, in der wirksame Maßnahmen gegen Sexismus und sexuelle Belästigung ergriffen werden und in den unterschiedlichsten Branchen und Institutionen zum anerkannten Standard gehören.

Sie möchten sich dem Bündnis „Gemeinsam gegen Sexismus” anschließen? Dann unterzeichnen Sie jetzt mit Ihrer Organisation, Ihrer Institution oder Ihrem Unternehmen die Erklärung „Gemeinsam gegen Sexismus und sexuelle Belästigung“! Weitere Informationen zum Bündnis, zu Sexismus und Hilfsangeboten für Betroffene sowie die „Gemeinsame Erklärung“ und das Formular zur Unterzeichnung finden Sie auf unserer Webseite:

www.gemeinsam-gegen-sexismus.de

Welche Rolle spielen heute noch geschlechtsspezifische Stereotype bei der Berufswahl im Handwerk?

Handwerk ist nicht gleich Handwerk. Es gibt etwa 130 handwerkliche Berufe, von Konditor*innen und Zahntechniker*innen über Kraftfahrzeugmechatroniker*innen und Maßschneider*innen bis hin zu Tischler*innen und Dachdecker*innen. Nach wie vor besonders hoch ist der Frauenanteil in Berufen aus den Bereichen Gesundheit und persönliche Dienstleistungen: Der Friseur*innen-Beruf steht bei weiblichen Auszubildenden unangefochten auf Platz eins.

Aber den stärksten absoluten Zuwachs weiblicher Azubis unter allen handwerklichen Konjunkturgruppen gab es in jüngster Zeit im Ausbaugewerbe. Dennoch halten sich geschlechtsspezifische Stereotype hartnäckig, weshalb es umso wichtiger ist, diese durch Information und Sensibilisierung aufzubrechen, damit alle Personen, die sich für einen Beruf im Handwerk interessieren, ermutigt werden, diesen zu ergreifen.

Wie können Handwerksbetriebe aktiv dazu beitragen, geschlechtsspezifische Stereotype abzubauen?

Veraltete Rollenklischees stecken gerade in Bezug aufs Handwerk noch in vielen Köpfen. Die Realität in unseren Betrieben ist eine ganz andere. Wichtig ist es, alte Klischees über das Handwerk aufbrechen und Einblicke in den heutigen Alltag im Handwerk zu gewähren. In unserer Kampagne „Das Handwerk“ zeigen wir den modernen Handwerksalltag. Durch Digitalisierung und technologischen Fortschritt sind die körperlichen Belastungen in vielen Handwerksberufen zurückgegangen. Zudem beteiligt sich der ZDH an vielen Initiativen wie etwa an MINT-Initiativen und der Initiative „Klischeefrei“. Durch Handreichungen wie diese wollen wir Betriebe auch ermutigen, sich mit tabuisierten Themen auseinanderzusetzen, um ein gutes Betriebsklima für alle Mitarbeitenden zu gewährleisten.

Viele Frauen, die einen handwerklichen Beruf erlernt haben, verlassen die Branche. Was sind die Gründe dafür? Wäre es nicht wichtig, alle Fachkräfte, insbesondere Frauen, im Handwerk zu halten?

Die Gründe, warum jemand seinen Beruf wechselt, sind vielfältig und individuell. Pauschale Aussagen sind hier nicht möglich. Strukturelle Hürden, wie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, spielen ebenfalls eine Rolle. Erfreulich ist aber, dass Frauen als Unternehmerinnen im Handwerk eindeutig auf dem Vormarsch sind und inzwischen in jedem vierten Handwerksbetrieb eine Frau an der Spitze steht. Viele Betriebe gehen auch neue, innovative Wege, um ihren Mitarbeitenden die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen.

„Dennoch halten sich geschlechtsspezifische Stereotype hartnäckig, weshalb es umso wichtiger ist, diese durch Information und Sensibilisierung aufzubrechen, damit alle Personen, die sich für einen Beruf im Handwerk interessieren, ermutigt werden, diesen zu ergreifen.“

Warum ist es für Handwerksbetriebe wichtig, sich gegen Sexismus zu engagieren und ein respektvolles Arbeitsumfeld für alle zu schaffen?

Sich gegen Sexismus zu engagieren, ist für das Handwerk und seine Betriebe genauso wichtig wie für den Rest der Gesellschaft. Ein respektvolles Miteinander ist Grundlage eines guten Betriebsklimas und Voraussetzung für engagierte und zufriedene Beschäftigte.

Warum engagiert sich der ZDH im Bündnis „Gemeinsam gegen Sexismus“?

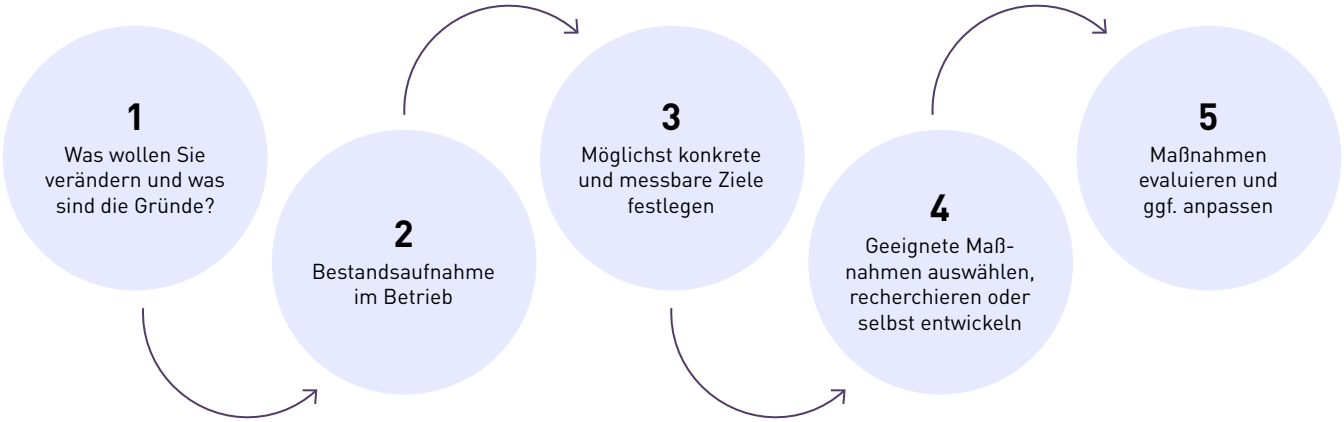
Für den ZDH ist es eine Selbstverständlichkeit, sich bei einem so wichtigen gesellschaftlichen Thema zu engagieren und Flagge zu zeigen. Egal ob im Alltag, im privaten Umfeld oder am Arbeitsplatz: Sexuelle Belästigung oder Sexismus sind nicht akzeptabel. Durch sein aktives Engagement im Bündnis möchte der ZDH seinen Anteil dazu beitragen, Betriebe zu motivieren, sich im Arbeitsumfeld aktiv gegen Sexismus zu wenden und entsprechende Präventionsmaßnahmen zu ergreifen.

Wie erreichen wir eine Betriebskultur, in der sich alle wohlfühlen?

Die Arbeitswelt verändert sich schnell. Die Älteren verlassen den Arbeitsmarkt, und jüngere Generationen treten ein. In vielen Betrieben treffen dabei traditionelle Werte und Prozesse auf den Wunsch nach Fortschritt und Veränderung. Dieser Prozess kann zu Konflikten führen. Es ist oft schwierig, Änderungen in einem lange bestehenden Betrieb umzusetzen, in dem alle eingespielt sind. Große Unternehmen verfügen über Personalabteilungen oder greifen auf die Unterstützung von Unternehmensberatungen zurück. Kleine und mittelständische Betriebe haben diese Möglichkeiten oft nicht. Die gute Nachricht ist: Auch durch kleine Veränderungen lässt sich viel bewirken. Wichtig ist, dass der Betrieb und insbesondere die Führungskräfte hinter diesen Veränderungen stehen.

Nutzen Sie diesen Musterprozess zur Einführung von Maßnahmen für ein respektvolles Miteinander, um Veränderungen auf den Weg zu bringen:

Prozess zur Einführung von Maßnahmen für ein respektvolles Miteinander



1 Möchten Sie ein Betrieb der Zukunft sein und veraltete Muster und Werte abstreifen? Wollen Sie sich attraktiv aufstellen, um wichtige Fachkräfte oder Auszubildende zu gewinnen? Oder ist die Stimmung im Betrieb schlecht, und Sie wissen nicht, wieso? Hat es vielleicht wirtschaftliche Gründe? Egal was die Gründe für den Wunsch nach Veränderung sind, wichtig ist, dass am Anfang ein gemeinsamer Wunsch im Raum steht: Wo wollen wir hin?

2 Wichtig ist, den „Ist-Zustand" zu beleuchten. Das geht zum Beispiel durch einzelne Gespräche mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, lockere Gruppengespräche, zum Beispiel in der Mittagspause, durch einen anonymen „Beschwerde"-Kasten oder auch durch eine anonyme Umfrage.

3 Nachdem Sie den „Ist-Zustand" betrachtet haben, geht es nun darum festzulegen, was verändert werden soll. Sinnvoll ist es, erst einmal kleinere Ziele zu setzen und diese so konkret wie möglich zu formulieren. So können Sie später besser überprüfen, ob Ihre Maßnahmen erfolgreich waren.

4 In dieser Handreichung finden Sie verschiedene Maßnahmen für mehr Respekt und ein gleichberechtigtes Miteinander. Sie kennen Ihren Betrieb aber am besten. Was für andere funktioniert, muss nicht für Sie passen. Passen Sie die Maßnahmen an Ihren Betrieb und Ihre Mitarbeitenden an oder überlegen Sie sich eigene Wege, die Betriebskultur zu verändern.

5 Nach einiger Zeit können Sie überprüfen, ob die Maßnahmen erfolgreich waren. Dafür bieten sich ähnliche Methoden wie bei der Bestandsaufnahme an. Vielleicht sind die Maßnahmen aber auch erkennbar erfolgreich, zum Beispiel haben Sie Ihr Ziel von vier neuen Auszubildenden erreicht, wovon 50 Prozent nicht männlich sind.

Fallbeispiel

Sexismuserfahrungen einer auszubildenden Betonbauerin

Lisa ist 17 Jahre alt. Sie hat schon immer ein großes Interesse an handwerklicher Arbeit gehabt, möchte in einem Beruf arbeiten, bei dem man viel an der frischen Luft ist. Lisa ist motiviert und hat große Pläne für ihre berufliche Zukunft. Besonders interessiert sie die fortschreitende Digitalisierung. Zum 16. Geburtstag hat sie einen 3D-Drucker geschenkt bekommen. Ihr Ziel ist es, nach der Ausbildung innovative Lösungen mithilfe des 3D-Druckverfahrens zu erfinden, zum Beispiel Schalungssysteme.

Lisa beginnt ihre Ausbildung in einem mittelständischen Unternehmen, der sie zur Maurerin und Betonbauerin ausbilden wird. Den Ausbildungsplatz hat sie schnell gefunden, der Betrieb war froh, dass sich jemand auf die Stelle beworben hat. Sie sei aber das erste Mädchen, das in dem Betrieb ausgebildet wird, stellt der Meister klar. Ob ihr bewusst sei, dass der Ton auf dem Bau rauer sei, fragt er sie noch beim Bewerbungsgespräch.

Die ersten Wochen laufen gut. In der Berufsschule ist sie zwar unter Männern, findet aber schnell Anschluss. Im Unternehmen bekommt sie die ersten Aufgaben, die sie gut macht. Der Meister ist zufrieden, und bald bekommt Lisa mehr Verantwortung und wird in die Strukturen eines größeren Bauprojekts für ein Geschäftsgebäude eingebunden.

Am Anfang ist sie unsicher. Alles ist neu, alle anderen sind viel älter als sie. Zudem ist sie auch hier die einzige Frau. Bei den Pausen wird sie nicht in Gespräche eingebunden, dafür treffen sie viele Blicke. Lisa merkt, dass sie von ihren Kollegen nicht ernst genommen wird. Hat sie Fragen, verdrehen die Kollegen die Augen. Dann fallen abwertende Sprüche …

Anfangs versucht sie, diese zu ignorieren und ihre Arbeit gut zu machen, um zu beweisen, dass sie ihren Beruf beherrscht. Doch das respektlose Verhalten ändert sich nicht. Als sie ihren Meister darauf anspricht, bekommt sie zur Antwort: „Das tut mir leid. Aber auf dem Bau herrscht nun mal ein rauer Ton. Ich fürchte, dass musst du aushalten, wenn du in diesem Beruf arbeiten willst."

Die ständige Herabsetzung und der Mangel an Unterstützung führen bei Lisa dazu, dass sie Angst entwickelt hat, mit den Kollegen allein zu sein. Was werden sie ihr wohl heute sagen? Sie fühlt sich auf der Baustelle unsicher und hat zunehmend Bauchschmerzen, bevor sie zur Arbeit geht. Ihre Motivation und ihr Enthusiasmus für den Beruf schwinden mehr und mehr. Sie überlegt, die Ausbildung abzubrechen oder das Unternehmen zu wechseln. Aber wird es bei einem anderen Unternehmen besser?

Nützliche Maßnahmen

Mehrere der in dieser Handreichung vorgestellten Maßnahmen können in dieser Situation herangezogen werden. Werfen Sie einen Blick auf:

Nr. 2 Nr. 3 Nr. 6 Nr. 14

„Schau mal, die Kleine versucht, wirklich zu arbeiten."

„Kannst du das überhaupt tragen?"

„Ich wette, du hast das Handwerk nur wegen der Männer ausgesucht."

„Du kannst doch sicher besser putzen als mauern."

15 Maßnahmen gegen Sexismus am Arbeitsplatz

Haltung zeigen

Haltung zeigen

1 (Anonyme) Umfrage

Wie ist die Stimmung im Betrieb?

Für Geschäftsführende und Betriebsinhabende

Ziel Probleme aufdecken und angehen, Mitarbeitende langfristig binden

Sexismus im Arbeitsalltag ist oft so normal, dass er von vielen unterschätzt, übersehen oder ignoriert wird. Das kann langfristig zu einem schlechten Betriebsklima führen. Ein schlechtes oder vergiftetes Betriebsklima wirkt sich häufig negativ auf die Zufriedenheit der Mitarbeitenden aus. Meist kommen Probleme jedoch erst zutage, wenn etwas vorgefallen ist.

Eine Befragung unter den Beschäftigten kann dabei helfen, Probleme zu erkennen, bevor ein akuter Vorfall geschieht. Sie kann ein Augenöffner für Geschäftsführende sein und bietet eine gute Grundlage, passgenaue Lösungen für den Betrieb zu entwickeln. Folgende Leitfragen können dabei helfen, ein umfassendes Bild der Wahrnehmungen und Erfahrungen der Mitarbeitenden im Betrieb zu gewinnen, insbesondere in Bezug auf Respekt, Wertschätzung und den Umgang mit Sexismus.

Leitfragen für die Entwicklung einer Mitarbeitendenbefragung

- Welche Sorgen oder Unsicherheiten beschäftigen die Mitarbeitenden?
- Wie empfinden die Mitarbeitenden das Betriebsklima?
- Wie ist die Stimmung innerhalb des Teams?
- Wie ist die Stimmung zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften oder Geschäftsführung?
- Fühlen sich alle Mitarbeitenden wertgeschätzt?
- Fühlen sich Mitarbeitende unabhängig von ihrem Geschlecht fair behandelt?
- Haben die Mitarbeitenden Erfahrungen mit sexistischen Bemerkungen oder Verhaltensweisen im Arbeitsalltag gemacht?
- Was kann der Betrieb in Zukunft besser machen?

Anonymität vs. Offenheit: Soll die Mitarbeitendenbefragung anonym durchgeführt werden?

Die Entscheidung, ob eine Befragung anonym oder offen durchgeführt wird, hängt stark von der Unternehmenskultur, dem Vertrauen der Mitarbeitenden in den Betrieb und den behandelten Themen ab. Anonyme Umfragen bieten viele Vorteile, wie mehr Ehrlichkeit, ein größeres Sicherheitsgefühl und eine höhere Beteiligung. Besonders bei sensiblen Themen ist es wichtig, den Mitarbeitenden die Möglichkeit zu geben, anonym über ihre Erfahrungen zu sprechen.

Trotzdem gibt es auch gute Gründe für eine offene Befragung. Der Betrieb kann gezielter auf Probleme eingehen und Unterstützung anbieten, und das Tabu, über unangenehme Themen offen und ehrlich zu sprechen, wird gebrochen. Offene Kommunikation kann das Vertrauen der Mitarbeitenden stärken, da sie zeigt, dass der Betrieb bereit ist, sich mit Problemen auseinanderzusetzen. Egal ob die Befragung anonym oder offen erfolgt: Das Wichtigste ist, dass der Betrieb den Mitarbeitenden das Gefühl vermittelt und auch sicherstellt, dass ihnen aus ihrer Ehrlichkeit keine Nachteile entstehen.

Nützliches

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes verweist im Rahmen Beispiele guter Praxis zur Prävention von sexueller Belästigung auf eine Fragebogenvorlage des Norddeutschen Rundfunks: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/praxisbeispiele/praxisbeispiel-norddeutscher-rundfunk_NDR_Fragebogen_Sexismus.pdf?__blob=publicationFile&v=2

Führungskultur: Vorbildrolle ernst nehmen

Führungskräfte, die Haltung zeigen, sind der Schlüssel für Veränderung

Für Geschäftsführende, Führungskräfte

Ziel Authentische Haltung gegen Diskriminierung und Sexismus zeigen, Vorbild sein

Führungskräfte haben eine Vorbildfunktion: Wenn sie sich nicht an die Regeln halten, warum sollten es dann die Mitarbeitenden tun? Maßnahmen zur Verbesserung des Betriebsklimas oder gegen Sexismus sind also nur dann wirklich wirksam, wenn der Betrieb – insbesondere die Führungskräfte – authentisch dahintersteht.

Eine Betriebsvereinbarung oder Workshops zur Sensibilisierung der Mitarbeitenden bringen wenig, wenn der Chef beim Feierabendbier oder auf dem Betriebsausflug selbst abwertende Bemerkungen macht oder die Bemühungen infrage stellt. Gerade in informellen Situationen ist es wichtig, dass Führungskräfte Haltung zeigen.

Besonders Führungskräfte der mittleren Ebene[9] spielen hier eine entscheidende Rolle. Sie beeinflussen sowohl die Geschäftsführung „nach oben" als auch die Mitarbeitenden und Auszubildenden „nach unten". Sie sind der Schlüssel für echte Veränderung. Schreiten sie im Falle ein, sind Mitarbeitende eher geneigt, dies auch zu tun.

Nützliches

- Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat einen Leitfaden und Flyer zum Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz erstellt, die Betriebe kostenfrei bestellen und auslegen können. Einige Materialien sind auch in Leichter Sprache verfügbar. So können Betriebe Haltung zeigen und ihre Belegschaft sensibilisieren: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/lebensbereiche/arbeitsleben/sexuelle-belaestigung-am-arbeitsplatz/sexuelle-belaestigung-am-arbeitsplatz-node.html

- Jörg Ehmer, CEO von Burger King Deutschland, spricht im Podcast „Wegen guter Führung – der ehrliche Führungspodcast" von Antonia Götsch, Chefredakteurin des Harvard Business Managers, über die wichtige Haltung von Führungskräften gegen Diskriminierung und Rechtsextremismus: https://www.manager-magazin.de/thema/wegen-guter-fuehrung/

- „Richtig führen" heißt die Rubrik auf der Webseite der Bundesagentur für Arbeit. Hier finden Führungskräfte Hinweise, wie moderne Führung gelingen kann: https://www.arbeitsagentur.de/faktor-a/richtig-fuehren%20DH1oJk6PwhfJ

- Die Charta der Vielfalt bietet Führungskräften in KMU anwendungsorientierte Maßnahmen für gutes Diversity Management: https://www.charta-der-vielfalt.de/fileadmin/user_upload/Studien_Publikationen_Charta/Ma%C3%9Fnahmen_Diversity_Management_KMU.pdf

- Führungskräfte sind der Schlüssel zum Erfolg – doch auch sie benötigen regelmäßige Schulungen. Es gibt zahlreiche Anbieter, die Workshops und Trainings für Führungskräfte anbieten. Recherchieren Sie nach den Begriffen: „Führungskräfteschulung", „Diversity" und „Vielfalt".

Haltung zeigen

3

Umgangston und Arbeitsklima

Grenzverletzungen aufzeigen und Speak-up Kultur leben

Für Alle, Führungskräfte, Betriebsinhabende

Ziel Prävention, zufriedene Mitarbeitende, gewaltfreier Arbeitsplatz

Die meisten Menschen kennen das: Eine Situation fühlt sich seltsam an, ein Kollege oder eine Kollegin sagt etwas, das man so nicht stehen lassen möchte. Dann gerät man in einen Zwiespalt: „Soll ich jetzt etwas sagen? Bin ich dann der Spielverderber? Hat die Person das wirklich so gemeint oder hat man die Situation falsch interpretiert?“

Zudem: In vielen handwerklichen Betrieben und auf Baustellen herrscht ein rauer Umgangston, insbesondere wenn unter hohem Zeitdruck gearbeitet wird. Dabei kann es zu verbalen Grenzverletzungen kommen, die unreflektiert geäußert werden. Das sollte jedoch keine Entschuldigung für respektloses Verhalten sein. Auch Führungskräfte sollten dieses Klischee „hier herrscht ein rauer Ton“ nicht als Vorwand nutzen, um sich ihrer Verantwortung zu entziehen. Solche Situationen belasten das Arbeitsklima und können die Stimmung im Team erheblich beeinträchtigen.

Wie kann das Arbeitsklima verbessert werden? Wie können kritische Situationen nachbesprochen werden?

1. Speak-up Kultur:
Anstatt Betroffenen zu erklären, wie sie sich in solch einem Fall verhalten sollen, geht es auch darum, selbst „Wellenbrecher“ zu werden, Partei zu ergreifen und dazu beizutragen, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich alle dabei wohlfühlen, kritische Themen anzusprechen.

Viele Mitarbeitende haben nicht nur Angst, ihren Job zu verlieren, sondern auch davor, wie ihre Kolleginnen und Kollegen reagieren könnten, wenn sie sich gegen Sexismus und sexuelle Belästigung zur Wehr setzen. Sie fürchten, danach anders behandelt oder ausgegrenzt zu werden. Um diesen Ängsten zu begegnen, sollte im Betrieb eine offene Kommunikation gefördert werden, bei der

Was ist wichtig?

- Mitarbeitende müssen wissen, dass ihnen keine Nachteile drohen, wenn sie Missstände ansprechen. Dies kann etwa in Betriebsdokumenten oder Handbüchern schriftlich festgehalten werden.
- Das Vertrauen in den Betrieb wächst, wenn die Meinungen der Mitarbeitenden ernst genommen werden – selbst wenn die Führung das anders sieht.
- Es ist wichtig, nicht der Versuchung nachzugeben, respektloses oder sexistisches Verhalten zu entschuldigen, indem man sagt: „Er meint es nicht so“ oder „Es war doch nur Spaß“.
- Im Fall der Fälle: Nachhaltige Konsequenzen ziehen.

Wellenbrecher sein!

Wenn Sie sexistisches Verhalten in Ihrem Betrieb ansprechen, könnten einige Mitarbeitende dagegen sein. Aber Sie werden auch feststellen, dass es viele Menschen gibt, die froh darüber sind, dass Sie etwas gesagt haben. Es braucht oft nur eine Person, um ein Muster zu brechen!

Mitarbeitende ohne Angst vor Rache über Sexismus oder Diskriminierung sprechen können. Ohne Speak-up Kultur riskieren Frauen, die Sexismus ansprechen, Nachteile. Sie werden als übertrieben oder zu sensibel angesehen. Wenn Männer hingegen Sexismus thematisieren, werden sie häufiger ernst genommen.[10] Das zeigt, wie wichtig es ist, Männer aktiv in die Strategien zur Bekämpfung von Sexismus einzubeziehen. Führungskräfte haben dabei eine Vorbildfunktion!

Eine Speak-up-Kultur lässt sich jedoch nicht einfach per Anordnung einführen. Es braucht Zeit, Geduld und kontinuierliche Bemühungen durch den Betrieb und aller Mitarbeitenden.

2. Mini-Workshops bieten Raum für Diskussion:
Verschiedene Methoden können dabei helfen, kritische Situationen im Team nachzubesprechen, je nach Bedarf entweder anonym oder in offenen Dialogrunden.

- Anonymer Briefkasten: Mitarbeitende können Gedanken anonym in eine Box legen. Die Führungskraft bereitet die eingebrachten Themen auf. In einer Dialogrunde werden sie besprochen.
- Stimmungsbarometer: Mitarbeitende kreuzen auf einem ausgedruckten „Stimmungsbarometer" an, wie sie die Stimmung im Team empfinden. Mitarbeitende können sich Situationen überlegen, die sie in der Gruppe besprechen möchten.

In manchen Fällen kann es sinnvoll sein, ausgebildete Mediatorinnen oder Mediatoren hinzuzuziehen, um den Prozess professionell zu begleiten. Ein solches Format sollte regelmäßig wiederholt werden, um kontinuierlich am Arbeitsklima zu arbeiten. Wichtig ist dabei, Feedback einzuholen, um den Erfolg der Maßnahmen zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen.

Nützliches

- Eine Online-Umfrage der UnternehmerFrauen im Handwerk (UFH) und dem „handwerk magazin" zeigt spannende Daten zum Thema Umgangston im Handwerk: https://www.handwerk-magazin.de/umfrage-ergebnisse-der-umgangston-im-handwerk-wird-besser-291440/
- Die Handwerkskammer Konstanz gibt in der Serie „Fachkräfte? Sicher!" Tipps für gute Kommunikation im Unternehmen: https://www.hwk-konstanz.de/artikel/kommunikation-im-unternehmen-64,0,1477.html
- Der Podcast „Dienstags direkt" von MDR Sachsen beschäftigt sich mit dem Umgangston in Betrieben und welche Rolle Hierarchie und Generationen damit zu tun haben: https://www.podcast.de/episode/641804691/raue-haende-rauer-ton-wie-kommunikation-im-handwerk-gelingt

Haltung zeigen

4

Die Perspektive wechseln

Welche eigenen Vorteile habe ich?

Für Mitarbeitende, Auszubildende, Führungskräfte

Ziel Persönliche Weiterentwicklung, Empathie für andere entwickeln, die eigenen Privilegien erkennen und hinterfragen lernen, Privilegien sichtbar machen

Die Erfahrungen, die man am Arbeitsplatz macht, können stark davon abhängen, welche Hintergründe und ggf. auch Privilegien man mitbringt. Faktoren wie Geschlecht, Herkunft, Aussehen oder Religion können beeinflussen, wie man von Mitarbeitenden, Führungskräften und Kundinnen und Kunden behandelt wird. Privilegien sind Vorteile, die manche Menschen automatisch haben, ohne etwas dafür tun zu müssen, weil sie zu einer bestimmten Gruppe gehören. Diese können das Leben einfacher machen.

Ein Beispiel für ein Vorteil wäre, wenn Männer gegenüber Frauen bevorzugt behandelt werden. In vielen Berufen, die traditionell als „männlich" angesehen werden, kann es vorkommen, dass Männer aufgrund ihres Geschlechts als kompetenter oder geeigneter angesehen werden, unabhängig von ihren tatsächlichen Fähigkeiten.

Wir sind uns oft unserer eigenen Vorteile nicht bewusst, weil sie für uns ganz normal erscheinen. Sie fallen uns nicht auf, weil wir sie als selbstverständlich erachten. Privilegien können zu Ungleichbehandlung führen, weil sie manchen Menschen Vorteile verschaffen. Dadurch werden andere benachteiligt oder haben es schwerer, die gleichen Erfolge oder Möglichkeiten zu erreichen. Durch einfache Selbsteinschätzungsübungen kann man leicht herausfinden, welche eigenen Vorteile man im Alltag oder am Arbeitsplatz hat.

Selbstreflexionsfragen

- Wie fühle ich mich, wenn ich meine Position in der Gesellschaft betrachte?
- Wie kann ich Menschen unterstützen, die eine weniger privilegierte Position haben?

Nützliches

Eine ausführlichere Gruppenübung ist der „Privilege Walk" der Charta der Vielfalt: https://www.charta-der-vielfalt.de/fileadmin/user_upload/Antirassistische_Bewusstseinsbildung/Toolbox_Antirassismus/Arbeitsbl%C3%A4tter/Anleitung_Privilege_Walk.pdf

Die Uni Graz stellt das Spiel „Differenzbingo" zum Download zur Verfügung. Im Rahmen eines Bingo-Spiels werden die Teilnehmenden dazu angeregt, über Vorteile und Ungleichheit nachzudenken. https://static.uni-graz.at/fileadmin/projekte/habitusmachtbildung/Differenzbingo_12_2021.pdf

Selbstreflexion für Mitarbeitende im Betrieb oder in Berufsschulklassen

Sie starten bei 0 Punkten:

1 Wenn ein Elternteil ebenfalls in Handwerk und Mittelstand tätig ist oder Sie einen eigenen Betrieb in der Familie haben

+ 1 Punkt

2 Wenn Sie Fehler machen können, ohne dass diese auf Ihr Geschlecht oder Ihre Herkunft zurückgeführt werden

+ 1 Punkt

3 Wenn Sie sich unsicher fühlen, wenn Sie nachts allein unterwegs sind

- 1 Punkt

4 Wenn Sie Ihrer Partnerin oder ihrem Partner in der Öffentlichkeit Zuneigung zeigen können, ohne Spott oder Gewalt befürchten zu müssen

+ 1 Punkt

5 Wenn Sie eine sichtbare oder unsichtbare Behinderung, eine chronische Erkrankung oder eine psychische Erkrankung haben

- 1 Punkt

6 Wenn Sie zum Geschlecht der Mehrheitsgruppe in Ihrem Betrieb gehören

+ 1 Punkt

7 Wenn Sie sich jemals bei einem Witz über Ihre Herkunft, Religion, Ihr Geschlecht, eine Behinderung oder Ihre sexuelle Orientierung unwohl gefühlt haben

- 1 Punkt

8 Wenn Sie einen höheren Bildungsabschluss haben als die Mehrheitsgruppe in Ihrem Betrieb

+ 1 Punkt

9 Wenn Sie Gefühle wie Kummer zeigen können, ohne verspottet zu werden oder Kommentare über Ihr Geschlecht zu hören

+ 1 Punkt

Wie viele Punkte haben Sie?
Je höher Ihre Punktzahl, desto mehr spricht dafür, dass Sie eine privilegierte Position in der Gesellschaft einnehmen.

Ihre Punktzahl

Haltung zeigen

5

Engagement für Vielfalt sichtbar machen

Junge Menschen suchen Betriebe, die Vielfalt ernst nehmen

Für Betriebe, Geschäftsführende

Ziel Fachkräfte und Auszubildende gewinnen, Engagement sichtbar machen, Selbstverpflichtung für Veränderung

Der Fachkräftemangel betrifft Mittelstand und Handwerk in Deutschland zunehmend. Viele Betriebe haben Schwierigkeiten, Ausbildungsplätze zu besetzen und qualifiziertes Personal zu finden. Besonders betroffen sind Arbeitgebende, die in traditionellen Strukturen verharren und nicht auf die aktuellen Bedürfnisse des Arbeitsmarktes reagieren.

Betriebe, die sich aktiv für Diversität und Inklusion einsetzen und dieses Engagement sichtbar machen, berichten von einem anderen Trend: Sie erhalten mehr Anfragen nach Arbeitsplätzen und Ausbildungsstellen, als sie tatsächlich besetzen können. Diese Entwicklung zeigt, dass die jüngere Generation Wert auf ein zukunftsorientiertes Arbeitsumfeld legt. Für viele junge Menschen ist Diversität im Arbeitsumfeld eine Selbstverständlichkeit und ein entscheidender Faktor bei der Wahl ihres Ausbildungsplatzes oder Arbeitgebers.

Diversität und Inklusion sind keine bloßen Schlagworte, sondern entscheidende Erfolgsfaktoren für die langfristige Zukunft der Branche. Wer hier bereits erste Schritte gegangen ist, kann sein Engagement mit dem Siegel der Initiative „Buntes Handwerk“ oder dem Beitritt zum Bündnis „Gemeinsam gegen Sexismus“ sichtbar machen. Dabei ist es wichtig, dass Ihr Engagement authentisch und tief verankert ist – nicht nur als Teil einer Werbestrategie. Wenn die Maßnahmen nicht glaubwürdig sind, wird das schnell erkannt und kann zu Unzufriedenheit unter den Mitarbeitenden führen.

Nützliches

- Die Initiative „Buntes Handwerk“ setzt sich für den Abbau von Vorurteilen und mehr Toleranz ein, kämpft gegen den Fachkräftemangel und dafür, dass Menschen jeder Herkunft und Identität im Handwerk willkommen sind. Mitglieder können das Siegel nutzen, um ihr Engagement sichtbar zu machen: https://www.instagram.com/buntes.handwerk/

- Das Bündnis „Gemeinsam gegen Sexismus“ stellt seinen Bündnismitgliedern nach Unterzeichnung der „Gemeinsamen Erklärung gegen Sexismus“ Logo und Siegel zur Verwendung zur Verfügung. Hier unterzeichnen und Bündnismitglied werden: https://www.gemeinsam-gegen-sexismus.de/gemeinsame-erklaerung/unterzeichnerinnen/

- PINKSTINKS veröffentlichte in Zusammenarbeit mit Werbeagenturen die Handreichung „Beton ohne Brüste – Tipps für diskriminierungsfreie Kommunikation in Industrie, Handel und Handwerk“: https://pinkstinks.de/epaper/#0

- Die Seite „leidmedien.de“ bietet einen von Menschen mit Behinderung erstellten Leitfaden mit Formulierungen ohne Floskeln und Klischees: https://leidmedien.de/leidmedien-broschuere/

Strukturen verändern

Strukturen verändern

6

Konflikte „besprechbar“ machen
Transparente Strukturen fördern, besonders bei der Förderung von Auszubildenden

Für Betriebe, Geschäftsführende, Führungskräfte, Mitarbeitende, Auszubildende

Ziel Nachwuchskräfteförderung, Auszubildende an den Betrieb binden, gutes Betriebsklima, Ausbildungsabbrüche verhindern

Die Zahl der Ausbildungsabbrüche in Deutschland ist in den letzten Jahren gestiegen.[11] Die Gründe dafür sind vielfältig, bei knapp der Hälfte der durch die Auszubildenden abgebrochenen Verträge spielen Konflikte eine Rolle.[12]

Am Arbeitsplatz verbringen Menschen viel Zeit miteinander, wodurch Konflikte unvermeidlich sind und zum Arbeitsalltag gehören.[13] Werden diese ignoriert oder nicht gelöst, können sie schwere Folgen haben und sich negativ auf das Betriebsklima sowie die berufliche Entwicklung der Auszubildenden und Mitarbeitenden auswirken.

Deshalb sollten Betriebe Vertrauenspersonen für Auszubildende und Mitarbeitende benennen, an die sie sich wenden können, wenn sie über sensible Themen sprechen möchten oder ein Konflikt stattgefunden hat. Dies ist besonders wichtig bei Themen, die oft ungern angesprochen werden. Die Vertrauensperson kann dann auf externe Unterstützungsstellen hinweisen, wenn der Konflikt intern nicht lösbar ist. Durch regelmäßige Erinnerungen an zur Verfügung stehende Hilfe bei Konflikten können Betriebe zeigen, dass sie diese ernst nehmen und bereit sind, Lösungen zu erarbeiten.

Es ist hilfreich, transparent über die Abläufe zu informieren, die im Betrieb in Gang gesetzt werden, wenn ein Konflikt eintritt oder wenn sich Auszubildende oder Mitarbeitende an die Vertrauenspersonen wenden. Dadurch können Unsicherheiten ausgeräumt werden, und die Betroffenen erhalten ein klareres Bild der Abläufe. Idealerweise fördert die Transparenz, dass sich Mitarbeitende frühzeitig an den Betrieb wenden, bevor die Fronten verhärtet sind.

Nützliches

- Die „Deutsche Handwerks Zeitung“ listet Unterstützungsstellen auf, an die sich Auszubildende bei Problemen wenden können: https://www.deutsche-handwerks-zeitung.de/probleme-in-der-ausbildung-hier-finden-azubis-hilfe-147701/
- Das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung stellt Maßnahmen vor, wie Betriebe Konflikte in der Ausbildung vermeiden können oder im Ernstfall reagieren sollten: https://tinyurl.com/2cmkbfnd
- Das „NETZWERK Q 4.0“ entwickelt Weiterbildungsformate für Berufsausbilderinnen und -ausbilder: https://netzwerkq40.de/

Beschwerdestelle einrichten

Innerbetriebliche Beratungsstelle oder Beschwerdestelle nach dem AGG

Für Betriebe, Geschäftsführende

Ziel Aufdeckung von Diskriminierung und Sexismus, Hilfe für Betroffene

Seit 2006 gibt es das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Es gibt Mitarbeitenden das Recht, sich zu beschweren, wenn sie sich wegen ihrer Herkunft, ihres Aussehens, ihres Geschlechts, ihrer Religion, ihrer Weltanschauung, einer Behinderung, ihres Alters oder ihrer sexuellen Identität benachteiligt fühlen (§ 13 AGG). Auch mittelständische Unternehmen oder Handwerksbetriebe sind verpflichtet, eine Beschwerdestelle einzurichten. Das bedeutet, dass eine Person oder Abteilung im Betrieb benannt werden muss, die solche Beschwerden offiziell entgegennimmt und einordnet. Wenn die Beschwerdestelle nach einer Untersuchung die Diskriminierung bestätigt, muss der Betrieb geeignete Maßnahmen ergreifen.

Der Gesetzgeber gibt nur wenige genaue Vorgaben zur Einrichtung von innerbetrieblichen Beschwerdestellen. Daher sind diese in der Praxis oft unterschiedlich organisiert. Es ist sinnvoll, dass die Person, die die Rolle der Beschwerdestelle innehat, Vertrauen in der Belegschaft genießt, damit Betroffene den Mut aufbringen, sich an sie zu wenden. Dann sollte diese Person Schulungen zum AGG und zur Einordnung von Fällen sowie zum Umgang mit Beschwerden erhalten. Sie sollte auch weitere Fähigkeiten mitbringen oder in diesen geschult werden, wie etwa in Konfliktmoderation.

Nützliches

- Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes gibt Hinweise zur Einrichtung einer Beschwerdestelle und zum Beschwerdeverfahren nach § 13 AGG: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/faqs/DE/tipps_fuer_arbeitgeber_innen/09_Beschwerdestelle_einrichten.html

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

- Das Projekt „ADA – Antidiskriminierung in der Arbeitswelt der Bildungsvereinigung Arbeit und Leben (DGB/VHS) e.V. Bremen“ bietet in der Broschüre „Viele Wege führen zur Innerbetrieblichen Beschwerdestelle“ viele hilfreiche Tipps für Organisationen und Betriebe: www.ada-bremen.de/publikationen/ADABroschuere2022.pdf?%3Ftarget=_blank

Strukturen verändern

8

Zentrale Beratungsstellen gründen

Einheitliche Beratungsstrukturen schaffen und Vorfälle dokumentieren

Für Betriebe, Verbände, Kammern, Innungen, Gewerkschaften

Ziel Gute Beratung für Betroffene

Viele kleine und mittlere Unternehmen haben nur begrenzte Ressourcen. Umso mehr profitieren sie, wenn zentrale Organisationen auf Landes- oder Bundesebene Initiativen ergreifen und geeignete Strukturen schaffen, um Missstände zu beseitigen. Besonders wichtig sind dabei branchenspezifische Beratungsstellen mit qualifiziertem Personal, die Betroffenen von Sexismus, sexueller Belästigung oder Diskriminierung zur Seite stehen. Bislang existieren keine solchen branchenspezifischen Beratungsstellen für betroffene Beschäftigte.[14]

Unterstützung durch die Kammern

Kommt es zu einem Vorfall, können sich Betroffene an ihre Handwerkskammer (HWK) oder die entsprechende Industrie- und Handelskammer (IHK) wenden. Diese können zum Beispiel bei der Suche nach einem neuen Betrieb unterstützen, wenn man den Arbeitsplatz verlassen möchte.

Die Kammern können Auszubildende oder Berufsschulen unterstützen, wenn sie auf Missstände in einem Ausbildungsbetrieb aufmerksam gemacht werden. Geschulte Mitarbeitende gehen den Vorwürfen nach und versuchen, zwischen den Auszubildenden und dem Betrieb zu vermitteln. In besonders schweren Fällen kann die IHK auch den Entzug der Ausbildungsberechtigung erwirken.[15]

Nützliches

In anderen Branchen gibt es bereits zentrale Vertrauensstellen, wie etwa die „Themis Vertrauensstelle“. Gegründet wurde Themis im Rahmen der #metoo-Skandale, um Personen, die in der Film-, Fernseh- und Bühnenbranche tätig sind, die Möglichkeit zu geben, sich in Fällen von sexueller Belästigung oder Gewalt extern, anonym, zentral und unabhängig beraten zu lassen. Die Initiative zur Gründung ergriff der Bundesverband Schauspiel mit Unterstützung von 17 Trägerverbänden, darunter auch Arbeitgeberverbände.[16]
www.themis-vertrauensstelle.de

Tipp

Tipps zur Förderung eines besseren Umgangs mit strukturellen Problemen in KMU

- Austausch mit anderen Betrieben: Sprechen Sie mit anderen Unternehmen und Geschäftsführenden in Ihrer Nähe über Themen wie Diskriminierung, Sexismus und sexuelle Belästigung. Durch den Austausch können Sie gemeinsam Bedarfe identifizieren und Lösungsvorschläge erarbeiten.
- Netzwerke bilden: Schließen Sie sich mit anderen Betrieben zusammen. Gemeinsame Anliegen, wie die Einrichtung branchenspezifischer Beratungsstellen, haben eine stärkere Wirkung.
- Forderungen formulieren: Setzen Sie sich aktiv bei Ihren Innungen, Kammern und Verbänden für die Schaffung von Beratungs- und Unterstützungsstellen ein. Erklären Sie, wie diese Angebote nicht nur den betroffenen Personen helfen, sondern auch die gesamte Branche stärken.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Männer fördern

Junge Väter wollen mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen

Für (Werdende) Väter, Betriebe

Ziel Abbau von stereotypen Geschlechterrollen, Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Viele Väter wollen sich heute stärker als früher in die Betreuung ihrer Kinder einbringen. Das zeigt etwa der Väterreport, eine Studie aus dem Jahr 2023.[17] Jeder zweite Vater möchte gern die Hälfte der Betreuung nach der Geburt der Kinder übernehmen. Tatsächlich gelingt dies jedoch nur jedem fünften Vater. Aber: Die Zahl der Väter in Elternzeit steigt – auch im Handwerk. Das berichtet die Handwerkskammer Braunschweig-Lüneburg-Stade.

Gerade für kleine Betriebe kann die Inanspruchnahme von Elternzeit durch ihre Beschäftigten zu einer logistischen Herausforderung werden. Es kommt vor, dass Männern von der Inanspruchnahme der Elternzeit abgeraten wird. Gerade für kleine Betriebe kann die Inanspruchnahme von Elternzeit durch ihre Beschäftigten zu einer logistischen Herausforderung werden.

Doch Familienfreundlichkeit rechnet sich! Betriebe binden damit junge, qualifizierte Fachkräfte an sich und fördern die Zufriedenheit ihrer Beschäftigten. Damit auch männliche Fachkräfte mit Wunsch nach Familienzeit gehalten werden können, ist es wichtig, solche Maßnahmen explizit und aktiv Männern anzubieten.

So können Betriebe Elternzeit für Väter fördern und sich auf die Abwesenheit vorbereiten[18]:

- Sensibilisierung: Den Mitarbeitenden signalisieren, dass der Betrieb offen für das Thema ist. So kommen Ihre Mitarbeitenden frühzeitig mit Wünschen auf Sie zu.
- Beratung: Bieten Sie (werdenden) Väter persönliche Gespräche an – so können Sie sich mit gegenseitigem Vertrauen beidseitig auf die Abwesenheit vorbereiten.
- Informationsmaterialien: Legen Sie Informationen zu Elternzeit und Elterngeld aus. Fördern Sie die Akzeptanz der anderen Beschäftigten.
- Frühzeitige Planung: Beschäftigen Sie sich frühzeitig damit, was es heißt, wenn eine Person für mehrere Monate ausfällt. Ist es möglich, weniger Aufträge anzunehmen, muss die Teamstruktur umgebaut werden? Kann eine Vertretung organisiert werden?
- Kontakt halten: Halten Sie Kontakt zu den Mitarbeitenden in Elternzeit und planen Sie frühzeitig den Wiedereinstieg.
- Erarbeiten Sie Teilzeitmodelle für Väter über die Elternzeit hinaus.

Nützliches

Weitere Tipps bietet: https://www.handwerk.com/so-organisieren-handwerksbetriebe-die-elternzeit-von-mitarbeitern

Weitere Informationen zu Elterngeld und Elternzeit finden Sie bei Ihrer Handwerkskammer.

Das Netzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ bietet viel Praxiswissen für Familien und Unternehmen zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie: www.erfolgsfaktor-familie.de

Das Familienportal des Bundes bietet Informationen zu Familienleistungen wie Elternzeit, Mutterschutz und Elterngeld: https://familienportal.de/

Strukturen verändern

10

Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Unternehmerinnen fördern

Mutterschutz für Selbstständige und Gründerinnen in Mittelstand und Handwerk

Für Politik, Interessenvertretungen und Verbände, Betriebe

Ziel Mehr weibliche Unternehmerinnen, Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Innovationspotenzial ausschöpfen

Frauen haben sich in vielen Führungspositionen etabliert – sei es als Unternehmerinnen, Geschäftsführerinnen, Meisterinnen oder in der Leitung von Familienbetrieben.[19] Doch wenn es um die Gründung eines eigenen Unternehmens geht, sind sie deutlich unterrepräsentiert. Dafür gibt es zahlreiche strukturelle Gründe.

Ein wesentlicher Faktor ist die schwierige Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Frauen nennen häufig die mangelnde finanzielle Sicherheit nach der Geburt eines Kindes sowie unsichere Rücklagen für das Alter als Gründe, warum sie eine Selbstständigkeit gar nicht erst in Angriff nehmen oder sogar aufgeben.[20]

Im Mutterschutzgesetz (MuSchG) sind selbstständige Frauen nicht grundsätzlich einbezogen. Ein verbesserter Mutterschutz für Selbstständige könnte dazu beitragen, eine vielfältigere Unternehmenskultur sowie eine erfolgreichere Unternehmensnachfolge und Gründungslandschaft zu fördern. Die Schwangerschaft ist kein klassisches Vereinbarkeitsproblem, da sie nicht auf Väter übertragen werden kann. Deshalb fordern Selbstständige, dass die Zeit der Schwangerschaft in der Selbstständigkeit durch einen Mutterschutz besser abgesichert wird, um Wettbewerbsgerechtigkeit und Chancengleichheit zu gewährleisten. Das Mutterschutzgesetz (MuSchG) besteht größtenteils aus Schutznormen, die in erster Linie den Arbeitgeber adressieren.

Selbstständige Frauen können sich aber für die Zeit von sechs Wochen vor dem errechneten Entbindungstermin bis acht Wochen nach der Geburt über ihre Krankenversicherung freiwillig absichern. Für Ausbildungsstätten, Kammern, Verbände und Innungen bietet es sich an, junge Frauen frühzeitig auf ihrem Weg in die Selbstständigkeit zu unterstützen, etwa indem gezielt Informationsmaterialien bereitgestellt werden, die über die Möglichkeiten und Vorteile einer Unternehmensgründung informieren. Auch Gründerinnennetzwerke können das Interesse wecken und das Selbstvertrauen stärken, das notwendig ist, um als Unternehmerin erfolgreich zu sein.

Nützliches

- Das Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz hat die Initiative „FRAUEN unternehmen" ins Leben gerufen, um Frauen zur beruflichen Selbstständigkeit zu ermutigen und Mädchen für das Berufsbild „Unternehmerin" zu begeistern. https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Dossier/frauen-unternehmen.html
- Das Existenzgründungsportal bietet zahlreiche Publikationen zu Gründen im Handwerk: https://www.existenzgruendungsportal.de/Navigation/DE/Home/home.html
- Die Initiative „WomActivity" bietet ein Coaching für Gründerinnen: https://www.gruenderinnen-suedniedersachsen.de/womactivity/
- Der Zentralverband des deutschen Handwerks zeigt verschiedene Initiativen und Organisationen für Frauen im Handwerk auf https://www.zdh.de/ueber-uns/fachbereich-soziale-sicherung/frauen-im-handwerk/
- Das Familienportal des Bundes bietet weitere Informationen rund um Mutterschaftsleistungen: www.familienportal.de/familienportal/familienleistungen/mutterschaftsleistungen

Vorurteile abbauen

Vorurteile abbauen

11

Informationsmaterialien bereitstellen

Sensibilisieren Sie Ihre Mitarbeitenden

Für Betriebe

Ziel Bildung und Aufklärung, Hilfe für Betroffene, Haltung zeigen, Prävention

Das Bereitstellen von Informationsmaterialien zu den Themen Sexismus und sexuelle Belästigung im Unternehmen ist ein einfacher, aber wirkungsvoller Weg, um eine klare Haltung zu vermitteln und ein respektvolles Arbeitsumfeld zu fördern. Durch diese Materialien erhalten alle Mitarbeitenden die Möglichkeit, sich eigenständig weiterzubilden. Sie können sich über verschiedene Formen von Sexismus und deren Auswirkungen informieren und erfahren, wie sie in entsprechenden Situationen reagieren können.

Leicht zugängliche Informationsmaterialien bieten auch eine diskrete Unterstützung für Betroffene. Das ist besonders wichtig, da es vielen Menschen schwerfällt, über das Erlebte zu sprechen und sich Hilfe zu holen.

Die Materialien sollten auf konkrete Anlaufstellen hinweisen, an die sich Beschäftigte sowohl innerhalb des Unternehmens als auch extern wenden können.

Durch das Auslegen dieser Informationsmaterialien tragen Sie dazu bei, die Tabus rund um die Themen Sexismus und sexuelle Belästigung zu brechen. Dies ist ein wichtiger Schritt in Richtung eines fairen und respektvollen Umgangs am Arbeitsplatz.

Nützliches

- Die Broschüre „Soll Geschlecht jetzt abgeschafft werden?“ informiert zum Thema Trans*geschlechtlichkeit: https://www.lsvd.de/de/ct/6564-Broschuere-Soll-Geschlecht-jetzt-abgeschafft-werden
- Das Bündnis „Gemeinsam gegen Sexismus“ bietet weitere Informationsmaterialien zum Download und zur Bestellung an.
- Flyer „Grenzen setzen – Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz?“ der ADS: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Flyer/flyer_grenzen_setzen.pdf?__blob=publicationFile&v=11
- Das digitale Mini-Buch „Werkzeuge gegen Sexismus im Handwerk“ klärt über Sexismus auf und bietet praktische Handlungsmöglichkeiten für Betroffene. Erarbeitet wurde es mit Schüler*innen und Katja Struwe, Berufliche Schule Holz. Farbe.Textil: Download unter: https://www.bs-holzfarbetextil.de/
- Die NGO „Zusammenland“ bietet Informationsfächer mit Hilfestellung bei sexueller Belästigung: https://zusammenland.de/wp-content/uploads/2023/03/craft_n_feminism_web.pdf
- Der Handlungsleitfaden der HWK Braunschweig-Lüneburg-Stade erklärt und entkräftet Vorurteile: https://www.hwk-bls.de/downloads/handlungsleitfaden-frauenkoennenhandwerk-22,955.pdf
- Weibliche Erfolgsgeschichten lesen Sie in den Broschüren „Frauen im Handwerk“ und „Frauenkarrieren im Handwerk“. Download: https://www.hwk-bls.de/artikel/frauen-koennen-handwerk-22,0,643.html

12

Raum für alle schaffen

Auf Erotikkalender und sexistische Werbung verzichten

Für Betriebe

Ziel Ein Arbeitsumfeld schaffen, in dem sich alle wohlfühlen

Der Erotikkalender in der Werkstatt oder Umkleidekabine ist nicht nur ein Klischee, das viele Menschen mit dem Handwerk verbinden. Große Firmen versendeten jahrelang Kalender mit Models oder nackten Frauen an ihre Kunden, zuletzt auch mit Bildern beider Geschlechter. Doch seit 2023 ist zum Beispiel bei der Firma Würth damit Schluss, sie stellte die Herausgabe der Kalender ein: „Die klassische Rollenverteilung hebt sich immer mehr auf, Berufsbilder werden immer weniger im Verständnis von klassischen Rollenmodellen besetzt. Das unterstützen auch wir", sagt die Firma Würth.[21]

Es ist gut, dass die Arbeitswelt vielfältiger wird. Umso wichtiger ist es, eine respektvolle Umgebung zu schaffen, in der sich alle wohlfühlen. Erotikbilder stehen im Gegensatz zu einem Umfeld, das alle Geschlechter gleichermaßen für das wertschätzt, was am Arbeitsplatz zählt: die Arbeitsleistung.

Achtung: Erotikkalender können unter sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz nach AGG fallen.
Laut § 3 Abs. 4 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) ist das unerwünschte Zeigen und sichtbare Anbringen von pornografischen Darstellungen eine sexuelle Belästigung, wenn dadurch bezweckt oder bewirkt wird, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird.

Dabei ist es egal, ob explizit beabsichtigt wurde, die Würde der Betroffenen zu verletzen. Es geht lediglich um die Auswirkungen auf die belästigte Person.
Das bedeutet: Wenn sich jemand durch einen Erotikkalender oder sexualisierte Werbung gestört fühlt, greift das Gesetz zum Schutz dieser Person. Oft handelt es sich bei der Wandgestaltung um Überbleibsel aus früheren Zeiten, und niemand möchte den ersten Schritt machen, sie abzuhängen. Ein gemeinsamer Reinigungstag wäre eine gute Gelegenheit, alte Dekoration zu entfernen und Platz für zeitgemäße Bilder zu schaffen, die ein modernes Arbeitsumfeld widerspiegeln.

Nützliches

- Wann ist Werbung sexistisch? Der Deutsche Werberat klärt in einem Leitfaden darüber auf, wann Werbung herabwürdigend und diskriminierend ist: https://werberat.de/leitfaden-zum-werbekodex-des-deutschen-werberats/herabwuerdigung-diskriminierung/
- Die Seite „Werbemelder*in" erklärt die Kriterien für sexistische Werbung und zeigt Beispiele: https://werbemelder.in/pages/kriterien-und-beispiele
- In der Broschüre „Beton ohne Brüste" zeigen Kreativagenturen, wie leicht Sexismus in der Werbung vermieden werden kann. Die Broschüre richtet sich unter anderem an Handels- und Handwerkskammern. https://pinkstinks.de/produkt/broschuere-werbung-ohne-sexismus/

13

Engagierte Lehrlingswartinnen und -warte

Stärkung der Rolle als Vertrauensperson

Für Lehrlingswartinnen und -warte, Handwerkskammern, Innungen, Berufsschulen

Ziel Sensibilisieren, Netzwerke aufbauen, Vertrauen stärken

Wenn Auszubildende in ihren Betrieben auf Schwierigkeiten stoßen, können Lehrlingswartinnen und -warte, Handwerkskammern und die Industrie- und Handelskammern als vertrauensvolle Ansprechpersonen und Vermittelnde eine wichtige Rolle spielen.

Was sind und machen Lehrlingswartinnen und -warte?

Lehrlingswartinnen und -warte haben eine sehr wichtige ehrenamtliche Aufgabe im Handwerk. In der Innung kümmern sie sich um alle Themen rund um die Ausbildung. Zu ihren Aufgaben gehört es, nach den Vorschriften der Handwerkskammer die Ausbildung der Lehrlinge vonseiten der Innung zu organisieren und zu überwachen. Außerdem sorgen sie dafür, dass die Lehrlinge fachlich gut ausgebildet werden und sich auch persönlich weiterentwickeln (§ 54 (1) Nr. 3 der Handwerksordnung). Die Lehrlingswartinnen und -warte werden von den Mitgliedern der Innung gewählt. Sie müssen selbst Mitglied der Innung sein und den Gesellen- oder Meistertitel haben.

Nützliches

„Was macht ein Lehrlingswart und wie wird man es?“ Interview der HWK Konstanz mit Elektroinstallateurmeister Bernd Buhl (Lehrlingswart und Prüfungsausschussvorsitzender): https://www.hwk-konstanz.de/artikel/ausbildung-was-macht-ein-lehrlingswart-64,0,2312.html

Tipp

Tipps für Lehrlingswartinnen und -warte

Lehrlingswartinnen und -warte können Auszubildende von Anfang an unterstützen, gut in den Beruf zu starten. Wenn es während der Ausbildung oder im Betrieb zu Problemen kommt, wie zum Beispiel bei der Prüfungsvorbereitung, wegen Diskriminierungen oder sexistischen Vorfällen, können sie den Auszubildenden auf einfache Weise die Möglichkeit bieten, sich ihnen anzuvertrauen.

- Lehrlingswartinnen und -warte sollten sich selbstständig zu aktuellen Themen weiterbilden, vor allem zu Themen, für die es sonst wenig Anlaufstellen gibt.
- Nutzen Sie das Wissen der Ausbildungsberatung der Handwerkskammern und der IHKs. Sie wissen oft genau, welche Themen junge Menschen beschäftigen. Ziehen Sie die Kammern hinzu, wenn Sie auf Fehlverhalten in den Betrieben aufmerksam gemacht werden.
- Vernetzen Sie sich mit anderen Lehrlingswartinnen und -warten, egal ob aus dem eigenen oder anderen Gewerken, und tauschen Sie sich über Ihre Erfahrungen aus.
- Pflegen Sie den Kontakt zu Berufsschulen und Lehrkräften und suchen Sie den offenen Austausch.

Tipps für Kammern und Innungen

Kammern und Innungen können Treffen und Veranstaltungen für Lehrlingswartinnen und -warte organisieren. Dabei bieten sie Gelegenheiten zum Austausch und zur Vernetzung. Außerdem können Vorträge dazu beitragen, das Bewusstsein für wichtige Themen zu schärfen.

14

Verhaltenskodex oder Betriebsvereinbarung

Klare Verhaltensregeln kommunizieren

Für Betriebe, Geschäftsführende, Mitarbeitende

Ziel Klare Erwartungen formulieren, unerwünschtem Verhalten vorbeugen

Ein Verhaltenskodex, auch bekannt als „Code of Conduct", stellt eine Sammlung von Regeln dar, die ein Betrieb im Rahmen einer Selbstverpflichtung festlegt. Er spiegelt die Kernwerte des Betriebs wider und gibt klare Verhaltensrichtlinien am Arbeitsplatz vor. Der Verhaltenskodex dient allen Mitarbeitenden als Orientierungshilfe und erklärt, welches Verhalten während der Arbeitszeit erwünscht ist und welches nicht. Dabei sollte er immer an die tatsächlichen Arbeitsbedingungen der Mitarbeitenden angepasst sein.

Ein Verhaltenskodex ist auch für kleine Betriebe sinnvoll. Er kann beispielsweise regeln, inwieweit Mitarbeitende firmeneigenes Werkzeug privat nutzen dürfen oder welche Vorstellungen von Respekt und Kollegialität im Betrieb gelten. Es ist auch sinnvoll, Regeln für ein partnerschaftliches Arbeiten festzulegen, in denen unter anderem klargestellt wird, dass jegliche Formen von Sexismus und Diskriminierung nicht toleriert werden.

Außerdem können im Verhaltenskodex Konsequenzen bei Fehlverhalten aufgeführt werden. Wichtig ist, dass er verständlich formuliert ist und allen Mitarbeitenden jederzeit zugänglich gemacht wird. Sinnvoll ist es auch, den Verhaltenskodex direkt bei der Einstellung bekannt zu machen. Er sollte zudem regelmäßig überarbeitet werden, um neue Herausforderungen im Arbeitsalltag zu berücksichtigen. Der Verhaltenskodex eines Betriebs kann sich nicht nur nach innen, sondern auch nach außen richten, zum Beispiel an Vertrags- oder Geschäftspartner wie Lieferanten und Nachunternehmer. Statt eines Verhaltenskodexes oder als Ergänzung zu diesem kann auch eine Betriebsvereinbarung aufgesetzt werden. Diese ist gleichbedeutend mit einem Vertrag zwischen einem Unternehmen und seinem Betriebsrat.[22] Die Betriebsvereinbarung ist, ähnlich wie ein Tarifvertrag, rechtsverbindlich.[23]

Nützliches

- DGB-Leitfaden mit Muster-Betriebsvereinbarung zum partnerschaftlichen Verhalten am Arbeitsplatz: https://frauen.dgb.de/positionen/gewalt-und-belaestigung-am-arbeitsplatz
- Der „Code of Conduct" der Bäckerei Backbord beinhaltet einen Absatz zu Diskriminierung und Belästigung: https://www.backbord.de/code-of-conduct/
- Der Verhaltenskodex des Lackspraydosen-Herstellers Peter Kwasny GmbH richtet sich an alle Mitarbeitenden und Lieferanten und wird öffentlich kommuniziert: https://www.kwasny.com/fileadmin/user_upload/KWASNY/Unternehmen/Code_of_Conduct_-_Peter_Kwasny_GmbH.pdf

Vorurteile abbauen

15

Vielfalt in der Ausbildung verankern

Jungen Menschen die Vorteile eines vielfältigen Betriebs zeigen

Für Berufsschulen, Ausbildungsbetriebe

Ziel Abbau von Geschlechterstereotypen, Sensibilisierung

Für junge Menschen am Anfang ihrer beruflichen Laufbahn ist es wichtig, schon in der Ausbildung zu lernen, 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 Schülerinnen und Schüler verstehen, 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 verstehen, 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.

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

Hinweis:
Mit der Änderung der Ausbildungseignungsverordnung (2024) ändert sich auch der Lehrplan. „Wertschätzung anderer" ist jetzt ein Bestandteil des Unterrichtsplans und muss während der Ausbildung und Eignungsprüfung vermittelt werden: Der Lehrplan für die Prüfung im Rahmen der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) beinhaltet seit 2024 neu im Handlungsfeld 3 das Thema „Wertschätzung anderer" (z. B. Diversität, Inklusion, SGB IX).

Nützliches

- 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

Fallbeispiel

„Wohlwollender“ Sexismus gegenüber einer Fahrradmonteurin

Isabella ist 24 Jahre alt und ausgebildete Fahrradmonteurin. Vor Kurzem ist sie in eine größere Stadt gezogen und arbeitet nun in einem Fahrradgeschäft, das alte und neue Rennräder verkauft und repariert. Das Team ist jung, nett und an aktuellen gesellschaftlichen Entwicklungen interessiert. Sie haben Isabella aufgrund ihrer hervorragenden Arbeit und ihres offenen Charakters eingestellt, aber auch, weil bisher eine Frau im Team gefehlt hat und es schwierig ist, Auszubildende zu finden. Isabellas Chef möchte ein Role Model im Betrieb haben und hofft, durch Isabella mehr Bewerbungen von jungen Frauen zu bekommen, die sich für den Ausbildungsberuf interessieren. Isabella ist glücklich mit ihrer neuen Stelle. Auch sie möchte junge Mädchen dazu motivieren, diesen spannenden Beruf zu erlernen.

Isabella hat sich schnell in ihrem neuen Job eingelebt und ist begeistert von der Vielfalt der Aufgaben und dem freundlichen Arbeitsumfeld. Die Kollegen sind nett, und es entwickelt sich ein freundschaftliches Verhältnis rund um die gemeinsame Leidenschaft. Am Wochenende treffen sie sich manchmal, um gemeinsam Rad zu fahren. Doch obwohl sie sich wohlfühlt, bemerkt sie hin und wieder, dass ihre Kollegen sie fast schon zu freundlich behandeln.

Ein Kollege bietet ihr häufig an, schwerere Fahrräder für sie zu heben oder Aufgaben zu übernehmen, bei denen man sich leicht schmutzig machen kann, etwa die Arbeit mit Kettenöl. Das findet Isabella zwar nett, ist aber irritiert, weil er es den männlichen Kollegen nicht anbietet.
Ein anderer Kollege lobt immer wieder, wie toll Isabella bei Verkaufsgesprächen ist. Er zieht sie häufig hinzu, auch wenn sie gerade mit Reparaturarbeiten beschäftigt ist, und lobt sie regelmäßig für ihre Genauigkeit und Geduld im Umgang mit Kunden, hebt dabei aber oft hervor, wie positiv diese „weiblichen“ Eigenschaften das Team ergänzen.

Während Isabella die Anerkennung schätzt, stört es sie, dass ihre Fähigkeiten auf ihr Geschlecht reduziert werden. Die anderen Kollegen sind genauso kompetent bei Verkaufsgesprächen – insgesamt läuft der Laden gut.
Als Teamfotos für die Webseite des Geschäfts gemacht werden, wird Isabella stets in die Mitte gestellt. Außerdem lässt ihr Chef Einzelaufnahmen von ihr in der Werkstatt anfertigen, um auf der Webseite zu zeigen, dass das Team feministisch ist, wie er sagt.

Isabella ist irritiert. Ihre Kollegen sind nett, und sie wird gut behandelt, sie kann sich glücklich schätzen. Von anderen hört sie andere Geschichten. Dennoch ist sie zunehmend genervt. Warum muss ihr Geschlecht immer eine Rolle spielen? Kann sie nicht einfach ganz normal ihren Job machen?

Beim nächsten Feierabendbier nimmt sie sich vor, ihre Kollegen und ihren Chef auf ihr Bauchgefühl anzusprechen. Die Kollegen sind irritiert. Was ihr Problem sei, wollen sie wissen. Seit Isabella da ist, bemühen sich doch alle, nett zu sein, damit sie sich in einem Team unter Männern wohlfühle, sagt ein Kollege. Isabella versucht, ihren Kollegen das Problem zu erklären. Im Internet hat sie den Begriff „wohlwollender Sexismus“ gelernt. Da platzt ein Kollege heraus: „Jetzt sind wir also Sexisten? Ich wusste, dass es noch Probleme geben wird, Frauen machen immer alles kompliziert! Was wollt ihr eigentlich?“

Nützliche Maßnahmen

Mehrere der in dieser Handreichung vorgestellten Maßnahmen können in dieser Situation herangezogen werden. Werfen Sie einen Blick auf:

Nr. 1 Nr. 3 Nr. 4 Nr. 11

Rechtliche Grundlagen: sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist verboten. Das sagt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Belästigung beeinträchtigt die innerbetriebliche Zusammenarbeit und kann schwerwiegende Konsequenzen haben.

Was fällt gesetzlich unter (sexuelle) Belästigung am Arbeitsplatz?

Begriffsbestimmungen, § 3 AGG
[...] (3) Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen [...] bezwecken oder bewirken, dass die **Würde der betreffenden Person verletzt** und ein **von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.**

(4) Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung [...], 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 pornografischen 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. [...]

Welche Verhaltensweisen umfasst (sexuelle) Belästigung am Arbeitsplatz?

Es gibt gemäß § 3 Absatz 4 AGG verschiedene Formen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, wobei jede Form verboten ist. Es beinhaltet nicht nur unerwünschte körperliche Berührungen, sondern beispielsweise auch sexuell anzügliche Kommentare oder Witze.

Auch digitale Gewalt gehört zu sexueller Belästigung, etwa per E-Mail, in sozialen Netzwerken oder auf Messenger-Diensten wie WhatsApp oder Telegram. Dazu gehören unerwünschte, beleidigende sowie sexuelle Annäherungsversuche, Witze oder Bilder.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz sieht für Betroffene drei zentrale Rechte vor:

- Beschwerderecht (§ 13 AGG)
- Leistungsverweigerungsrecht (§ 14 AGG)
- Anspruch auf Entschädigung und Schadensersatz (§ 15 AGG)

Beispiele sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

- Ein Kollege nutzt eine enge Arbeitssituation, um „zufällig“ Körperkontakt herzustellen.
- Ein Kollege bemerkt: „Na, hast du die Werkzeuge so gerne in der Hand, weil dein Freund das nicht hinbekommt? Setz dich mal auf meinen Schoß und zieh die Hose aus, ich zeige dir, wie das richtig geht.“
- Ein Kollege macht in einem Gruppen-Chat sexuell anzügliche Witze oder Kommentare, die sich auf eine bestimmte Kollegin beziehen. Andere Kollegen reagieren darauf mit lachenden Emojis.
- Ein Kunde sendet wiederholt Nachrichten mit dem Vorschlag, sich außerhalb der Arbeit zu treffen, obwohl die Empfängerin klar signalisiert hat, dass sie kein Interesse hat.
- Ein Vorgesetzter fügt das Gesicht einer Kollegin in das Foto eines Nacktmodells ein. Er versendet das Bild an mehrere Kollegen.

Das Beschwerderecht beinhaltet das Recht zur Beschwerde beim Arbeitgeber. Das Leistungsverweigerungsrecht erlaubt es den Betroffenen unter besonderen Umständen, bei vollem Lohnausgleich nicht zur Arbeit zu gehen, wenn das Unternehmen nicht ausreichend eingegriffen hat, um die Belästigung zu stoppen. Das Recht auf Schadensersatz gibt den Betroffenen die Möglichkeit, zum Beispiel ärztliche oder therapeutische Kosten einzufordern. Eine Entschädigung soll immaterielle Schäden wie eine Persönlichkeitsrechtsverletzung kompensieren.

Das AGG sieht außerdem einige Pflichten für Arbeitgebende vor, u. a.:

- Arbeitgebende haben die Pflicht, erforderliche Maßnahmen zum Schutz gegen (sexuelle) Belästigung und andere Formen der Benachteiligung zu treffen. Das beinhaltet auch vorbeugenden Maßnahmen, § 12 Abs. 1 AGG.
- Jeder Betrieb muss eine Stelle haben, bei der sich Mitarbeitende beschweren können (Beschwerdestelle). Diese Stelle muss allen bekannt gemacht werden. Das gilt für alle Betriebe, egal wie groß sie sind, § 12 Abs. 5 AGG.
- Arbeitgebende müssen dafür sorgen, dass die Mitarbeitenden über ihre Rechte Bescheid wissen. Sie müssen das AGG im Betrieb bekannt machen, § 12 Abs. 2 AGG.
- Arbeitgebende dürfen Mitarbeitende nicht benachteiligen, weil sie ihre Rechte aus dem AGG nutzen, sog. Maßregelungsverbot, § 16 AGG.
- Arbeitgebende müssen Maßnahmen ergreifen, wenn sie erfahren, dass Mitarbeitende belästigen oder diskriminieren. Je nach Schwere können Arbeitgebende eine Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder sogar Kündigung aussprechen, § 12 Abs. 3 AGG.

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, wie etwa ein Vermerk in der Personalliste, Abmahnung, Versetzung, Geldbuße, Kündigung oder Strafanzeige.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz durch Dritte

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz wird in mehr als der Hälfte der Fälle durch Dritte ausgeübt. Besonders betroffen sind Dienstleistungsberufe wie etwa Pflege, Gastronomie oder das Handwerk.

Ein Beispiel:
Eine Parkettlegerin wird auf der Baustelle durch den auftraggebenden Kunden immer wieder durch anzügliche Sprüche belästigt. Dann beginnt der Kunde, sie während der Arbeit auf den Knien am Po zu streifen, vorgeblich „aus Versehen". Die Parkettlegerin wendet sich an ihren Chef. Er sagt ihr, sie solle sich nicht so anstellen, der Kunde sei wichtig, und sie solle sich lieber geschmeichelt fühlen. Die Parkettlegerin beschließt daraufhin nach einiger Zeit, den Betrieb zu verlassen – Konsequenzen hat die sexuelle Belästigung nur für die Betroffene, nicht für den Täter.

Auch hier gibt das AGG Pflichten für den Arbeitgeber vor. Er hat die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten zu ergreifen, wenn diese bei der Arbeit durch Dritte, also durch betriebsfremde Personen wie Kundinnen und Kunden oder Lieferanten benachteiligt werden, § 12 Abs. 4 AGG. Arbeitgebende können beispielsweise die Zusammenarbeit mit dem Kunden beenden, das Gespräch suchen und auf mögliche rechtliche Konsequenzen hinweisen sowie die betroffene Beschäftige von dem Auftrag entbinden. Es empfiehlt sich, die Situation im Team zu besprechen, um gemeinsam auf ähnliche Fälle in Zukunft vorbereitet zu sein.

Sexuelle Belästigung im Strafrecht

Wenn jemand am Arbeitsplatz sexuelle Belästigung begeht, kann das nicht nur zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen führen, sondern auch strafrechtliche Folgen haben. Mit der Reform der Sexualstrafrechts von 2016 wurde der Straftatbestand der sexuellen Belästigung (§ 184i Strafgesetzbuch, StGB) eingeführt. Nach Absatz 1 dieser Vorschrift kann eine Freiheitsstrafe von bis zu zwei Jahren oder eine Geldstrafe verhängt werden, wenn die Tat nicht bereits durch andere Strafvorschriften des Sexualstrafrechts schwerer bestraft wird. In besonders schweren Fällen, zum Beispiel wenn die Tat von mehreren gemeinschaftlich begangen wird, kann sogar eine Freiheitsstrafe von drei Monaten bis zu fünf Jahren verhängt werden. §184 i StGB verlangt anders als das AGG aber stets eine körperliche Berührung.

Übrigens: Seit Juli 2023 gibt es das Hinweisgeberschutzgesetz. Unternehmen müssen jetzt Kanäle einrichten, damit Mitarbeitende Straftaten, Ordnungswidrigkeiten und Gesetzesverstöße melden können. Wer auf Missstände am Arbeitsplatz hinweist, wird durch das Gesetz vor Benachteiligungen durch den Arbeitgeber geschützt.

Hilfe für Betroffene
Wohin soll ich mich wenden?

Viele Menschen werden im Laufe ihres Lebens mit Sexismus oder sexualisierter Gewalt konfrontiert. Es gibt eine Vielzahl von Anlaufstellen, an die sich Betroffene oder Vertrauenspersonen Betroffener wenden können.

Beschwerde nach dem AGG

Laut AGG ist jeder Betrieb unabhängig von seiner Größe verpflichtet, eine Beschwerdestelle einzurichten. Mehr zum AGG und zu Ihren Rechten können Sie hier auf der Seite der Antidiskriminierungsstelle des Bundes nachlesen: www.antidiskriminierungsstelle.de

Nutzung außerbetrieblicher Beratungsangebote

- Das **Hilfetelefon „Gewalt gegen Frauen“** www.hilfetelefon.de ist rund um die Uhr kostenfrei erreichbar. **Nummer: 116 016**
- Das **Beratungsteam der Antidiskriminierungsstelle des Bundes** bietet Unterstützung im Fall einer Diskriminierung oder sexuellen Belästigung: www.antidiskriminierungsstelle.de
- Beschäftigte mit Behinderungen sind häufiger (und schwerer) von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen als Beschäftigte im Bevölkerungsdurchschnitt. Dies trifft noch verstärkt auf Frauen mit Behinderungen zu. Anlaufstelle: www.suse-hilft.de
- Sie haben ungefragt pornografische Bilder erhalten? **Dickstinction** hilft kostenlos dabei, schnell und unkompliziert eine Strafanzeige zu erstellen. https://dickstinction.com/
- Zum **Bundesverband Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe Frauen gegen Gewalt e.V. (bff)** gehören mehr als 210 Frauennotrufe und Frauenberatungsstellen. Die Webseite www.frauen-gegen-gewalt.de bietet zudem eine praktische Suchfunktion über Ihre Postleitzahl.
- Die **Plattform Männerberatungsnetz** unterstützt Männer u. a. bei Herausforderungen, die aus gesellschaftlichen Rollenerwartungen an sie entstehen: www.maennerberatungsnetz.de
- Die **bundesweite Meldestelle Antifeminismus** dokumentiert Vorfälle: www.antifeminismus-melden.de
- Auf dem Regenbogenportal.de gibt es eine Übersicht an **Beratungsangeboten für LGBTQIA+.**

Wenden Sie sich an die Handwerkskammer oder Ihre Innung

Bisher gibt es keine branchenspezifischen Beratungs- oder Anlaufstellen für Betroffene. Wenn Sie in Ihrem Betrieb von Sexismus oder sexueller Belästigung betroffen sind, möchten wir Sie dennoch ermutigen, sich an die Kammern oder Ihre Innung zu wenden. Sind Sie noch in der Ausbildung, empfehlen wir zusätzlich, den Kontakt zu den Ausbildungsberaterinnen und -beratern zu suchen. Dort erhalten Sie Unterstützung, beispielsweise wenn Sie den Betrieb wechseln möchten.

Weitere Initiativen

Viele Organisationen haben Netzwerke initiiert, die Frauen im Handwerk fördern:

- Koordinierungsstelle zur Frauenförderung der Handwerkskammer Braunschweig-Lüneburg-Stade
- Netzwerktreffen für Frauen im Berliner Handwerk
- Frauennetzwerk-Bau
- WerkH – eine starke Community
- Bundesverband UnternehmerFrauen im Handwerk e.V.

Menschen mit Migrationsbiografie im Handwerk

Menschen mit Migrationsbiografie sind überdurchschnittlich häufig im Handwerk tätig. Die Handwerksbranche spielt eine auch zentrale Rolle bei der Integration von Geflüchteten. Gleichzeitig sind die Interessen von Menschen mit Migrationsbiografie häufig unterrepräsentiert.

Der **VMW – Verband der Migrantenwirtschaft, Ethnische Unternehmer, Ausländische Arbeitgeber e.V.** setzt sich u. a. für mehr Diversität, Partizipation und Chancen für Menschen mit Migrationsbiografie auf dem Arbeitsmarkt ein. https://www.vmwev.de/

Menschen mit Behinderung im Handwerk

Betriebe, die sich mit der Inklusion von Menschen mit Behinderungen beschäftigen, finden bei der **Initiative „Inklusion gelingt!"** Informationen und Praxisbeispiele. https://www.inklusion-gelingt.de/

Auch in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen üben die Beschäftigten handwerkliche Tätigkeiten aus. Allerdings sind Menschen mit Behinderungen einem erhöhten Risiko ausgesetzt, am Arbeitsplatz Gewalt zu erfahren. Die **Studie „Sexuelle Belästigung, Gewalt und Gewaltschutz in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM)"** zeigt ein hohes Ausmaß an sexueller Belästigung gegenüber den Beschäftigten. Die Studie hat Empfehlungen zur Verbesserung der Situation sowie Beispiele guter Praxis formuliert: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/sexuelle-belaestigung-gewalt-schutz-werkstaetten-behinderte-menschen-lang.pdf?__blob=publicationFile&v=3

Info

FLINTA* im Handwerk
FLINTA* steht für Frauen, Lesben, inter, nichtbinäre, trans und agender Personen. Das Sternchen am Ende soll auf weitere Formen geschlechtlicher Vielfalt hinweisen. Diese Gruppe ist im Handwerk nach wie vor unterrepräsentiert. Daher ist es wichtig, Räume und Netzwerke zu schaffen, in denen FLINTA*-Personen sich über ihre Erfahrungen im Arbeitsalltag austauschen können.

Zudem gibt es selbst organisierte Vernetzungstreffen für Frauen im Handwerk:

Bundesweites Schreiner*innen-/Tischler*innentreffen
Das Treffen ist ein bundesweites, selbst organisiertes Vernetzungstreffen für FLINTA*Personen im Holzhandwerk. www.tischlerinnen.de/das-bundesweite-treffen

Bauhandwerkerinnen*-Treffen
Neben dem jährlichen Treffen gibt es eine Liste, über die sich FLINTA*, die im Bauhauptgewerbe tätig sind, vernetzen können. www.bauhandwerkerinnen.com/links.html

Kompetenzzentrum für Berliner Handwerker*innen
Das Kompetenzzentrum für Berliner Handwerker*innen ist Anlaufstelle für Frauen, trans* und non-binäre Personen, die sich in männerdominierten Branchen des Handwerks sowie in den Bereichen Technik und Ökologie orientieren und engagieren wollen.
https://kompetenzimhandwerk.de/

Alltagssexismus sichtbar machen: handwerk.revolte
Handwerk.Revolte bietet die anonyme Veröffentlichung von Erfahrungen auf der Plattform Instagram, um Alltagssexismus sichtbar zu machen.
https://www.instagram.com/handwerk.revolte/

Buntes Handwerk e.V.
Das Ziel von Buntes Handwerk ist es, Betriebe und Selbstständige zu motivieren, ihre Türen für alle Menschen zu öffnen, Diversität als Stärke für ihr Unternehmen zu nutzen, Vorurteile abzubauen und Toleranz zu fördern.
www.instagram.com/buntes.handwerk/

Azubihilfe Netzwerk
Ziel des Netzwerks ist es, Arbeits- und Ausbildungsbedingungen im Handwerk zu verbessern, vor allem für BIPoC* (Black, Indigenous & People of Color), FLINTA*-Personen und Menschen mit Behinderung. www.tischlerinnen.de/azubihilfenetzwerk

Literaturverzeichnis

1/2. Wippermann (2020): Sexismus im Alltag. Wahrnehmungen und Haltungen der deutschen Bevölkerung. Pilotstudie. München. Online verfügbar unter: https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/sexismus-im-alltag-141250

3/7. Haverkamp, Katarzyna et al. (2015): Frauen im Handwerk. Status Quo und Herausforderungen. Kurzfassung. Göttingen. Online verfügbar unter: https://ifh.wiwi.uni-goettingen.de/site/assets/files/2517/ifh_gbh-2_2015.pdf

4. Felleckner, Thomas (2017): Zur historischen Bedeutung der Frau im Handwerk. Online verfügbar unter: https://www.hwk-bls.de/downloads/zur-historischen-bedeutung-der-frau-im-handwerk-22,427.pdf

5. SWR Kultur (2024): Wie Frauen das Bauhandwerk erobern. Online verfügbar unter: https://www.swr.de/swrkultur/wissen/wie-frauen-das-bauhandwerk-erobern-das-wissen-2024-04-20-100.html

6. Voigtländer, Henrike (2023): Sexismus unter gleichberechtigten Werktätigen – Geschlecht und Herrschaft in Industriebetrieben der DDR. Online verfügbar unter: www.bpb.de/541325

8. LFI München (2023): Die Beschäftigungssituation von Frauen im deutschen Handwerk. Online verfügbar unter: https://lfi-muenchen.de/wp-content/uploads/2023/10/20230904_Frauen-im-Handwerk_Umfrageergebnisse_vFinal.pdf

9. Harvard Business manager (2024): Wegen guter Führung. Online verfügbar unter: https://www.manager-magazin.de/hbm/fuehrung/rechtsextremismus-wie-fuehrungskraefte-haltung-zeigen-a-84f8a46e-5e30-4d37-9156-d05c933ac32b

10. 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.

11. Tagesschau (2023): So viele Ausbildungsabbrüche wie nie zuvor. Online verfügbar unter: https://www.tagesschau.de/wirtschaft/unternehmen/ausbildung-abbruch-arbeitsmarkt-job-jugendliche-ausbildungsvertraege-loesung-100.html

12. Deutsche Handwerks Zeitung (2021): Probleme in der Ausbildung: Hier finden Azubis Hilfe. Online verfügbar unter: https://www.deutsche-handwerks-zeitung.de/probleme-in-der-ausbildung-hier-finden-azubis-hilfe-147701/

13. Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (2024): Konflikte in der Ausbildung erkennen und lösen. Online verfügbar unter: https://tinyurl.com/2cmkbfnd

14. taz.de (2022): Lieber nicht zu viel lächeln. Sexismus und Belästigung im Handwerk. Online verfügbar unter: https://taz.de/Sexismus-und-Belaestigung-im-Handwerk/!5857800/

15. IHK Darmstadt: Ausbildung von A-Z. Online verfügbar unter: https://www.ihk.de/darmstadt/produktmarken/aus-und-weiterbildung-channel/ausbildung-von-a-bis-z/entzug-der-ausbildungsberechtigung-2535780

16. nachtkritik.de (2021): Machtmissbrauch am Theater: Eva Hubert über die Arbeit der Vertrauensstelle „Themis". Online verfügbar unter: https://nachtkritik.de/recherche-debatte/machtmissbrauch-am-theater-eva-hubert-ueber-die-arbeit-der-vertrauensstelle-themis-2

17. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2023): Väterreport 2023. Online verfügbar unter: https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/vaeterreport-2023-230376

18. Handwerk.com (2017): Väter in Elternzeit. Eine Frage der Organisation. Online verfügbar unter: https://www.handwerk.com/so-organisieren-handwerksbetriebe-die-elternzeit-von-mitarbeitern

19. zdh.de (2023): Frauen im Handwerk. Online verfügbar unter: https://www.zdh.de/ueber-uns/fachbereich-soziale-sicherung/frauen-im-handwerk/

20. Wirtschaftsdienst (2021): Warum gründen Frauen seltener? Online verfügbar unter: https://www.wirtschaftsdienst.eu/inhalt/jahr/2021/heft/11/beitrag/unternehmen-warum-gruenden-frauen-seltener.html

21. Focus Online (2022): Aus für den Würth-Kalender: Warum nackte Frauen von Deutschlands Werkstattwänden verschwinden. Online verfügbar unter: https://www.focus.de/finanzen/aus-fuer-den-wuerth-kalender-warum-nackte-frauen-von-deutschlands-werkstatt-waenden-verschwinden_id_180434416.html

22. Bund Verlag: Was ist eine Betriebsvereinbarung, was regelt sie? Online verfügbar unter: https://www.bund-verlag.de/betriebsrat/lexikon/betriebsvereinbarung?srsltid=AfmBOopbrujpzALEFGZ0rl9SOGeWtvY_RtAOMov0Xs435eX5Dhl87Na4erlag

23. Rödl & Partner (2022): Die arbeitsrechtlichen Besonderheiten von Codes of Conduct, Employment Policies und sonstigen Verhaltensanweisungen. Online verfügbar unter: https://www.roedl.de/themen/arbeitsrecht-besonderheuten-code-of-conduct-employment-compliance

Impressum

Herausgeber
EAF Berlin. Diversity in Leadership
Schumannstraße 5, 10117 Berlin
Tel. +49 30 3087760-0
info@eaf-berlin.de | www.eaf-berlin.de

Autorin
Laura Giardina

Redaktionelle Mitarbeit
Stefanie Lohaus
Rana Göroğlu

Design und Layout
NORDSONNE IDENTITY GmbH

Bildnachweis
S. 3: © Laurence Chaperon

Druck
Oktoberdruck GmbH

Die Handreichung wurde unter anderem in Zusammenarbeit mit folgenden Partnern erstellt:

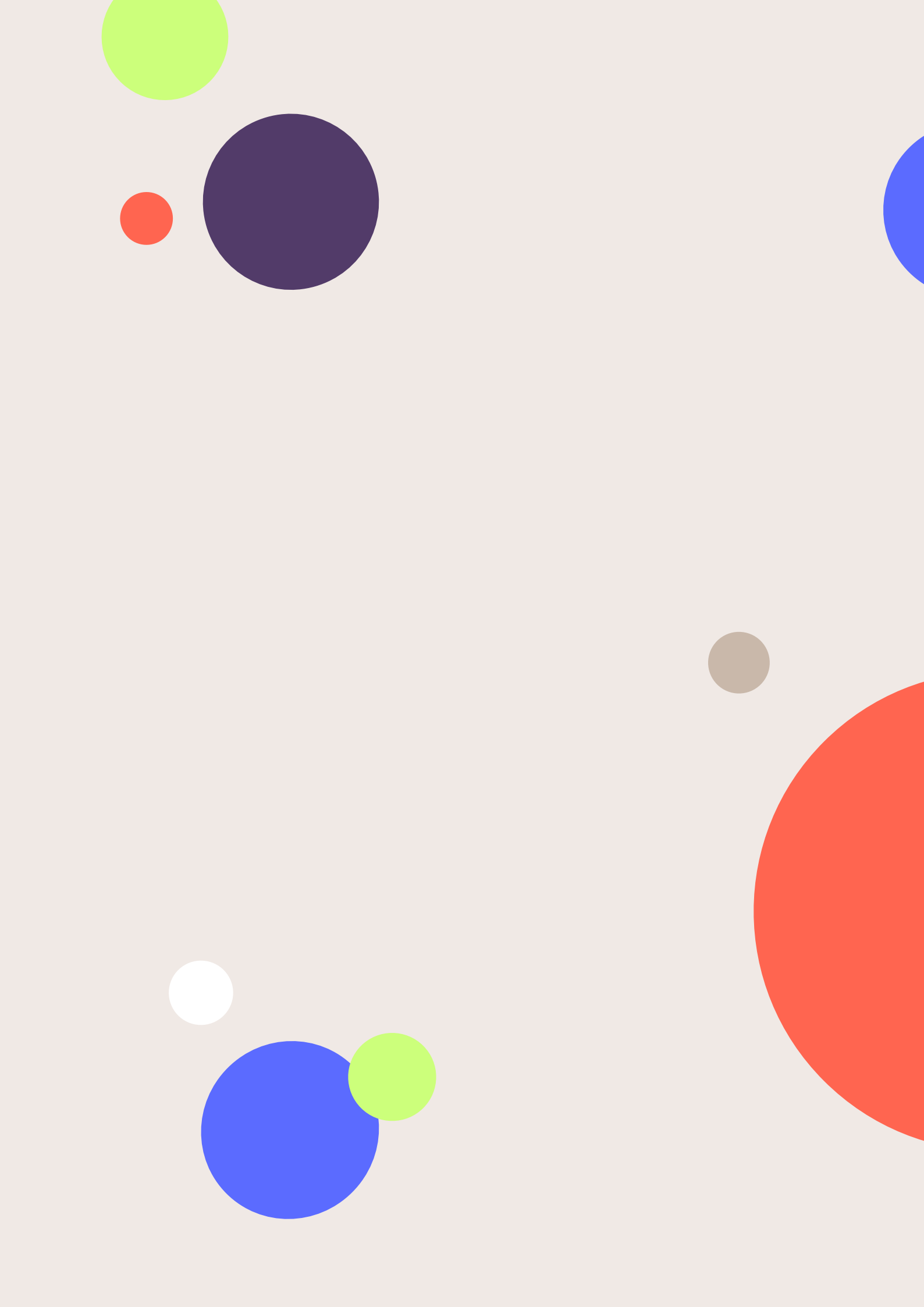
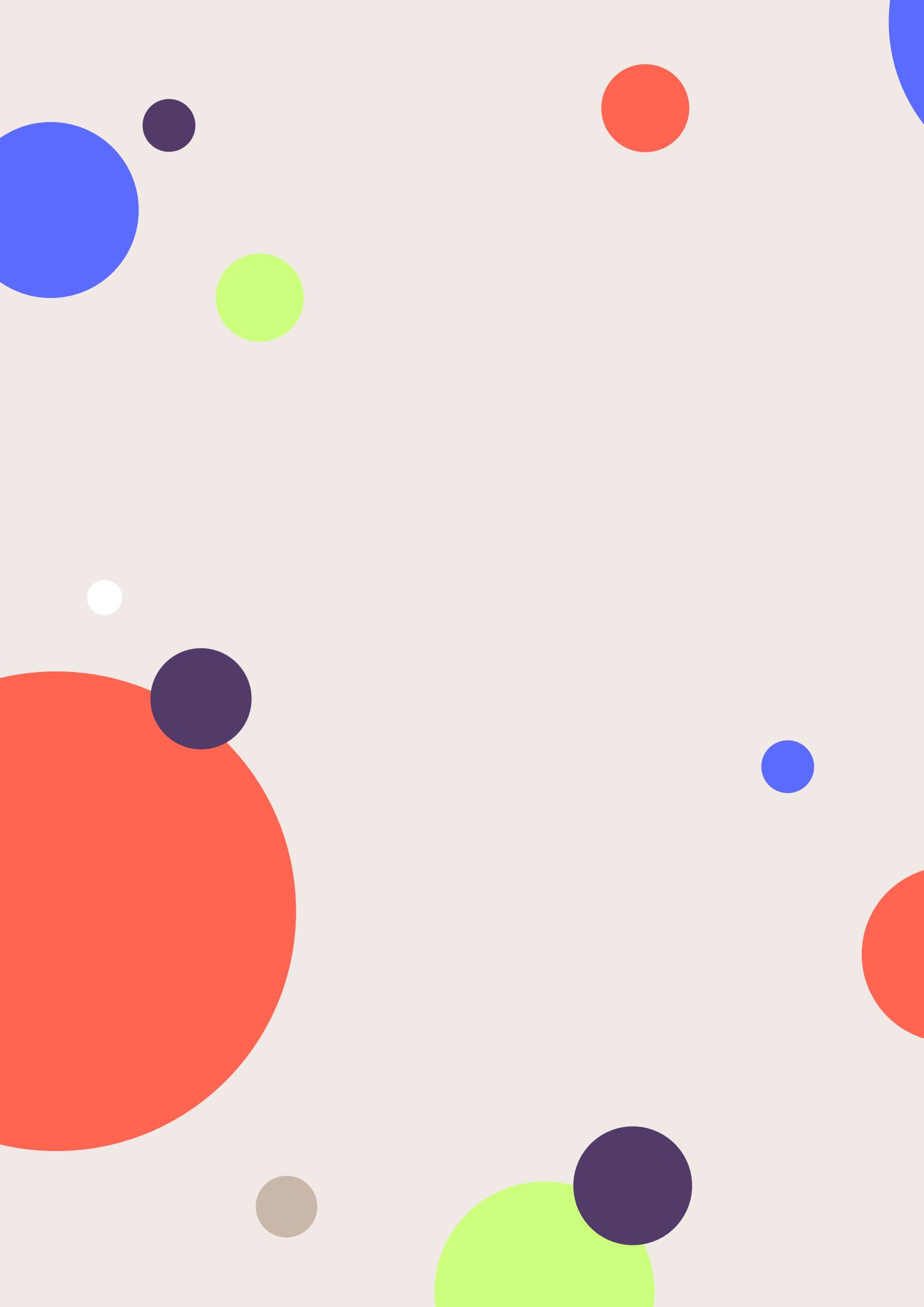
Der Mittelstand. BVMW e.V. Bundesverband

KOMPETENZ ZENTRUM BERLINER HANDWERKER*INNEN

MUTTER SCHUTZ! FÜR ALLE

Katja Struwe
BERUFLICHE SCHULE HOLZ FARBE TEXTIL

Katharina Pech –
Lehrlingswartin der Augenoptiker- und Optometristen-Innung Berlin

Gefördert vom:

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend