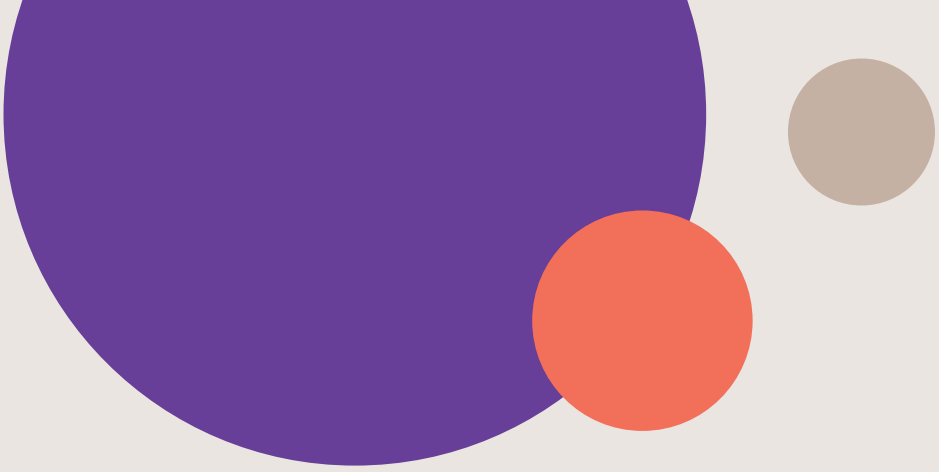




Sexismus am Arbeitsplatz

Ergebnisse einer Studie zu Erscheinungsformen,
Verbreitung und Auswirkungen

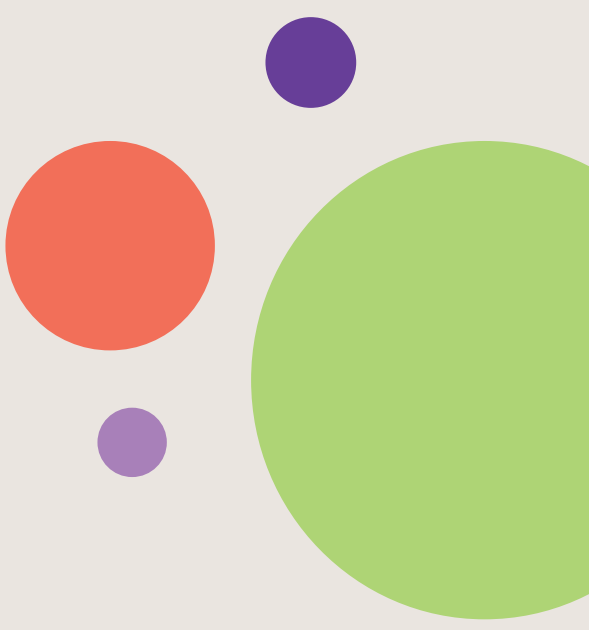
Laura Giardina, Anna Sive, Lea Rahman, Rana Göroğlu, Stefanie Lohaus



**GEMEINSAM
GEGEN
SEXISMUS**

edar

Diversity in
Leadership



Impressum

Herausgeber

EAF Berlin. Diversity in Leadership
Schumannstraße 5, 10117 Berlin
Tel. +49 30 3087760-0

info@eaf-berlin.de | www.eaf-berlin.de

Autorinnen

Laura Giardina
Anna Sive
Lea Rahman
Rana Göroğlu
Stefanie Lohaus

Redaktionelle Mitarbeit

Louisa Zegler

Korrektorat

David Hollmer
www.derletzteschliff.de

Design und Layout

betterbuero, Berlin

Druck

Speedruck Berlin GmbH

1. Auflage: Mai 2026

Gefördert vom:



Bundesministerium
für Bildung, Familie, Senioren,
Frauen und Jugend

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	4
1 Problemstellung und Zielsetzung der Studie	6
2 Methode und Forschungsansatz	8
Methodisches Vorgehen	8
Zugrundeliegendes Sexismusverständnis	12
3 Auftreten von Diskriminierung und Sexismus im Alltag	16
Diskriminierungserfahrungen im Alltag	16
Exkurs: Wenn Sexismus auf Rassismus trifft – Befunde aus dem Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitor (NaDiRa)	20
4 Häufigkeit und Betroffene von Sexismus am Arbeitsplatz	24
Betroffenheit und Beobachtungen insgesamt	24
Betroffenheit unterschiedlicher Formen von Sexismus	26
5 Rahmenbedingungen und individuelle Ausprägung von Sexismus am Arbeitsplatz	32
Wo und durch wen Sexismus am Arbeitsplatz auftritt	32
Wie sich Sexismus am Arbeitsplatz konkret zeigt	38
6 Folgen und Bewältigungsmechanismen von Sexismus am Arbeitsplatz	48
Auswirkungen und Folgen von Sexismus am Arbeitsplatz	48
Bewältigungsmechanismen und Strategien im Umgang mit Sexismus	51
Kollegiale und strukturelle Unterstützung als Bedarfe gegen Sexismus	56
7 Umgang mit Sexismus am Arbeitsplatz	60
Einbindung und Verhalten von Führungskräften	60
Nutzung von Anlaufstellen und Beschwerdestrukturen	62
8 Verwendung und Verständnis des Begriffs Sexismus	66
9 Handlungsempfehlungen	72
10 Fazit	77
11 Literatur- und Abbildungsverzeichnis	78
12 Verwendete Items im quantitativen Befragungsteil	82

ZUSAMMENFASSUNG

Die vorliegende Studie beleuchtet das Ausmaß, die Erscheinungsformen und die Folgen von Sexismus am Arbeitsplatz in Deutschland. Sie soll dazu beitragen, eine Forschungslücke zu schließen. Zudem soll sie ein umfassendes empirisches Verständnis dafür ermöglichen, wie und wie häufig Sexismus im beruflichen Kontext auftritt, welche Personengruppen besonders betroffen sind und welche Auswirkungen dies auf Einzelne sowie Organisationen und Betriebe hat. Grundlage der Studie ist ein Mixed-Methods-Ansatz: Neben einer quantitativen, repräsentativen Befragung von Erwerbstätigen wurde eine qualitative, ethnografisch angelegte Tagebuchaufzeichnung durchgeführt. Die kombinierte Methode ermöglicht ein umfassendes Bild zu Sexismus am Arbeitsplatz. Dabei berücksichtigt die Befragung nicht nur Frauen und Männer, sondern ausdrücklich auch trans, inter und nicht-binäre Personen, was einen differenzierten Blick auf Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ermöglicht.

Sexismus am Arbeitsplatz: Studien-Ergebnisse bestätigen großes Ausmaß

In der quantitativen Befragung wurde Sexismus mithilfe von unterschiedlichen Sexismus-Kategorien und anhand konkreter Beispiele abgefragt. Der Begriff Sexismus selbst wurde zunächst nicht verwendet, sodass eine mögliche Voreingenommenheit gegenüber dem Ausdruck die Ergebnisse nicht beeinflusste. Die abgefragten Formen waren: Abwertende Kommentare oder Witze, Annahmen oder Vorurteile, ungleiche Behandlung oder Ausgrenzung sowie verbale oder nonverbale sexuelle Belästigung oder Übergriffe aufgrund des Geschlechts. In der qualitativen Erhebung wurden offene Abfragen genutzt, die in der Inhaltsanalyse später den gleichen vier Kategorien zugeordnet wurden.

WER IST BETROFFEN?

Die Mehrheit der Berufstätigen hat bereits Sexismus am Arbeitsplatz erlebt. Fast zwei Drittel (63 %) der Befragten gaben an, in der Vergangenheit selbst von mindestens einer der abgefragten Formen von Sexismus am Arbeitsplatz betroffen gewesen zu sein. Dabei waren in den letzten zwölf Monaten aufgrund ihres Geschlechts 27 % von abwertenden Kommentaren oder Witzen, 29 % von Annahmen oder Vorurteilen, 24 % von ungleicher Behandlung oder Ausgrenzung und 17 % von sexueller Belästigung oder Übergriffen betroffen.

Frauen und genderqueere Menschen sind besonders stark von Sexismus am Arbeitsplatz betroffen. Frauen sind mit 70 % häufiger betroffen als Männer (52 %). Besonders häufig von Sexismus am Arbeitsplatz betroffen sind trans, inter und nicht-binäre Personen (81 %). Beim Vergleich der Betroffenheit von Frauen und Männern fällt auf, dass sich die Unterschiede bei den weniger gravierenden Formen – etwa abwertenden Kommentaren oder Witzen – nur moderat zeigen, Frauen jedoch deutlich häufiger von schwerwiegenderen Formen wie sexueller Belästigung oder Übergriffen am Arbeitsplatz betroffen sind (40 % gegenüber 18 % bei Männern, die dies bereits erlebt haben).

Queersein, Behinderung, junges Lebensalter, Sorgearbeit und Migrationshintergrund führen zu häufigerer Betroffenheit von Sexismus am Arbeitsplatz. Jeweils häufiger von Sexismus am Arbeitsplatz betroffen als der Durchschnitt sind queere Menschen (74 %), Menschen mit Behinderung (70 %), junge Menschen bis 35 Jahre (77 %), Personen mit Sorgeverantwortung (71 %) sowie Menschen mit Migrationshintergrund (74 %). Von den Befragten, die mindestens einmal von Sexismus am Arbeitsplatz betroffen waren, gaben 25 % an, dass die Sexismuserfahrungen auch an andere Aspekte ihrer Person gekoppelt waren. Dazu gehörten beispielsweise das äußere Erscheinungsbild (inkl. Körperform oder Gewicht), rassistische Zuschreibungen, der sozio-ökonomische Hintergrund, die sexuelle Orientierung oder eine Behinderung. Die Befunde verdeutlichen, dass Sexismus häufig im Zusammenspiel mit weiteren Diskriminierungsdimensionen auftritt.

WIE ÄUSSERT SICH SEXISMUS?

Sexismus geht am häufigsten von Männern aus. Geschlechterübergreifend gaben von allen Befragten, die in den letzten zwölf Monaten mindestens eine (oder mehrere) der abgefragten Sexismus-Formen erlebt hatten, 82 % an, dass dieser von Männern ausgegangen ist. 53 % gaben an, ihn durch eine Frau erlebt zu haben. Ob Sexismus von Männern oder Frauen ausgeht, variiert teils stark, je nachdem, in welchem Verhältnis die Personen zu den Betroffenen stehen (Vorgesetzte, Personen aus dem Kollegium etc.) oder um welche Form von Sexismus es sich handelt.

Büro, Videocall, Firmenfeier – Sexismus findet in vielen Arbeitssituationen statt. Von den Befragten, die in den letzten zwölf Monaten Sexismus am Arbeitsplatz selbst erlebt hatten, gaben 79 % an, dies sei mindestens einmal am regulären Arbeitsplatz während der Arbeitszeit passiert. 47 % gaben an, dass mindestens eine

erlebte Situation außerhalb des regulären Arbeitsplatzes stattgefunden hat – etwa auf Firmenfeiern, in Pausenräumen oder bei privaten Treffen mit Personen aus dem Kollegium. 30 % erlebten Sexismus im Arbeitskontext außerdem im digitalen Raum. Die Daten zeigen deutlich, dass Sexismus am Arbeitsplatz in vielfältigen Kontexten stattfinden kann. Insbesondere in informellen Arbeitskontexten, wo höherer sozialer Druck und weniger formelle Strukturen bestehen. Sexismus am Arbeitsplatz wirkt in digitalen und informellen Arbeitskontexten somit potenziell weit bis ins Private hinein.

Das qualitative Tagebuch zeigt: Sexismus tritt in Form von einzelnen Vorkommnissen, aber auch über längere Zeit und in Form von strukturellen Missständen innerhalb von Organisationen auf. Die zahlreichen Schilderungen aus dem qualitativen App-Tagebuch verdeutlichen, dass Sexismus im Arbeitsalltag für Betroffene allgegenwärtig ist. Von den Teilnehmenden haben fast alle in den 12 Wochen der Tagebuchehebung selbst Sexismus erlebt oder beobachtet. Die Befragten schildern einerseits in einzelnen, schwerwiegenden Fällen sexuelle Belästigung und Übergriffe. Andererseits beschreiben sie den Sexismus am Arbeitsplatz als dauerhaften Begleiter, der sich beispielsweise in abwertenden Witzen und Bemerkungen oder stereotypen Rollenzuschreibungen im Arbeitsalltag zeigt. Bei zahlreichen Beispielen stellen die Erlebnisse eine konkrete Benachteiligung aufgrund des Geschlechts am Arbeitsplatz dar, die sich beim Zugang zu Arbeitsstellen, bei der Zuteilung von Aufgaben, Beförderungen und Kündigungen oder dem Umgang mit der Elternschaft der Befragten zeigt. Bei vielen der unterschiedlichen Erlebnisse und Beobachtungen handelt es sich um Fälle, die als Benachteiligung oder sexuelle Belästigung unter das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) fallen.

WELCHE AUSWIRKUNGEN HAT SEXISMUS?

Sexismuserfahrungen am Arbeitsplatz haben weitreichende Auswirkungen auf Betroffene. Am häufigsten gaben die Befragten, die schon mindestens eine Sexismuserfahrung am Arbeitsplatz gemacht hatten, an, dass sie im Anschluss emotionale Folgen erlebt haben (41 %). Aber auch psychische (31 %), körperliche (24 %) und soziale Folgen (24 %) zählen zu den häufigen Auswirkungen auf Betroffene. 18 % gaben an, dass die Erfahrung Folgen für ihre Karriere hatte, beispielsweise durch Kündigung, Abteilungs- oder Arbeitsplatzwechsel oder eine nicht erfolgte Beförderung. Gut jede achte Person (13 %) gab zudem an, dass die Erfahrung sich negativ auf ihre finanzielle Situation ausgewirkt hat. Einige Formen von Sexismus werden von den Betroffenen zwar als solche erkannt, jedoch als zu geringfügig eingeschätzt, um eine Beschwerde an eine verantwortliche Stelle zu rechtfertigen. Dennoch belasten sie die Betroffenen teils erheblich und wirken sich nicht nur auf diese

selbst, sondern auf das gesamte Betriebsklima aus. Gerade die Regelmäßigkeit der Erfahrungen erzeugt häufig eine starke Belastung, die zu negativen sozialen, gesundheitlichen und beruflichen Folgen führen kann.

Insbesondere formelle Beschwerdewege werden kaum genutzt. Von den Befragten, die angaben, bereits Sexismus am Arbeitsplatz erlebt zu haben, gaben 7 % an, ihre Führungskraft einbezogen zu haben, und 2 %, dass sie sich an eine interne Anlaufstelle (wie z. B. AGG-Beschwerdestelle, Betriebsrat, Gleichstellungsbeauftragte oder Vertrauenspersonen) gewendet haben. Innerbetrieblich formelle Schritte leiteten nach den eigenen Angaben lediglich 2 % der Betroffenen ein. Diese Zahlen zeigen deutlich, dass das AGG in seiner aktuellen Form noch nicht seine volle Wirkung entfaltet, um Arbeitnehmende am Arbeitsplatz vor Diskriminierung und sexueller Belästigung zu schützen. Sie zeigen auch, dass die darin enthaltenen Pflichten nicht konsequent umgesetzt werden, Rechte nicht bekannt genug sind bzw. die durch das AGG vorgesehenen Beschwerdestellen von vielen Betroffenen aus unterschiedlichen Gründen nicht herangezogen werden. Die Folgen bewältigen Betroffene daher häufig selbst, mithilfe des privaten Umfelds oder Kollegiums. Gerade Mitarbeitende spielen eine wesentliche Rolle, um ihnen unmittelbar nach den Sexismuserfahrungen beizustehen. Dass sensibilisierte Mitarbeitende als Ressource für die Verminderung der negativen Folgen für Betroffene in Erscheinung treten, bedeutet für sie jedoch auch eine Mehrbelastung in ihrem Arbeitsalltag.

Handlungsempfehlungen

Die Studienergebnisse verdeutlichen, dass Sexismus am Arbeitsplatz kein individuelles Randphänomen, sondern ein strukturelles Problem ist, dem bislang nicht konsequent genug begegnet wird. Rechtliche, institutionelle und betriebliche Maßnahmen sind zwar vorhanden, jedoch in ihrer Reichweite, Verbindlichkeit und Umsetzungstiefe nicht ausreichend, um Betroffene wirksam zu schützen und Sexismus nachhaltig zu verhindern. Erforderlich ist daher ein nachhaltiger Ansatz, der staatliche Verantwortung, rechtliche Rahmenbedingungen und betriebliche Praxis stärker miteinander verzahnt. Die in der Studie formulierten Empfehlungen richten sich an Betriebe, Verbände, Führungskräfte und Politik. Sie zielen darauf ab, internationale Verpflichtungen konsequenter umzusetzen, präventive Strukturen zu stärken und klare Verantwortlichkeiten in Betrieben zu schaffen, um Sexismus in der Arbeitswelt langfristig und wirksam zu bekämpfen. Insgesamt unterstreichen die Befunde den dringenden Bedarf an wirksamen, koordinierten Maßnahmen gegen Sexismus in der Arbeitswelt. Die Studie liefert hierfür eine belastbare empirische Grundlage.

Problemstellung und Zielsetzung der Studie

Nicht erst seit den Bewegungen #aufschrei (2013) und #MeToo (2017) wird in der deutschen Gesellschaft über Sexismus diskutiert. Immer wieder gelangen Fälle an die Öffentlichkeit, die Fragen und Debatten zu Machtmissbrauch und sexueller Belästigung aufwerfen. Sexismus ist jedoch kein Phänomen, das nur in aufsehenerregenden Einzelfällen auftritt. Vielmehr ist er Teil des alltäglichen Lebens und tief in den Strukturen unserer Gesellschaft verankert. Er betrifft die Mehrheit der Bevölkerung, wird häufig tabuisiert, vielfach relativiert und gemessen am Umfang des Problems nicht ausreichend bekämpft. Sexismus begegnet uns überall – sei es beim Familienfest, beim Joggen im Park, auf Werbetafeln, in der Drogerie, der Arztpraxis, in Beziehungen und nicht zuletzt am Arbeitsplatz. Dort verbringen Menschen nicht nur einen Großteil ihrer Lebenszeit, sondern es bestehen Abhängigkeiten, Macht- und Hierarchieungleichheiten sowie komplexe soziale Interaktionen.

Für Sexismus gibt es keine einheitliche Definition. Nach dem Verständnis des Europarats bezeichnet Sexismus jede Handlung, Geste, Darstellung, Sprache oder Praxis, die auf der Annahme beruht, dass eine Person oder Gruppe aufgrund des Geschlechts minderwertig sei, und die darauf abzielt oder dazu führt, Würde zu verletzen, Rechte einzuschränken oder Macht- und Ungleichheitsverhältnisse aufrechtzuerhalten (Council of Europe, 2019).

Sexismus am Arbeitsplatz erleben viele, aber nicht alle in gleichem Umfang oder auf die gleiche Weise. Häufig überschneidet er sich mit anderen Formen der Diskriminierung, wie etwa aufgrund des Alters, des Queerseins, einer Behinderung, der Herkunft oder Hautfarbe. Er kann für die Betroffenen umfassende Folgen haben. Am Arbeitsplatz äußert sich Sexismus in

unterschiedlichen Formen – von subtilen, geschlechterstereotypen Bemerkungen über Ungleichbehandlungen bis hin zu sexueller Belästigung.

Er zeigt sich beispielsweise, wenn der männliche Chef Frauen und nicht-binäre Personen¹ im Team besonders häufig weiblich konnotierte Aufgaben, wie Kaffeekochen oder Protokollführen, zuweist. Oder er zeigt sich darin, dass der Bewerberin der handwerkliche Job nicht gegeben wird, weil ihr unterstellt wird, weniger Kraft zu haben oder der männliche Kollege zuerst zu kniffligen Fragen angesprochen wird. Sexismus zeigt sich jedoch auch in Ungleichbehandlungen – etwa von Menschen, die Sorgearbeit leisten, sei es die weibliche Führungskraft, der nach ihrer Elternzeit die Fähigkeit zur Teamleitung aberkannt wird, oder der Vater, dem abgesprochen wird, seine Arbeitszeit für die Familie zu reduzieren. Zudem kann sich Sexismus in verbalen, nonverbalen oder körperlichen Grenzüberschreitungen zeigen: obszöne Beleidigungen und erniedrigende Sprüche, die Hand am Po der Kollegin oder auch in der eigenen Hose – und das bei offener Bürotür. Sexismus am Arbeitsplatz, das ist auch der Ausbilder, der seine „bevorzugte“ Auszubildende ungefragt anfasst, der Vorgesetzte, der zu privaten Dinner-Dates einlädt oder der Kneipengast, welcher der Servicekraft körperliche Gewalt androht, weil sie auf seinen Anmachspruch nicht einsteigen will.

Neben der persönlichen Belastung und den Auswirkungen auf Alltag, Beziehungen oder die körperliche und mentale Gesundheit, die sexistische Erlebnisse mit sich bringen können, wirkt Sexismus sich auch unmittelbar darauf aus, wie Menschen zusammenarbeiten, auf welche Weise ihre Lebens- und Familienplanung am Arbeitsplatz behandelt werden und somit nicht zuletzt

¹ Diese Studie nimmt regelmäßig Bezug auf trans, inter und nicht-binäre Personen (TIN). Es wird daher der Genderstern (z. B. Patient*in) verwendet, um Menschen aller Geschlechter abzubilden.

darauf, welche Karrieren sie machen (oder nicht). Sexismus in der Arbeitswelt beeinflusst auch konkret die deutsche Wirtschaft. Er führt zu Produktionsverlusten, höheren Kosten und kann das Wirtschaftswachstum behindern, wie internationale Studien aus den USA oder Australien belegen (vgl. McLaughlin et al., 2017; Deloitte, 2019). Deshalb rückt Sexismus auch in Organisationen zunehmend in den Fokus. Ausdruck davon ist auch der Erfolg des branchenübergreifenden Bündnisses „Gemeinsam gegen Sexismus“, dem sich mehrere hundert Unternehmen, Organisationen und Institutionen aus Wirtschaft, staatlichen Stellen und der Zivilgesellschaft angeschlossen haben, um Sexismus in den eigenen Strukturen anzugehen. Neben dem Wunsch, ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld zu schaffen, zielt die innerbetriebliche Arbeit gegen Sexismus darauf ab, die allgemeine Zufriedenheit zu erhöhen, um gute Mitarbeitende im Unternehmen zu halten und qualifizierte Fachkräfte anzuziehen.

Gleichzeitig liegen für Deutschland nur wenige aktuelle oder vertiefende Daten zu Sexismus am Arbeitsplatz vor. Die vorhandenen Erhebungen fokussieren sich zumeist auf die Erforschung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Dem großen Ausmaß des Problems steht also eine geringe Studienlage gegenüber. Die wenigen aktuellen Studien zum Thema Sexismus sind entweder übergreifender Natur, wie die Pilotstudie „Sexismus im Alltag“ (Wippermann, 2019) oder befassen sich mit bestimmten Aspekten von Sexismus, wie die Studie „Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ (Schrott et al., 2019). Sie belegen eindrücklich, welchen Umfang Sexismus auch am Arbeitsplatz hat. Aktuelle Ergebnisse liefert zudem die LeSuBiA-Dunkelfeldstudie (Leitgöb-Guzy & Bieber, 2026), die das Ausmaß von Gewalterfahrungen – darunter auch sexuelle Belästigung und Übergriffe – untersucht. Die Studie zeigt, dass nur ein Bruchteil der Vorfälle tatsächlich angezeigt oder offiziell gemeldet wird. Viele Erfahrungen bleiben somit im sogenannten Dunkelfeld.

Um dieses Dunkelfeld sichtbar zu machen, sind anonym durchgeführte Befragungsstudien ein zentrales Instrument. Sie ermöglichen es, auch solche Erfahrungen zu erfassen, die nie zur Anzeige gebracht oder innerhalb von Organisationen gemeldet werden, und tragen damit wesentlich zur Verbesserung der Datenlage bei. Auch die vorliegende Studie ist als solche Befragungsstudie konzipiert. Mithilfe einer fundierten und umfassenden empirischen Mixed-Methods-Studie soll gezeigt werden, welches Ausmaß, welche Ausprägungen und welche Folgen Sexismus am Arbeitsplatz für Beschäftigte hat und welche konkreten Handlungsbedarfe für Betriebe und auch gesamtgesellschaftlich daraus abgeleitet werden können. Dafür stellt die Studie nicht nur die Quantität von Sexismus am Arbeitsplatz in den Mittelpunkt, sondern untersucht auch, welche genauen Aus-

prägungen er hat, in welchen Kontexten und durch welche Personen er stattfindet, wie er sich auf Betroffene auswirkt und wie am Arbeitsplatz damit umgegangen wird.

Der vorliegende Bericht zur Studie „Sexismus am Arbeitsplatz“ teilt sich in drei inhaltliche Blöcke. Im ersten Teil (Kapitel 1 bis 3) werden Hintergrund, Methodik und allgemeine Betroffenheit von Sexismus und anderen Diskriminierungsformen beschrieben. Der zweite Teil (Kapitel 4 und 5) setzt sich im Detail mit der Häufigkeit, den Ausprägungen und dem Kontext von Sexismus am Arbeitsplatz auseinander. Er enthält zudem einen Exkurs mit Daten aus dem NaDiRa.panel zur Sexismus-Betroffenheit von Menschen mit Rassismuserfahrung. Im dritten Studienteil (Kapitel 6 bis 9) werden die Folgen und der Umgang mit Sexismus am Arbeitsplatz dargelegt und Handlungsempfehlungen daraus abgeleitet.

Der Begriff Sexismus und das, wofür er steht, wird teils kontrovers diskutiert und in Teilen der Bevölkerung sogar gänzlich abgelehnt (Wippermann, 2019). Daher lässt die vorliegende Studie im repräsentativen Befragungsteil die Verwendung des Begriffs Sexismus zunächst aus. Details zur verwendeten Methodik, der Abfrage von Sexismus und dem hier zugrunde liegenden Begriffsverständnis finden sich im folgenden Kapitel.

Methode und Forschungsansatz

Das methodische Vorgehen der Studie basiert auf einem mehrstufigen Forschungsdesign mithilfe eines Mixed-Methods-Ansatzes. Kernstück der Untersuchung ist eine standardisierte und bevölkerungsrepräsentative Onlinebefragung. Ergänzend dazu wurde über einen Zeitraum von drei Monaten eine ethnografisch angelegte qualitative Tagebuchstudie durchgeführt. Dabei wurden insbesondere Personen aus Gruppen, die in besonderem Maße von Sexismus betroffen sind, gebeten, ihre Erfahrungen und Beobachtungen am Arbeitsplatz regelmäßig zu dokumentieren.

Der Forschungsansatz für die vorliegende Studie wurde so gewählt, dass sie einerseits an bereits vorhandene Daten anknüpfen kann und andererseits dem alltäglichen Erleben und Beschreiben von Sexismus in der Lebenswelt der Betroffenen entspricht. Diese Ziele spiegeln sich sowohl in den gewählten Forschungsmethoden als auch in den Formulierungen und der Struktur der qualitativ und quantitativ eingesetzten Erhebungsinstrumente wider. Dabei sind die Erfahrungen aus der langjährigen Arbeit im *Bündnis „Gemeinsam gegen Sexismus“* ebenso eingeflossen wie die methodische Expertise innerhalb des Projektes, der Trägerorganisation EAF Berlin sowie der Projektpartner.

Methodisches Vorgehen

Die Studie setzt auf einen Mixed-Methods-Ansatz und kombiniert quantitative, repräsentative Daten mit qualitativen Tagebuchaufzeichnungen. Ziel der kombinierten Methode ist es einerseits, die verschiedenen Ausprägungen von Sexismus am Arbeitsplatz und dessen Auswirkungen auf Betroffene im Arbeitsalltag umfassend zu beleuchten. Andererseits soll dieser Ansatz dazu

beitragen, Stärken und Schwächen der jeweiligen methodischen Zugänge auszugleichen, die insbesondere bei einem stark subjektiv geprägten und in der Gesellschaft tabuisierten Forschungsthema wie Sexismus entstehen können.

Erfasst werden sowohl die Häufigkeit und Intensität der Erlebnisse als auch die spezifischen Erfahrungen unterschiedlich vulnerabler Gruppen, um daraus Erkenntnisse für den Umgang mit Diskriminierung in der Arbeitswelt abzuleiten. Dabei legt die Studie ein besonderes Augenmerk auf intersektionale Betroffenheit² bzw. die Betroffenheit besonders vulnerabler Gruppen, womit sie einen Beitrag leistet, die dahingehend vorhandene Forschungslücke zu schließen.

Inhaltlich beleuchtet die vorliegende Studie neben Umfang und Häufigkeit auch den Ort und die verursachenden Personen unterschiedlicher sexistischer Vorfälle am Arbeitsplatz. Auch die emotionalen, gesundheitlichen und beruflichen Folgen, Strategien für den Umgang sowie die Nutzung von Anlaufstellen stehen im Mittelpunkt der erhobenen Daten. Dadurch soll ein vertieftes Verständnis für das Ausmaß und die Vielfalt der Erscheinungsformen von Sexismus in der Arbeitswelt und dessen Folgen für die Betroffenen sowie für Organisationen erreicht werden.

Repräsentative quantitative Onlinebefragung

Für die Erhebung der Häufigkeit des Auftretens unterschiedlicher Formen von Sexismus am Arbeitsplatz in der erwerbstätigen Bevölkerung wurde mit einer standardisierten quantitativen Methode gearbeitet.

² Eine genauere Erläuterung des Begriffs findet sich weiter unten in diesem Kapitel unter „Zugrundeliegendes Sexismusverständnis“.

Mithilfe von computerassistenten Webinterviews (CAWI) von etwa 15–20 Minuten Länge wurden Erwerbstätige in Deutschland ab 18 Jahren befragt. Forschungspartner für das Befragungspanel war das Markt-, Meinungs- und Wahlforschungsinstitut YouGov Deutschland.

Die Betrachtung unterschiedlicher Studien und der Medienberichterstattung, die Erfahrungen aus der Arbeit im Bündnis „Gemeinsam gegen Sexismus“ und nicht zuletzt die sich zuspitzenden gesellschaftlichen Debatten rund um Geschlecht, Feminismus und Frauenfeindlichkeit, führten zur methodischen Entscheidung, im quantitativen Studienteil die Abfrage von Sexismus-erlebnissen zunächst vom Begriff selbst zu trennen. Es wurde angenommen, dass einige Menschen aufgrund einer Ablehnung oder eines fehlenden bzw. ungenauen Verständnisses des Begriffs nicht neutral und korrekt auf Fragen zum eigenen Erleben von Sexismus antworten können oder wollen. Basierend auf dieser Annahme wurde die gesamte standardisierte Abfrage ohne die Verwendung des Begriffs Sexismus gestaltet und dabei auf verständliche und mit Beispielen unterfütterte Abfragen unterschiedlicher Sexismus-Kategorien zurückgegriffen. Für die Abfrage von Diskriminierungsmerkmalen im Fragebogen wurde das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) als Grundlage herangezogen. Das AGG erfasst die Diskriminierung aus rassistischen Gründen oder aufgrund der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität. Darüber hinaus wurde nach weiteren Merkmalen gefragt (siehe Kapitel 3).

Am Ende der Befragung wurden die Teilnehmenden gefragt, ob sie das Erlebte als Sexismus bezeichnen würden. Außerdem wurden sie zu ihrer eigenen Nutzung des Begriffs sowie ihrem Begriffsverständnis befragt. Damit sollten Unterschiede zwischen dem tatsächlich Erlebten und der individuellen, von der eigenen Sozialisation geprägten Einordnung des Sexismusbegriffs sichtbar gemacht werden, um die Ergebnisse besser interpretieren zu können.

Stichprobe, Quotierung und Datengewichtung

Für die Ziehung der Stichprobe, die aus insgesamt 1.147 erwerbstätigen Personen³ besteht, wurde mit einer Quotenstichprobe gearbeitet⁴.

Die Quotierung beruht zunächst in gekreuzter Form auf den Merkmalen Geschlecht (binär), Alter und Bildung sowie des Weiteren auf dem Wohnumfeld, politischem Interesse und Wahlverhalten bei der Bundestagswahl 2025, der Erwerbstätigkeit, der Unternehmensgröße und Unternehmensbranche sowie als sogenannte weiche Quote, dem Migrationshintergrund. Dies stellt sicher, dass die Stichprobe nicht nur hinsichtlich ihrer Personenmerkmale, sondern auch hinsichtlich ihrer Berufstätigkeit und politischen Einstellung möglichst repräsentativ für die gesamte erwerbstätige Gesamtbevölkerung ist und alle Gruppen in der Stichprobe gut abgebildet sind.

Um neben den binären cisgeschlechtlichen⁵ Personen auch Aussagen zu Personen weiterer Gender-Identitäten treffen zu können, wurde mit einer Zusatzstichprobe gearbeitet. In dieser Gruppe, die unter anderem trans⁶, inter⁷ und nicht-binäre⁸ Menschen umfassen kann, wurden 128 Personen befragt, die Teil der Gesamtstichprobe sind.

Die Daten wurden mittels Kreuzgewichtung nach den Merkmalen Geschlecht (binär), Alter und Bildung sowie außerdem nach Wohnumfeld, politischem Interesse und Wahlverhalten bei der Bundestagswahl 2025 gewichtet.

Wenn nicht anders ausgewiesen, beziehen sich grafische Abbildungen auf die Gesamtstichprobe von 1.147 Personen.

Der vorliegenden Studie liegt die folgende Stichprobe (siehe Abb. 1) zugrunde:

3 Erwerbstätige Befragte sind sowohl Angestellte, Beamte als auch selbstständige Personen, die zum Erwerb ihres Lebensunterhalts einer beruflichen Tätigkeit nachgehen.

4 Bei einer Quotenstichprobe wird eine repräsentative Zusammensetzung der Stichprobe durch die Festlegung von Quoten für bestimmte Merkmale, deren Verteilung in der Grundgesamtheit bekannt ist, herbeigeführt. Quotenstichproben sind also keine Zufallsstichproben, sondern beruhen auf einer bewussten Auswahl von Zielpersonen, um die repräsentative Zusammensetzung sicherzustellen. Grundgesamtheit der Ausgangsstichprobe ist im Fall der vorliegenden Studie die der Erwerbstätigen in Deutschland ab 18 Jahren.

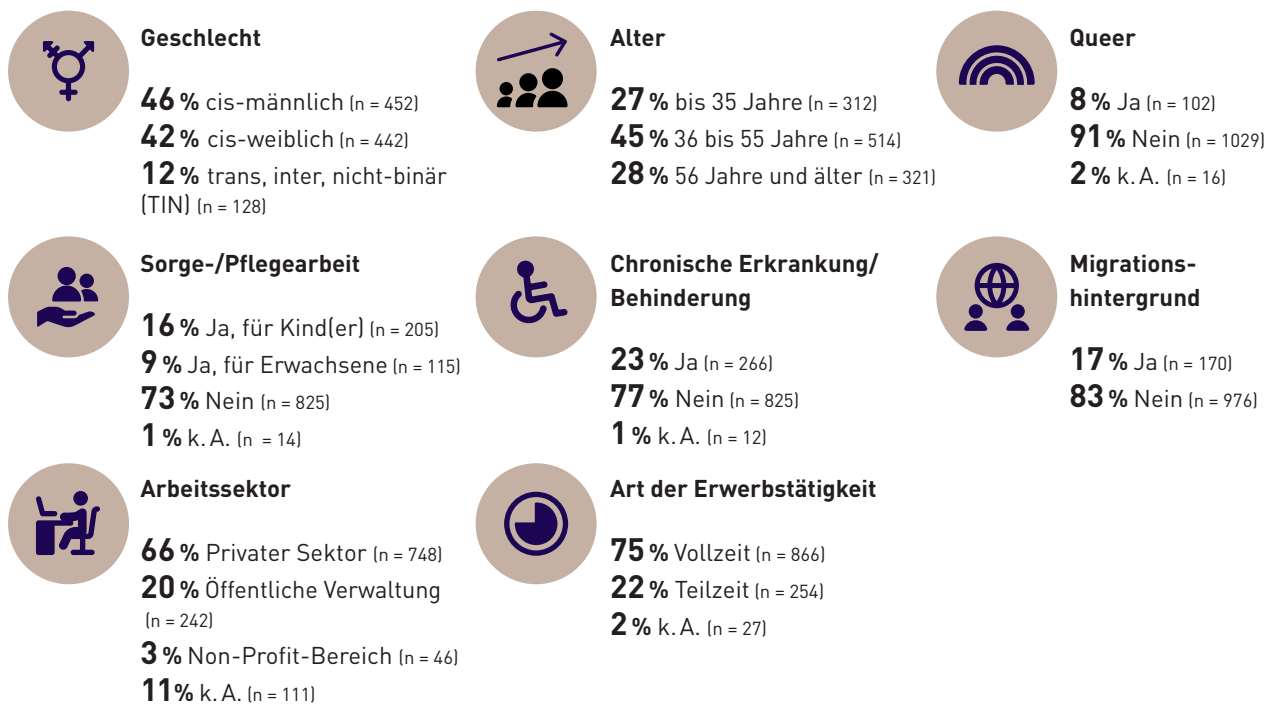
5 Cisgeschlechtlichkeit bezeichnet die Übereinstimmung der Geschlechtsidentität mit dem Geschlecht, das einer Person bei der Geburt zugewiesen wurde.

6 trans ist die Bezeichnung für eine Geschlechtsidentität, die nicht mit dem nach der Geburt zugewiesenen Geschlecht übereinstimmt.

7 Der Begriff intergeschlechtlich bezeichnet Besonderheiten bei der Geschlechtsdifferenzierung. Intergeschlechtliche Körper weisen Merkmale vom weiblichen und vom männlichen Geschlecht auf.

8 Nicht-binäre Personen sind Menschen, deren Geschlechtsidentität nicht oder nicht ausschließlich männlich oder weiblich ist.

Abb. 1: Stichprobenzusammensetzung der repräsentativen Onlinebefragung



Werte gerundet. Summenabweichungen durch Rundungen möglich.

Befragungsinstrument, Fragetypen und Themen

Es wurde mit einer standardisierten computergestützten Onlinebefragung mit einer Befragungsdauer von 15–20 Minuten gearbeitet. Die Befragung konnte auf unterschiedlichen Geräten ausgefüllt werden. Die Daten wurden im Juli 2025 erhoben. In der Befragung wurden überwiegend geschlossene Fragen eingesetzt, um eine standardisierte Auswertung zu gewährleisten. Dabei kamen sowohl Fragen mit Einfachauswahl als auch solche mit Mehrfachauswahl zum Einsatz.

Folgende Themen wurden abgefragt: 1. Personendaten, Soziodemografie und Vielfaltsmerkmale, 2. Angaben zur Berufstätigkeit, 3. Übergreifende Diskriminierungsbetroffenheit, 4. Eigene Betroffenheit von sexistischen Vorfällen am Arbeitsplatz, 5. Beobachtung von sexistischen Vorfällen bei anderen am Arbeitsplatz, 6. Anlaufstellen am Arbeitsplatz, 7. Sexismusbegriff: Bekanntheit, Nutzung und Verständnis. Eine detaillierte Item-Liste findet sich im Anhang.

Vertiefendes qualitatives App-Tagebuch (Tagebuchstudie)

Sexismuserfahrungen im (Arbeits-)Alltag im Rückblick noch genau zu beschreiben, fällt Betroffenen je nach Zeitraum, Erlebnis und Person häufig schwer. Basierend auf dieser Annahme wurde für den methodischen Vertiefungsteil mit einer ethnografischen qualitativen Methode gearbeitet, die Sexismus-Erlebnisse über

einen gewissen Zeitraum dokumentiert. So konnten die Befragten Erlebtes zeitnah niederschreiben und detailliert reflektieren.

Mithilfe eines per App ausfüllbaren Onlinetagebuchs wurden über drei Monate hinweg Sexismuserfahrungen, die im Arbeitsalltag gemacht wurden, detailliert und kontinuierlich dokumentiert. Ergänzend wurden allgemeine Informationen zur Person und früheren Erfahrungen mit Diskriminierungserfahrungen allgemein sowie mit Sexismus erfasst. Die auf diese Weise erhobenen Daten vertiefen und ergänzen die statistischen Daten aus der repräsentativen standardisierten Erhebung.

Im Kontrast zu der quantitativen Erhebung wurde in den qualitativen Vertiefungen der Begriff Sexismus bewusst verwendet, da hier Personen mit entsprechendem Begriffsverständnis angesprochen wurden.

Zielgruppe und Stichprobe

Für die ethnografische Tagebuchstudie wurden 31 von Sexismus betroffene Teilnehmende ausgewählt, die aufgrund ihres Wissensstandes zum Thema in der Lage waren, Erlebtes oder Beobachtetes als Sexismus einzuordnen und entsprechend zu dokumentieren.

Bei der Zusammensetzung der gezielten qualitativen Stichprobe wurden die relevanten Auswahlkriterien im Voraus festgelegt, wobei diese eng an den Zielen und Fragestellungen des Forschungsvorhabens orientiert wurden. Neben der eigenen Betroffenheit von Sexismus sowie

des Verständnisses zu Sexismus wurde auf eine breite Mischung von Teilnehmenden aus unterschiedlichen Branchen und Unternehmensgrößen, verschiedenen Altersgruppen und weiteren Merkmalen bzw. Hintergründen geachtet. So wurden beispielsweise Personen mit und ohne Behinderung bzw. chronischer Erkrankung ebenso wie queere⁹ und nicht-queere Personen, Personen mit und ohne Migrationsgeschichte bzw. weiße und nicht-weiße Personen befragt. Bei einigen Befragten überschneiden sich mehrere dieser Merkmale (Intersektionalität).

Alle Befragten sind Frauen bzw. trans und nicht-binäre Personen, da diese Gruppen besonders vulnerabel für Sexismuserfahrungen und von diesen in größerem Umfang betroffen sind, wobei verlässliche Zahlen nur für (Cis-)Frauen vorliegen (Wippermann, 2019; Schröttle et al., 2019).

In der empirischen qualitativen Sozialforschung werden Teilnehmende häufig gezielt nach relevanten Vorkenntnissen oder Erfahrungen ausgewählt, um reichhaltige und differenzierte Daten zu sammeln, die für das Verständnis komplexer Themen notwendig sind. Die gezielte Stichprobenziehung gewährleistet eine höhere Qualität der erhobenen Daten, da die Teilnehmenden eher in der Lage sind, Erlebnisse als Sexismus zu erkennen, zu beschreiben sowie ggf. (intersektionale) Querverbindungen zu ziehen. Dies verringert die Wahrscheinlichkeit ungenauer Antworten, wodurch Fehlinterpretationen minimiert werden. Anders als in der quantitativen Forschung, die repräsentative Ergebnisse anstrebt, liegt der Fokus bei qualitativen Methoden auf der Tiefe und Komplexität der Daten und nicht darauf, allgemeingültige Aussagen für eine gesamte Population zu treffen.

Die befragten Personen sind in ihrem Arbeitsalltag selbst von Sexismus betroffen – jedoch in unterschiedlicher Häufigkeit.

Befragungsinstrument, Inhalte und Ablauf

Für die Tagebuchstudie wurde eine Smartphone-App verwendet, in der unterschiedliche Themen und Fragen in übersichtlicher Form aufgerufen und beantwortet werden konnten. So wurde eine niedrigschwellige und

flexible Nutzung durch die Teilnehmenden gewährleistet. In der App wurden neben allgemeinen Fragen auch Fragen zu Sexismusvorfällen gestellt, die in der jeweiligen Woche selbst erlebt oder im Umfeld beobachtet wurden.

Die Teilnehmenden konnten über die Laufzeit von drei Monaten (März bis Juni 2025) ihre Erlebnisse, Beobachtungen und Wahrnehmungen im Zusammenhang mit Sexismus (mit Fokus auf den Arbeitsalltag) flexibel, jedoch mindestens im wöchentlichen Rhythmus, dokumentieren. Dabei kamen offene Fragen mit zugehörigen Texteingabefeldern zum Einsatz. Die Antworten der Teilnehmenden zu den inhaltlichen Fragebereichen über eigene Erfahrungen oder Beobachtungen waren ausschließlich für die jeweilige Person und das Forschungsteam zugänglich. Die Teilnehmenden hatten darüber hinaus die Möglichkeit, sich in einem Forum auszutauschen sowie in einer Abschlussreflexion am Ende des Befragungszeitraums die Erlebnisse und die Teilnahme an der Tagebuchstudie gemeinsam zu reflektieren. Um die Anonymität der Befragten zu gewährleisten, wurde in der App mit deren Vornamen bzw. einem Alias gearbeitet und die Möglichkeit, Bilder, Videos oder Sprachdateien zu teilen, deaktiviert. Das Studienteam moderierte die Befragungs-App kontinuierlich, stellte wo nötig inhaltliche Rückfragen und war für Fragen ansprechbar. Den Teilnehmenden wurden außerdem Anlaufstellen und weiterführende Links für Betroffene von Sexismus zur Verfügung gestellt.

Auswertung

Die Tagebucheintragungen wurden anonymisiert und mithilfe von MAXQDA, einer Software für qualitative Datenanalyse, ausgewertet. Zunächst wurde deduktiv ein Kategoriensystem entwickelt, das im Verlauf des Auswertungsprozesses kontinuierlich induktiv erweitert wurde, bis eine theoretische Sättigung erreicht war¹⁰. Anschließend wurden die Tagebucheintragungen kodiert und den entsprechenden Kategorien zugeordnet. Die Auswertung erfolgte dabei nach den Grundsätzen der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2022).

9 Queer ist ein Sammelbegriff für Personen unterschiedlicher sexueller Orientierung und geschlechtlicher Identitäten. Der Begriff kommt aus dem Englischen und wurde in seiner ursprünglichen Bedeutung (seltsam, eigenartig) oft beleidigend genutzt. Heutzutage haben sich viele lesbische, schwule, bisexuelle, trans und intergeschlechtliche Personen den Begriff angeeignet und nutzen ihn als Selbstbezeichnung. Grundsätzlich geht es darum, zweigeschlechtliche und heteronormative Vorstellungen infrage zu stellen und sich selbst außerhalb dieser Normen zu positionieren. Der Begriff „queer“ trifft auch auf viele Personen zu, die in der Gruppe der trans, inter und nicht-binären (TIN) Personen zusammengefasst sind, insofern sie eine queere geschlechtliche Identität haben. Er trifft aber auch auf cisgeschlechtliche Männer und Frauen zu, die eine queere sexuelle Identität haben. Da in dieser Studie der Fokus auf Diskriminierung aufgrund des Geschlechts liegt, werden TIN-Personen gesondert von queeren Personen ausgewertet, auch wenn es Überschneidungen gibt.

10 Die induktive und deduktive Vorgehensweise in der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring ermöglicht eine umfassende Analyse von Daten, indem sowohl aus dem Material heraus Kategorien entwickelt als auch theoretisch fundierte Kategorien angewendet werden. In der Praxis werden oft beide Ansätze kombiniert. Somit können die Stärken beider Methoden genutzt werden. Eine deduktiv-induktive Kombination kann helfen, sowohl theoretisch fundierte als auch neue, unerwartete Erkenntnisse aus dem Material zu gewinnen. Unter anderem Mayring (2022) empfiehlt diese Mischform, um die Analyse zu bereichern und umfassendere Ergebnisse zu erzielen.

Zugrundeliegendes Sexismusverständnis

Sexismus umfasst bewusste und unbewusste Diskriminierungen, Benachteiligungen oder Ungleichbehandlungen aus Gründen des Geschlechts und geht damit weit über strafrechtlich relevante Fälle wie sexuelle Belästigung oder Übergriffe hinaus. Häufig beruht er auf geschlechtsbezogenen Vorurteilen, etwa der Auffassung, dass Frauen Männern grundsätzlich unterlegen seien, oder auf der pauschalen Zuschreibung bestimmter Eigenschaften allein auf Basis der Geschlechtszugehörigkeit. Darüber hinaus führen sexistische Denk- und Verhaltensweisen häufig dazu, dass Betroffene auf ihr Geschlecht reduziert und in ihrer individuellen Würde missachtet werden (Boshammer, 2008).

Eine umfassende Begriffsbestimmung hat der Europarat vorgelegt: Demnach bezeichnet Sexismus jede Handlung, Äußerung oder Praxis, die auf der Vorstellung beruht, dass eine Person aufgrund ihres Geschlechts minderwertig sei, und die mit dem Ziel oder der Wirkung erfolgt, Würde oder Rechte zu verletzen, Schaden zuzufügen, eine feindselige Umgebung zu schaffen, Autonomie einzuschränken oder Geschlechterstereotype zu verfestigen (Council of Europe, 2019).

Im Alltagsverständnis besteht jedoch keine einheitliche Auffassung davon, was Sexismus alles umfasst – und was nicht. Die Bedeutungsvielfalt des Begriffs Sexismus spiegelt sich in den unterschiedlichen Vorstellungen wider, die verschiedene Menschen damit verbinden und die sich vor allem aus eigenen Alltagserfahrungen und medialen Darstellungen zusammensetzen (Wippermann, 2019). Auch in der Wissenschaft gibt es keine allgemein anerkannte und einheitlich verwendete Definition, die die verschiedenen Dimensionen des Phänomens beschreibt (Ahmed, 2015; Grisard & Maihofer, 2016; Kerner, 2014).

Der Begriff Sexismus entstand im Kontext der US-amerikanischen Bürgerrechtsbewegung (Civil Rights Movement) in den 1960er-Jahren und wurde vor allem durch eine Rede der US-amerikanischen Autorin Caroline Bird verbreitet. In Analogie zum Begriff Rassismus (racism) bildeten Schwarze Frauen den Begriff Sexismus (sexism), um die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu beschreiben (Schiff, 2019, S. 9; Wendt, 2020, S. 44 ff.). Die analoge Begriffsbildung verweist auch darauf, dass es sich bei beiden Fällen um die systematische Benachteiligung einzelner Personengruppen und einen Verstoß gegen Gleichheitsprinzipien handelt (Boshammer, 2008).

Ausgangspunkt der Betrachtungen für diese Studie ist eine machtkritische Perspektive. Sie bezeichnet eine Herangehensweise, die bestehende Machtverhältnisse sichtbar macht und hinterfragt. Entsprechend wird Sexismus nicht nur als individuelles Fehlverhalten, sondern auch als Ausdruck struktureller Macht- und Herrschaftsverhältnisse verstanden. Bourdieu (2012) beschreibt dies als symbolische Herrschaft, die tief in kulturellen Praktiken verankert ist und Geschlechterhierarchien unauffällig, aber wirksam reproduziert. R. W. Connell (1995; 2005) prägte in diesem Zusammenhang das Konzept der hegemonialen Männlichkeit, das die gesellschaftlich dominante Form von Männlichkeit bezeichnet, die andere Formen von Männlichkeit und Weiblichkeit hierarchisch unterordnet und durch kulturelle Normen, institutionelle Praktiken und Alltagsinteraktionen aufrechterhält.

Erving Goffman (1977) zeigte zudem, dass Geschlechterordnungen in alltäglichen Interaktionen immer wieder hergestellt werden. Diese alltägliche Inszenierung von Geschlecht trägt zur Stabilisierung hegemonialer Männlichkeit ebenso bei wie institutionelle und kulturelle Strukturen. Kritische Stimmen wie bell hooks (2004) und Michael Kimmel (2017) betonen darüber hinaus, dass die Aufrechterhaltung dieser Strukturen nicht nur Frauen benachteiligt, sondern auch Männer in restriktive Rollenbilder zwingt, die emotionale Offenheit und Gleichberechtigung erschweren.

Diese machtkritische Perspektive ist ein zentraler Bezugsrahmen für die Analyse der Ergebnisse der vorliegenden Studie. Sie ermöglicht, Unterschiede in der Wahrnehmung und Bewertung von Sexismus – etwa zwischen männlichen, weiblichen sowie trans, inter und nicht-binären Befragten – nicht allein auf individuelle Sensibilität oder Betroffenheit zurückzuführen, sondern im Kontext gesellschaftlich verankerter Geschlechterhierarchien zu verstehen.

Intersektionalität

Gerade weil Sexismus ein strukturierendes Element gesellschaftlicher Ungleichheit darstellt, ist es wichtig, ihn in der intersektionalen Verschränkung mit weiteren Diskriminierungsformen zu betrachten. Der Begriff der Intersektionalität wurde 1989 von Kimberlé W. Crenshaw (1989) eingeführt. Er beschreibt die Verschränkung verschiedener Diskriminierungsformen, etwa entlang von Geschlecht, Herkunft, Klasse, sexueller Orientierung oder Behinderung. Diese Perspektive macht deutlich, dass Diskriminierungserfahrungen nicht isoliert voneinander betrachtet werden können, sondern sich gegenseitig verstärken können (Walby et al., 2012).

Auch im Kontext von Sexismus ist die intersektionale Perspektive zentral: Sie hilft zu verstehen, dass nicht alle Menschen in gleicher Weise von Sexismus betroffen sind und sich die Formen der Diskriminierung stark unterscheiden können. So werden Frauen, die von Mehrfachdiskriminierung betroffen sind, nicht nur oft stärker, sondern meist anders diskriminiert als Frauen, die primär von Sexismus betroffen sind. Intersektionalität erlaubt damit eine differenzierte Analyse von Machtverhältnissen und öffnet den Blick für komplexe Benachteiligungsstrukturen.

Die differenzierte Betrachtung von Mehrfachdiskriminierungen eröffnet auch die intersektionale Männlichkeitsforschung: Michael Tunç (2012) verweist unter Rückgriff auf intersektionale Ansätze auf die Verschränkung von Benachteiligung und Privilegierung. Selbst Männer, die aus unterschiedlichen Gründen an den Rand gedrängt oder benachteiligt sind, verfügen demnach über Ressourcen der sogenannten „patriarchalen Dividende“: Damit ist gemeint, dass sie allein wegen ihrer Geschlechtszugehörigkeit bestimmte Vorteile haben. Diese patriarchale Dividende kann jedoch durch Diskriminierungen in anderen Bereichen, beispielsweise aufgrund der sozialen Herkunft, kulturellen Zuschreibung oder sexuellen Orientierung eingeschränkt werden. Eine intersektionale Analyse müsse daher stets berücksichtigen, dass Männlichkeiten in widersprüchlichen Positionierungen verortet sind, in denen Diskriminierung und Privilegierung zugleich wirken (Tunç, 2012, S. 6 f.).

Problemlage und Herangehensweise

Viele Formen von Sexismus erscheinen so alltäglich, dass sie oft unerkannt oder als „normal“ hingenommen werden. Sexismus ist in nahezu allen gesellschaftlichen Bereichen präsent – etwa am Arbeitsplatz, in der Schule, der Sprache, im Internet sowie in Werbung und Medien (Pretterhofer & Sorger, 2022, S. 6). Dabei wird Sexismus nicht nur durch bewusste Einstellungen und Verhaltensweisen aufrechterhalten, sondern auch durch unbewusste Prozesse ständig reproduziert (Grisard & Maihofer, 2016, S. 29). Er zeigt sich aber auch in der systematischen Abwertung vermeintlich traditioneller weiblicher Eigenschaften (Pretterhofer & Sorger, 2022, S. 6). Dieses breite Spektrum verdeutlicht die Allgegenwärtigkeit des Phänomens und unterstreicht seine Relevanz für eine differenzierte gesellschaftliche Auseinandersetzung.

Um diese Komplexität erfassen zu können, ist es hilfreich, Sexismus mehrdimensional zu verstehen. Häufig wird dabei zwischen drei wesentlichen Dimensionen unterschieden: In der *individuellen Dimension* bezieht sich Sexismus auf Einstellungen, Haltungen, Handlungen und Kommunikationsweisen auf der Ebene einzelner Personen. Dabei geht es sowohl um bewusst geäußerte Überzeugungen als auch um unbewusste Annahmen, die sich in Stereotypen, Vorurteilen oder subtilen Abwertungen äußern. Auf *struktureller Ebene* findet sich Sexismus in institutionellen Praktiken und gesellschaftlichen Strukturen, die systematisch Benachteiligung von Frauen, Lesben, inter, nicht-binären, trans und asexuellen Personen (auch: FLINTA-Personen) erzeugen oder stabilisieren. Das zeigt sich beispielsweise in der Lohnungleichheit zwischen Personengruppen. Die dritte, *epistemische Dimension* (Wortherkunft: „Epistemologie“, d. h. Erkenntnistheorie) bezieht sich auf das Wissen über Geschlecht, Sexualität und Gesellschaft, das in Wissenschaft, Bildung, Medien oder Alltag im Umlauf ist und bestimmte Geschlechterbilder erzeugt oder festschreibt (Kerner, 2014; Grisard & Maihofer, 2016). Dazu zählt auch die naturalisierte Vorstellung einer binären Geschlechterordnung (Grisard & Maihofer, 2016, S. 23). Die Dimensionen sind in der Realität eng miteinander verwoben und begünstigen sich gegenseitig.

Sexistische Handlungen und Äußerungen wirken langfristig auf Selbstbilder, Handlungsspielräume und berufliche Entwicklung. Sie sind Ausdruck einer gesellschaftlichen Struktur, in der Geschlecht – bewusst oder unbewusst – mit Bewertung, Macht und Zugangschancen verknüpft ist. In diesem Sinne kann Sexismus auch als Teil eines gesellschaftlichen Machtgefüges begriffen werden, in dem bestimmte Gruppen privilegiert sind und andere systematisch benachteiligt werden (Schiff, 2019; Arndt, 2020). Diskriminierung aufgrund des Geschlechts reproduziert und legitimiert bestehende Ungleichheiten und trägt dazu bei, patriarchale¹¹ Strukturen aufrechtzuerhalten.

Einzelne sexistische Vorfälle mögen isoliert betrachtet harmlos erscheinen, doch sie schaffen für Betroffene eine Atmosphäre der Einschüchterung und Unsicherheit. Diese alltäglichen Erfahrungen können zu einer stillschweigenden Akzeptanz von Ungleichbehandlung und Gewalt führen. Dadurch wird ein gesellschaftliches Klima erzeugt, in dem Grenzüberschreitungen normalisiert und weitere Benachteiligungen begünstigt werden.

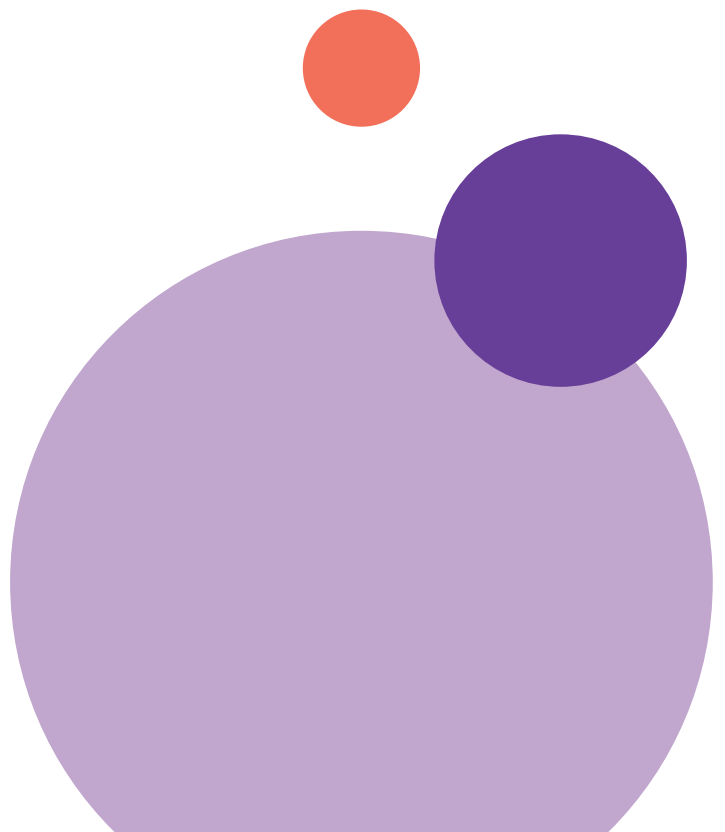
¹¹ Das Patriarchat bezeichnet ein Herrschaftssystem, in dem „das Männliche“ als das selbstverständliche, normierende und dominierende Prinzip gilt und das die bevorzugte Stellung von Männern aufrechterhält. Der Begriff setzt sich aus den altgriechischen Wörtern pater („Vater“) und arches („Oberhaupt“) zusammen und kann mit „Väterherrschaft“ übersetzt werden.

Sexismus am Arbeitsplatz

Der Arbeitsplatz nimmt eine besondere Stellung ein: Hier verbringen Menschen einen großen Teil ihrer Lebenszeit. Am Arbeitsplatz finden geschlechtsspezifische Diskriminierungen nicht nur in der zwischenmenschlichen Interaktion statt, beispielsweise zwischen Kollegium und Vorgesetzten. Organisatorische Abläufe, Hierarchien oder die Unternehmenskultur können diese begünstigen oder erschweren. Die Arbeitswelt ist damit ein zentrales Feld, in dem Sexismus sichtbar wird – und gleichzeitig ein Schlüsselbereich, um Maßnahmen gegen Sexismus aktiv voranzutreiben.

In Deutschland besteht mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) eine zentrale gesetzliche Grundlage, um Diskriminierung – unter anderem aufgrund des Geschlechts – insbesondere am Arbeitsplatz entgegenzuwirken. Dennoch bleibt die Umsetzung des AGG in vielen Unternehmen lückenhaft und weist große Unterschiede auf (Icks et al., 2022). Sexistische Verhaltensweisen und Strukturen sind weiterhin in vielen Arbeitszusammenhängen verankert – sei es in Form von Herabwürdigungen, Ausschlüssen oder ungleichen Aufstiegschancen. Die Auseinandersetzung mit Sexismus in der Arbeitswelt ist daher auch mit Blick auf die Qualität von Arbeitsbedingungen, die Zufriedenheit der Mitarbeitenden und die Innovationsfähigkeit von Unternehmen geboten.

Sexismus ist tief und vielfältig in unserer Gesellschaft verankert – insbesondere auch im Berufsleben. Die Schaffung eines diskriminierungsfreien Arbeitsumfelds und die Umsetzung von Maßnahmen gegen Sexismus bleiben in der Praxis oft eine große Herausforderung. Die vorliegende Studie soll zu einem besseren Verständnis über das Auftreten und die Formen von Sexismus am Arbeitsplatz beitragen sowie Aufschluss über die Wirkung bestehender Maßnahmen ermöglichen.



Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) gilt seit 2006 und dient der Umsetzung von vier europäischen Richtlinien im Bereich der Antidiskriminierung. Das AGG schützt Menschen in Deutschland also davor, aufgrund des Alters, des Geschlechts, einer chronischen Krankheit oder Behinderung, der Religion, der sexuellen Identität oder aus rassistischen und antisemitischen Gründen benachteiligt zu werden.

Das Gesetz schützt auch vor Diskriminierung im Berufsleben. Es gilt in allen Bereichen, die mit dem Arbeitsleben zusammenhängen. Das Gesetz sieht für Betroffene drei zentrale Rechte vor: Es regelt Beschwerdemöglichkeiten (Beschwerderecht, § 13 AGG), gewährt ihnen ein Leistungsverweigerungsrecht (§ 14 AGG) und sieht gegebenenfalls Entschädigungs- oder Schadensersatzansprüche (§ 15 AGG) vor.

Das AGG verpflichtet Arbeitgebende zudem dazu, ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld zu gewährleisten (§ 12 AGG):

„Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes zu treffen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen.“

Sexuelle Belästigung, insbesondere in beruflichen Zusammenhängen, ist nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz untersagt. Demnach handelt es sich um sexuelle Belästigung, 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.“ (§ 3 Absatz 4 AGG)

Es gibt gemäß § 3 Absatz 4 AGG verschiedene Formen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, wobei jede Form verboten ist. Diese beinhalten 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. Das können unerwünschte, beleidigende sowie sexuelle Annäherungsversuche, Witze oder Bilder sein.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz wird nicht nur durch Vorgesetzte oder Personen aus dem Kollegium, sondern auch durch Dritte ausgeübt. Besonders betroffen sind Dienstleistungsberufe wie etwa Pflege, Gastronomie oder das Handwerk. 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.

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.

Ergänzend schützen weitere gesetzliche Normen auf EU- und Bundesebene vor Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, wie beispielsweise das Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) und die Caregiver-Richtlinie (EU) 2019/1158.

Auftreten von Diskriminierung und Sexismus im Alltag

Im Folgenden richtet sich der Blick auf die empirischen Ergebnisse der Studie. Bevor spezifisch auf Sexismus am Arbeitsplatz – den inhaltlichen Kern der Studie – eingegangen wird, werden zunächst die Daten zum allgemeinen Erleben von Diskriminierungen im Alltag aufbereitet, um einen umfassenden Blick auf den Kontext, in dem Sexismus stattfindet, zu erhalten.

Diskriminierungserfahrungen im Alltag

In der quantitativen Erhebung wurden die Befragten allgemein zu ihren Erfahrungen mit Diskriminierung im gesamten Leben gefragt.¹² Hier gaben insgesamt 53 % der Befragten an, im gesamten Leben bereits Erfahrungen mit Diskriminierung bzw. Benachteiligung gemacht zu haben: 44 % gaben an, diese vereinzelt gemacht zu haben, 9 % häufig. Weitere 8 % gaben an, sich nicht sicher zu sein. Frauen gaben dies etwas häufiger an als Männer (54 % vs. 47 %).¹³ Besonders deutlich wird die Abweichung bei trans, inter und nicht-binären (TIN) sowie queeren Personen, die zu 78 % bzw. 81 % angaben, bereits Diskriminierungserfahrungen gemacht zu haben. Im Vergleich zu allen Befragten haben auch Menschen mit Behinderung (68 %), Sorgearbeit leistende Menschen (66 %) und Menschen mit Migrationshintergrund (69 %) deutlich häufiger Erfahrungen mit Benachteiligung.

Das Erleben von Diskriminierung nimmt mit zunehmendem Alter ab. So gaben in der Gruppe der 18- bis 35-jährigen Befragten 61 % an, bereits Diskriminierungserfahrungen gemacht zu haben. In der Gruppe der Befragten ab 56 Jahren waren dies noch 41 %. Eine mögliche Erklärung dafür ist einerseits, dass junge Menschen häufiger solchen Erfahrungen ausgesetzt sind und sich die Menschen mit zunehmendem Alter gegebenenfalls weniger daran erinnern. Außerdem ist davon auszugehen, dass aufgrund der Sozialisierung und Veränderung der Diskurse zum Thema Diskriminierung jüngere Menschen in der Tendenz eine andere Wahrnehmung des Erlebten sowie einen anderen Umgang damit haben. Diese Beobachtung deckt sich mit bisherigen Studien zu Sexismus: So kommt beispielsweise Wippermann (2019) zu dem Befund, dass der Anteil der Personen, die angeben, dass sie bereits sexistische Übergriffe erlebt haben, mit zunehmendem Alter geringer wird.

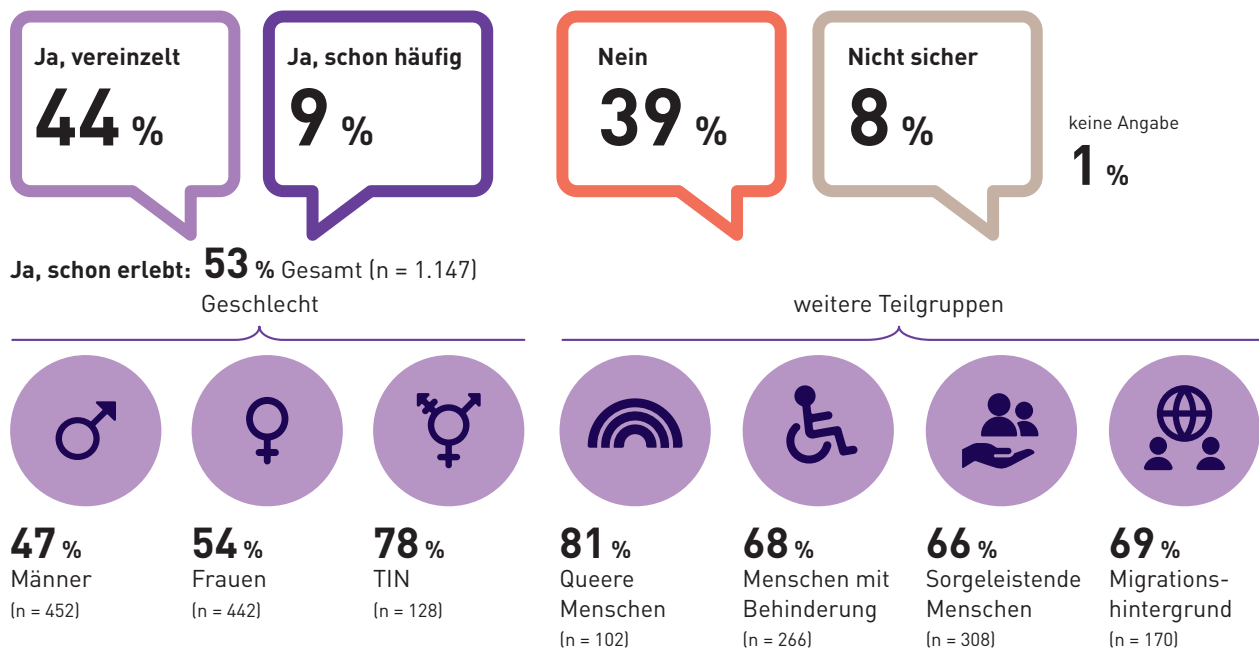
Diejenigen Befragten, die in der aktuell vorliegenden Studie angaben, dass sie häufig oder vereinzelt Diskriminierung erleben oder sich dessen nicht sicher sind (n = 702), wurden danach gefragt, auf welche Merkmale sich die erlebte Diskriminierung bezog.

Am häufigsten gaben die Befragten mit 68 % an, aufgrund ihres äußeren Erscheinungsbildes (inkl. ihrer Körperform oder ihres Gewichts) Diskriminierung erfahren zu haben. Besonders häufig gaben Menschen mit Behinderung und queere Personen an, diese Form der Diskriminierung zu erleben (jeweils 78 %). Aus der qua-

¹² Die Befragung in diesem Teil fand ohne konkrete Definition der einzelnen abgefragten Diskriminierungsformen statt und bezieht sich daher allein auf die Selbstbezeichnung mit dem jeweils vorhandenen Vorwissen der Befragten. Der Fokus lag dabei nicht auf einer differenzierten Analyse einzelner Diskriminierungsformen, sondern auf der Gewinnung eines allgemeinen Überblicks über wahrgenommene Diskriminierungserfahrungen und die subjektive Einordnung der Befragten, die als kontextualisierende Rahmung des anschließenden Schwerpunkts auf Sexismus am Arbeitsplatz dient.

¹³ Die Datenauswertung der Studie erfolgte differenziert nach den Kategorien cis-männlich, cis-weiblich sowie TIN-Personen (trans, inter und nicht-binäre Personen). Im Fließtext wird hingegen aus Gründen der Lesbarkeit vielfach vereinfachend auf die Bezeichnungen „Frauen“ und „Männer“ zurückgegriffen.

Abb. 2: Erfahren von Diskriminierung oder Benachteiligung (jemals)



Werte gerundet. Summenabweichungen durch Rundungen möglich.

litativen Erhebung zeigt sich, dass sich diese Form der Diskriminierung beispielsweise in unerwünschten Kommentaren zur Körperform oder in Bemerkungen zur Kleidung zeigt. Dabei ist zu berücksichtigen, dass Diskriminierung aufgrund des äußeren Erscheinungsbildes nicht immer trennscharf von anderen Diskriminierungsdimensionen abzugrenzen ist und sich beispielsweise auch mit rassistischen Zuschreibungen überschneiden kann.

Von den Befragten, die bereits Diskriminierung erlebt hatten oder sich dessen nicht sicher waren, führten 44 % diese auf ihr Alter zurück. Besonders häufig traf dies auf Befragte zwischen 18 und 35 Jahren (48 %) und über 55 Jahren (53 %) zu.

43 % der Befragten mit Diskriminierungserfahrungen gaben an, aus rassistischen Gründen (Nationalität, Herkunft, Hautfarbe, Abstammung, Ethnizität und/oder Sprache) benachteiligt worden zu sein. Unter den Befragten mit Migrationshintergrund gaben 84 % an, aus einem dieser Gründe benachteiligt worden zu sein. In der qualitativen Studie zeigt sich, dass sich rassistische Diskriminierung besonders häufig in Beschimpfungen, Mobbing und unangenehmen Reaktionen anderer zeigt. Auch die Angst vor gewaltbereiten rassistischen Personen spielt eine Rolle. So beschreibt eine befragte Person ihre Erfahrungen im Zusammenhang mit ihrem Migrationshintergrund:

„Das sehen mir nicht alle an, aber doch [...] einige. In der Grundschule wurde ich manchmal damit aufgezo-gen. [...] Einmal wurde ein Elternteil beschimpft und aufgefordert, das Land zu verlassen, und das andere Mal liefen Nazis vor meinem Freund und mir und haben mir tötende Blicke zugeworfen.“¹⁴

Ein ähnliches Muster zeigt sich in der Diskriminierung aufgrund von Religion, Weltanschauung oder Glauben. Insgesamt 32 % gaben an, dass dies der Grund für Diskriminierungserfahrungen in ihrem Leben war. Unter Menschen mit Migrationshintergrund wurde dies häufiger angegeben (45 %).

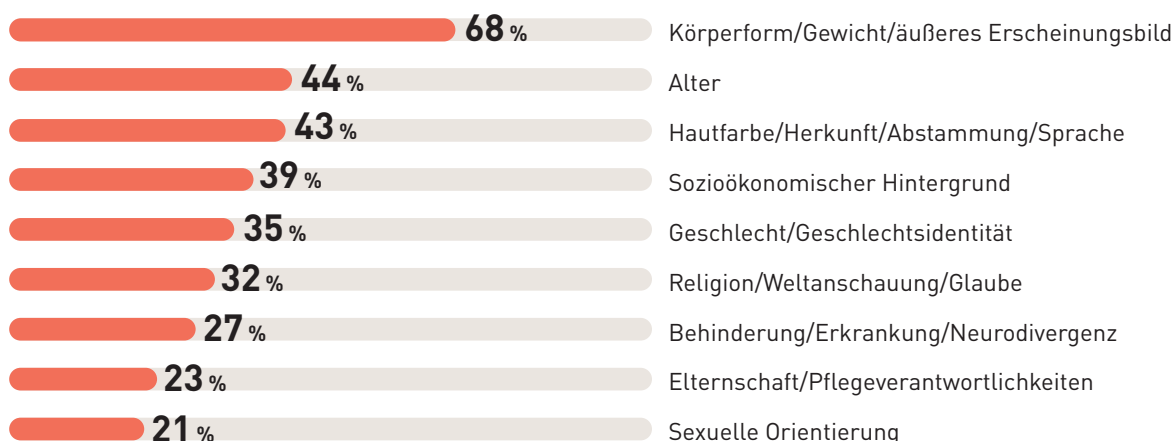
39 % gaben an, dass sie im Zusammenhang mit ihrem sozioökonomischen Hintergrund diskriminiert wurden. In der qualitativen Erhebung wird deutlich, dass diese Erfahrungen oft mit Benachteiligungen im beruflichen Kontext zusammenhängen – etwa durch ungleiche Zugänge zu Netzwerken.

Weiter gaben 27 % an, dass sie wegen einer Behinderung, einer chronischen Erkrankung oder Neurodivergenz (z. B. ADHS, Autismus) Diskriminierungserfahrungen gemacht haben. Unter Menschen mit Alltagsbeeinträchtigung (z. B. chronische Erkrankung) oder Behinderung gaben dies 56 % an.

¹⁴ Die Zitate aus der qualitativen Erhebung wurden im Hinblick auf Rechtschreibung und Grammatik geglättet, um einen einfacheren Lesefluss zu ermöglichen.

Abb. 3: Merkmale, auf die sich häufig/vereinzelt/nicht sicher erlebte Diskriminierung bezog

Gesamtheit derer, die Diskriminierung erleben (n = 702)



Mehrfachnennung möglich, daher Summe über 100 %.

Außerdem gaben 23 % an, dass sie wegen Elternschaft, Schwangerschaft oder Pflegeverantwortlichkeiten Diskriminierung erfahren haben. Unter Personen, die Eltern sind, gaben dies 35 % an. Im qualitativen Teil werden hier vor allem arbeitsplatzbezogene Diskriminierungen von Müttern genannt, aber auch Vorurteile gegenüber Müttern im Allgemeinen.

21 % der Befragten, die bereits Diskriminierung erfahren haben, wurden im Zusammenhang mit ihrer sexuellen Orientierung diskriminiert. Unter queeren Personen gaben dies mehr als 70 % an. Im qualitativen Teil wurde vor allem von Beschimpfungen und Bedrohungen im öffentlichen Raum, aber auch Benachteiligungen bei der Elternschaft von gemeinsamen Kindern berichtet. Eine queere Frau beschreibt beispielhaft, wie sie Diskriminierung im Alltag erlebt:

„Ich bin queer und [...] häufig betroffen von Diskriminierung. Insbesondere von Männern, die mich entweder sexualisieren und ‚umdrehen‘ wollen oder mir gewaltvoll begegnen. Einmal kam mir ein Mann ziemlich nah und sagte dann ‚so was wie dich hätte man früher erschossen, genau hier‘. Er wiederholte sich mehrfach, wahrscheinlich, um eine Reaktion von mir zu bekommen. Ich verstummte aber nur, weil ich nicht wusste, ob er dann auch körperlich wird.“

Die Schilderungen zeigen auf, wie Geschlecht und queere Identität verschränkt wirken. Auch über die verschiedenen Formen von Diskriminierung hinweg zeigt sich deutlich, dass sich die Angaben unter den Geschlechtern unterscheiden. Trans, inter und nicht-binäre (TIN) Personen gaben durchgängig häufiger an, verschiedene Diskriminierungserfahrungen gemacht zu

haben. Auch die befragten Frauen sind von bestimmten Diskriminierungsformen stärker betroffen als Männer (aufgrund des Geschlechts und aufgrund der Elternschaft). Die Daten belegen, dass sich im Hinblick auf Diskriminierung Geschlecht und weitere Merkmale intersektional verschränken.

Diskriminierungserfahrungen aufgrund des Geschlechts im Alltag

Von den 702 Personen, die im bisherigen Leben schon einmal Diskriminierungserfahrungen gemacht haben oder sich nicht sicher waren, gaben 35 % an, dass sie schon einmal wegen ihres Geschlechts bzw. ihrer Geschlechtsidentität benachteiligt wurden. Frauen gaben dies mit 38 % häufiger an als Männer (21 %). Trans, inter und nicht-binäre Personen gaben dies mit 66 % besonders häufig an.

Auch hier geben die Befragten im Alter von 18 bis 35 Jahren häufiger an (41 %), dass sie betroffen waren, als ältere Befragte. Beim Blick auf das Wohnumfeld oder die Unterscheidung zwischen Ost- und Westdeutschland gibt es keine signifikanten Unterschiede. Ähnlich ist dies beim Vergleich von Befragten mit und ohne Migrationshintergrund.¹⁵ Allerdings geben Menschen mit Sorgeverantwortung häufiger an, wegen ihres Geschlechts Diskriminierung erfahren zu haben (43 %). Auch unter Menschen mit Alltagsbeeinträchtigung oder Behinderung ist die Betroffenheit größer (42 %). Besonders häufig (61 %) gaben queere Menschen an, Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder der Geschlechtsidentität erfahren zu haben. Das kann einerseits daran liegen,

¹⁵ Der Exkurs zu den Daten des NaDiRa.panel in diesem Kapitel vertieft den Blick auf Sexismuserfahrungen rassifizierter Frauen.

dass genderqueere Menschen besonders häufig aufgrund ihrer trans oder nicht-binären Geschlechtlichkeit diskriminiert werden. Aber auch eine queere sexuelle Identität¹⁶ kann geschlechtsbezogene Diskriminierung verstärken, insbesondere wenn betroffene Personen von Geschlechter- und Rollenstereotypen abweichen.

In der qualitativen Erhebung wird deutlich, dass Sexismus in allen Lebensbereichen auftritt. Neben der Erwerbsarbeit wurde häufig der öffentliche Raum (z. B. auf der Straße, im ÖPNV oder beim Einkaufen) und das private Umfeld (zu Hause, im Freundeskreis oder bei Verwandten) genannt. Aber auch in der Freizeit (bei Hobbys oder beim Sport), im Ehrenamt, in der Schule, Berufsschule oder Hochschule sowie im digitalen Raum machten Teilnehmende der qualitativen Befragung Diskriminierungserfahrungen aufgrund ihres Geschlechts. Ein Blick auf die Studienergebnisse von Wippermann (2019) zu Sexismus im Alltag zeigt, an welchen Orten solche Erfahrungen oder Beobachtungen besonders häufig gemacht werden: Am häufigsten findet Sexismus demnach an öffentlichen Plätzen, am Arbeitsplatz und bei Fahrten in Bus, Bahn oder Flugzeug statt. Dabei handelt es sich besonders häufig um verbale Übergriffe sowie Gesten bzw. Hand- und Körperbewegungen ohne und mit Körperkontakt (Wippermann, 2019, S. 34 ff.).

Beispiele dafür, wie solche Erfahrungen konkret aussehen können, lassen sich aus dem qualitativen Befragungsteil der aktuell vorliegenden Studie herleiten. So beschreiben zwei befragte Frauen ihre Alltagserfahrungen mit Sexismus wie folgt:

„Sexismus in meinem Alltag ist ziemlich normal. Das reicht von Männern, die glauben, ungefragt beim Einparken helfen zu müssen, obwohl ich besser einparke als jede Person in meinem Bekanntenkreis. Oft sind es kleine Dinge, wie Nachbarn, die fragen, warum ich keine Kinder habe oder Witze über Frauen (...).“

„Es gibt immer wieder frauenfeindliche Witze oder Sprüche – sowohl in meiner Familie als auch von männlichen Kollegen. Abfällige Bezeichnungen für weibliche Geschlechtsorgane – wie z. B. „diese F*tze“ – werden als Schimpfwort genutzt. Auch für weniger leistungsfähig oder intelligent gehalten zu werden, weil ich eine Frau bin oder Brüste habe, gehört dazu.“

In der quantitativen Befragung fällt auf: Nur 40 % der Personen, die im späteren Verlauf des Fragebogens angaben, eine der abgefragten Formen von Sexismus am Arbeitsplatz erlebt zu haben, gaben zu Beginn im Befragungsteil zu Diskriminierung an, schon einmal im Leben wegen ihres Geschlechts benachteiligt worden zu

sein. Weniger als die Hälfte der Befragten, die angeben, sexistische Diskriminierung erlebt zu haben, würden bzw. könnten diese auch als solche (nämlich als Diskriminierung aufgrund des Geschlechts) bezeichnen. Diese hohe Diskrepanz belegt die Ungenauigkeit und Uneinheitlichkeit im Verständnis und der Verwendung des Sexismus-Begriffs. Besonders häufig treten demnach Formen der sexuellen Belästigung ohne Körperkontakt auf, etwa anzügliche Kommentare, aufdringliche Nachrichten oder unerwünschte sexuelle Anspielungen. Insgesamt berichten laut LeSuBiA 56,7 % der Frauen und 23,5 % der Männer, im Laufe ihres Lebens entsprechende Erfahrungen gemacht zu haben. In den letzten fünf Jahren waren 34,7 % der Frauen und 14,5 % der Männer betroffen. Die meisten dieser Vorfälle ereignen sich außerhalb von (Ex-)Partnerschaften: 33,1 % der Frauen und 12,7 % der Männer berichten von entsprechenden Erfahrungen in den vergangenen fünf Jahren. Um Unverständnis bei den Befragten aufgrund des Begriffs Sexismus zu vermeiden, wurde Sexismus am Arbeitsplatz im quantitativen Teil der Erhebung nicht unter Verwendung des Begriffs, sondern durch die Abfrage konkreter Erlebnisse abgefragt. Die Ergebnisse dieses Teils der Befragung werden in den nachfolgenden Kapiteln 4–8 aufbereitet.

16 Eine queere sexuelle Identität bezieht sich auf Menschen, deren sexuelle Orientierung von der heterosexuellen Norm abweicht, etwa lesbische, schwule oder bisexuelle Personen. Sie ist von der queeren geschlechtlichen Identität zu unterscheiden, die sich auf die Geschlechtszugehörigkeit (z. B. trans, inter nicht-binär) bezieht. Siehe auch Fußnote 8 zum Begriff „queer“.

Exkurs: Wenn Sexismus auf Rassismus trifft – Befunde aus dem Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitor (NaDiRa)

Leonie Fuchs, Tae Jun Kim, Jondis Schwartzkopff, Claudia Martinez, Zerrin Salikutluk

In den vorangegangenen Abschnitten wurden die Ergebnisse der Studie „Sexismus am Arbeitsplatz“ im Hinblick auf Diskriminierungs- und Sexismuserfahrungen von Erwerbstätigen im Alltag beleuchtet. Der folgende Exkurs richtet den Blick auf eine spezifische Gruppe innerhalb der allgemeinen Bevölkerung, die sowohl Sexismus als auch Rassismus erfährt.

Die hier verwendeten Ergebnisse basieren auf dem NaDiRa.panel, das im Jahr 2024 rund 4.300 Menschen (darunter etwa 2.200 Frauen) zu ihren Erfahrungen mit Diskriminierung befragt hat. Das NaDiRa.panel ist eine repräsentative Online-Befragung der in Deutschland lebenden Erwachsenen im Alter von 18 bis 73 Jahren. Dabei zeichnet sich das Panel durch eine gezielte Überrepräsentation von potenziell von Rassismus betroffenen Personen aus.

Um auszudrücken, dass bestimmte Gruppen von gesellschaftlicher Stigmatisierung durch rassistische Zuschreibungen und Erfahrungen des Othering¹⁷ betroffen sind, wird am NaDiRa die Bezeichnung „rassistisch markiert“¹⁸ verwendet. Die verwendeten Gruppenbezeichnungen basieren auf Begriffen, die theoretisch den antirassistischen Konzepten in Deutschland nahestehen – wie antimuslimischer, Anti-Schwarzer oder antisiasiatischer Rassismus. Die folgenden Ergebnisse fokussieren die Erfahrungen rassistisch markierter Frauen in Deutschland.

Wer erlebt sexistische Übergriffe?

Zunächst geht der Exkurs entlang des NaDiRa.paneels der Frage nach, wer in den letzten zwölf Monaten sexistische Diskriminierung erlebt hat.¹⁹ Hierzu wurden die Befragten gebeten, anzugeben, ob sie unterschiedliche sexistische Übergriffe erfahren haben. Zu den im Folgenden betrachteten Formen von Sexismus zählen demnach Übergriffe ohne körperliche Berührungen, verbale Übergriffe im persönlichen Kontakt, schriftliche Übergriffe in sozialen Netzwerken, schriftliche Übergriffe in Textnachrichten, körperliche Übergriffe mit Berührungen/Körperkontakt, Übergriffe bei Telefonaten oder Sonstige Erfahrungen, die in einer offenen Antwort beschrieben wurden.²⁰

Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass sexistische Diskriminierung in Form von Übergriffen eine weit verbreitete Erfahrung darstellt – sowohl für nicht rassistisch markierte Frauen als auch für rassistisch markierte Frauen verschiedener Gruppen. Abbildung 4 illustriert, dass nahezu jede zweite osteuropäische Frau in den letzten zwölf Monaten sexistische Übergriffe erlebt hat (46 %). Zudem berichten 43 % der asiatischen und 35 % der muslimischen Frauen von entsprechenden Erfahrungen, ebenso fast jede dritte Schwarze Frau (30 %). Zum Vergleich: Auch drei von zehn nicht rassistisch markierten Frauen (31 %) haben im selben Zeitraum mindestens eine Form sexistischer Übergriffe erlebt.

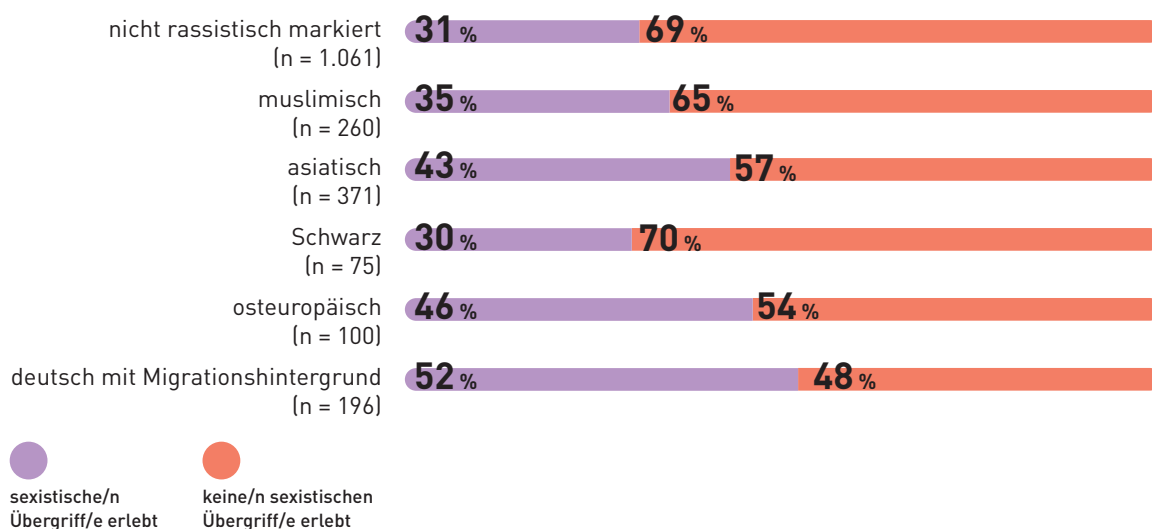
17 Othering („Andersmachung“) ist ein Konzept aus der postkolonialen Theorie (Said, 1978) und beschreibt einen Unterscheidungsprozess, in dem ein imaginiertes „Wir“ als Norm zu den „Anderen“ als „Fremden“ in ein hierarchisches Verhältnis gesetzt wird. Dadurch werden systematische Marginalisierung und soziale Ausschlüsse (etwa entlang eines rassistischen Machtverhältnisses) legitimiert.

18 Für die Gruppenzugehörigkeit von Personen dient die Selbstidentifikation als Kategorisierungsgrundlage. Bei der Analyse rassistischer Diskriminierung mittels Verwendung der Selbstzuschreibung liegt der Fokus auf gesellschaftlichen Wahrnehmungsprozessen und sozialen Markierungen, was sich in den Kategorien „rassistisch markiert“/ „nicht rassistisch markiert“ widerspiegelt. Im NaDiRa.panel werden Personen danach gefragt, welcher Gruppe sie sich selbst zugehörig fühlen, wobei eine oder mehrere sich nicht ausschließende Identitäten ausgewählt werden können (Mehrfachnennungen wurden entsprechend auch bei der Gewichtung berücksichtigt). Als „nicht rassistisch markiert“ werden jene Personen verstanden, die sich ausschließlich als „deutsch ohne Migrationshintergrund“ und/oder als „weiß“ identifizieren.

19 Der Fokus in diesem Exkurs liegt auf sexistischen Übergriffen, wobei sexistische Diskriminierung darüber hinaus Dimensionen erfasst, die hier nicht abgedeckt werden (z.B. die Konfrontation mit geschlechtsspezifischen Vorurteilen und Rollenerwartungen im Bildungs-, Arbeits- oder Beziehungskontext). Die Studie zu Sexismus am Arbeitsplatz des Bündnisses „Gemeinsam gegen Sexismus“ erfasst darüber hinaus weitere Kategorien, weshalb die Ergebnisse nur bedingt mit dem Exkurs vergleichbar sind (vgl. Kap. 4).

20 In den Auswertungen für diesen Exkurs gilt eine Person als von sexistischen Übergriffen betroffen, wenn sie eine oder mehrere dieser Erfahrungen gemacht hat.

Abb. 4: Sexismus-Erfahrung (in Form sexistischer Übergriffe) von Frauen in den letzten 12 Monaten nach Gruppenzugehörigkeit



Quelle: NaDiRa.panel, Welle 3 (gewichtet), eigene Berechnungen. n = 2.063. (Da sich Personen mehreren Gruppen gleichzeitig zugehörig fühlen können, kommt es zu Mehrfachzählungen. Die Ergebnisse basieren auf den Angaben von 1.996 Personen.)

Bemerkenswerterweise sind die Unterschiede zwischen rassistisch markierten und nicht rassistisch markierten Frauen in erster Linie auf das Alter zurückzuführen.²¹ Das bedeutet: Vor allem junge Frauen sind betroffen – unabhängig davon, ob sie rassistisch markiert sind oder nicht. In der Altersgruppe der 25- bis 34-jährigen Frauen gibt mehr als die Hälfte (56 %) an, in den letzten zwölf Monaten sexistische Übergriffe erfahren zu haben, während es in der Altersgruppe der 45- bis 54-jährigen etwa jede fünfte Frau ist (19 %).

Auf den ersten Blick scheint es, als wären Frauen gleichermaßen häufig von sexistischen Übergriffen betroffen. Doch sexistische Diskriminierung hängt stets mit anderen gesellschaftlichen Differenzkategorien zusammen. Eine wirkmächtige Verflechtung – und im Kontext dieses Exkurses besonders relevante – ist die Verbindung von Sexismus und Rassismus. Denn Diskriminierung von rassistisch markierten Frauen ist nicht bloß auf Sexismus, sondern ebenso auf rassistische „Gründe“ zurückzuführen.²² Der nächste Absatz zielt darauf ab, diese Überlagerung sozialer Ungleichheitsachsen empirisch in den Fokus zu rücken und sich so der intersektionalen Komplexität der Hintergründe einer erlebten Ungleichbehandlung anzunähern.

Intersektionale Verschränkung von Sexismus und Rassismus

Durch eine intersektionale Perspektive (vgl. Kapitel 2) und auch im alltäglichen Erleben lassen sich Sexismus- und Rassismuserfahrungen häufig nicht klar voneinander trennen. Daher wurde diese Mehrdimensionalität von Diskriminierungserfahrungen auch im NaDiRa.panel abgebildet. Die Befragten wurden zum einen gezielt nach ihren Erfahrungen mit Sexismus gefragt (siehe Ergebnisse oben), zum anderen nach alltäglichen Diskriminierungserfahrungen im Allgemeinen.²³ In einer Folgefrage konnten sie angeben, welche Gründe sie für diese Erfahrungen vermuten – darunter solche, die auf sexistische oder rassistische Diskriminierung schließen lassen (es war möglich, mehrfache Gründe anzugeben): Während insgesamt 64 % der Frauen angaben, Diskriminierung erlebt zu haben, unterscheiden sich die Gründe, die sie für diese Erfahrungen annehmen, deutlich je nach Gruppenzugehörigkeit. Muslimische, asiatische und Schwarze Frauen führen Diskriminierung häufiger auf rassistische Zuschreibungen und Erfahrungen des Othering zurück (Abbildung 5): Beispielsweise führen 80 % der asiatischen Frauen die erlebte Diskri-

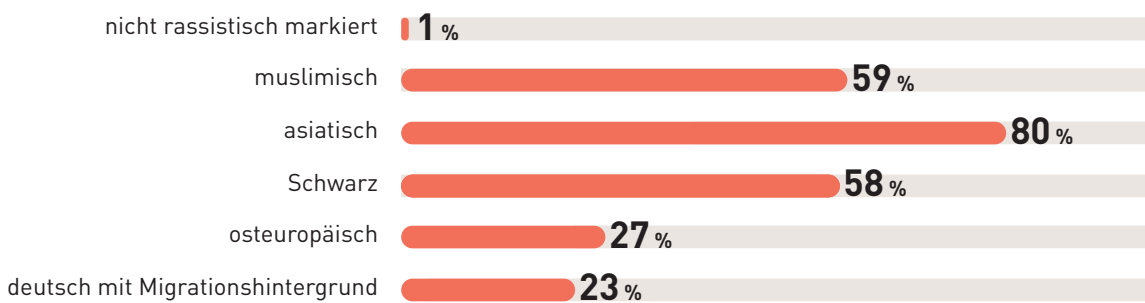
²¹ Die Gruppenunterschiede verlieren an statistischer Signifikanz, sobald für das Alter kontrolliert wird. Zuvor erweisen sich die Unterschiede im Erleben sexistischer Übergriffe zwischen osteuropäischen Frauen bzw. Frauen mit Migrationshintergrund und nicht rassistisch markierten Frauen als statistisch signifikant (logistische Regressionsanalyse). Die deskriptiven Unterschiede kommen demnach vor allem zustande, weil sich die Gruppen in ihrer Zusammensetzung in Bezug auf das Alter unterscheiden.

²² Auch wenn der in Umfragen verwendete Wortlaut nach den „wahrgenommenen Gründen von Diskriminierung“ suggeriert, es handle sich hier um ein kausales Verhältnis zwischen dem Merkmal (z. B. Geschlecht oder ethnische Herkunft) und der Ungleichbehandlung, gilt es zu betonen, dass das Merkmal an sich eben nicht „der Grund für“ eine spezifische Aktion ist. Vielmehr ist auch das Stereotyp, das einem bestimmten Merkmal unterliegt, gesellschaftlich konstruiert und nur vermeintlich „natürlich“ (vgl. Goffman, 1975).

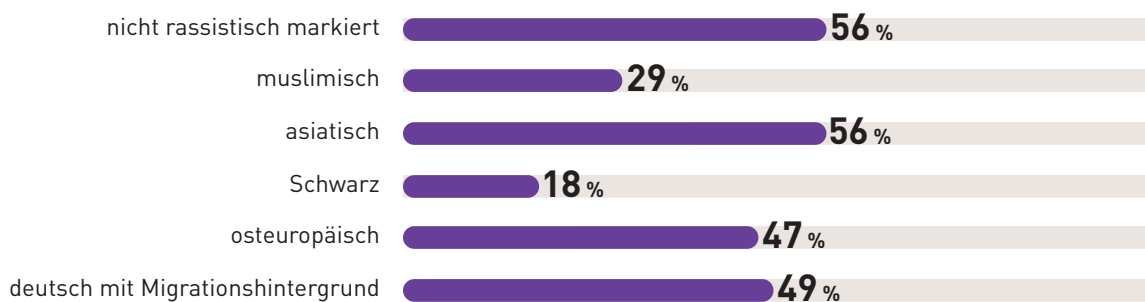
²³ Abgefragt wurde die Häufigkeit folgender alltäglicher Erfahrungen innerhalb der letzten 12 Monate: Beleidigungen oder Beschimpfungen, Bedrohungen, Belästigungen, jemand verhielt sich so, als habe er Angst vor der befragten Person, angestarrt werden, unfreundliche Behandlung, körperliche Angriffe, nicht ernst genommen werden, ignoriert oder nicht beachtet werden (NaDiRa.panel, Welle 4 (August 2024 bis Januar 2025)).

Abb. 5: Von Frauen angegebene Diskriminierungsgründe nach Gruppenzugehörigkeit

nicht als deutsch wahrgenommen



Geschlecht



Quelle: NaDiRa.panel, Welle 4 (gewichtet), eigene Berechnungen. n = 1.423. (Da sich Personen mehreren Gruppen gleichzeitig zugehörig fühlen können, kommt es zu Mehrfachzählungen. Die Ergebnisse basieren auf den Angaben von 1.377 Personen.) Mehrfachangaben waren möglich.

minierung darauf zurück, dass sie nicht als deutsch wahrgenommen wurden, zu 56 % führen sie das Erlebte auf ihr Geschlecht zurück. Zudem geben muslimische Frauen häufiger ihre Religion und Schwarze Frauen häufiger ihre Hautfarbe als vermutete Gründe für Diskriminierung an (hier nicht abgebildet; vgl. Fuchs et al., 2025). Nicht rassistisch markierte Frauen (56 %) und osteuropäische Frauen (49 %) führen Diskriminierung dagegen am häufigsten auf ihr Geschlecht zurück.

Die Ergebnisse veranschaulichen, dass rassistisch markierte Frauen Ungleichbehandlung in Alltagssituationen weder allein als Sexismus noch allein als Rassismus erleben. Gleichzeitig zeigen die Analysen, inwieweit die Verschränkung von Ungleichheitsachsen mittels quantitativer Datenerhebung – durch die subjektive Abfrage von Diskriminierungserfahrungen und den dafür angenommenen viel- und mehrfachen Gründen – abgebildet werden kann.²⁴

Entlang des Intersektionalitätsansatzes von Crenshaw (1989), der auf die Sichtbarmachung der spezifischen Erfahrungen Schwarzer Frauen abzielte, ist es wichtig zu betonen, dass Diskriminierung nicht additiv verstanden werden kann – also nicht als einfache Summe von

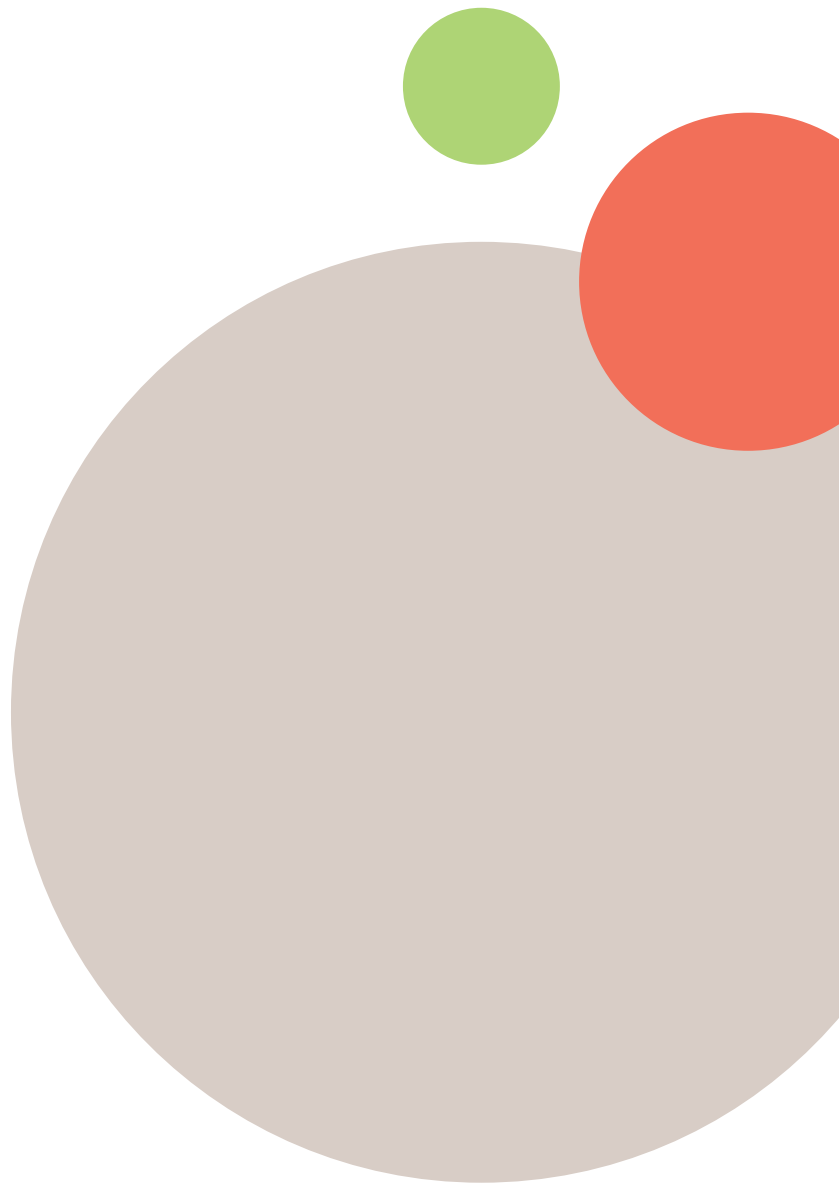
Sexismus und Rassismus. Sie wirkt vielmehr in spezifischen Konstellationen, in denen sich verschiedene Machtachsen überlagern und gegenseitig verstärken. Die Stereotype, Diskriminierungserfahrungen und strukturellen Barrieren, denen etwa eine muslimische Frau begegnet, sind Ausdruck einer besonderen sozialen Positionierung – einer Position, die sich weder auf die Erfahrung des Muslimisch-seins noch des Frau-seins reduzieren lässt, sondern eine spezifische Qualität aufweist, bei der Sexismus und Rassismus simultan ineinandergreifen.

Um diese Dynamik zu veranschaulichen, ist der Rückgriff auf Crenshaws Metapher der Straßenkreuzung hilfreich, an der sich unterschiedliche Verkehrsströme begegnen. Ein „Unfall“ entsteht nicht bloß durch die eine oder andere Richtung, sondern im Zusammenstoß beider. Übertragen auf gesellschaftliche Ungleichheit bedeutet dies: Diskriminierung entsteht nicht nur durch einzelne Dimensionen wie Geschlecht oder Ethnie, sondern in deren Zusammenspiel. Diskriminierungserfahrungen rassistisch markierter Frauen sind so weder kumulativ noch bloß mehrdimensional, sondern im strengsten Sinne intersektional.

²⁴ Eine Herausforderung der quantitativen Erhebungslogik ist dabei, das Arbeiten mit sich gegenseitig ausschließenden Kategorien. Durch (1) die Möglichkeit der Mehrfachnennung von Gründen für die erlebte Diskriminierung, (2) eine differenzierte Auswertung nach Geschlecht und rassistischer Markierung und (3) durch den theoretischen Rahmen einer intersektionalen Perspektive, können die Ergebnisse über diese Kategorisierungslogik hinaus eingeordnet und interpretiert werden.

Fazit

Dieser Exkurs zeigt, dass Sexismus in Deutschland weit verbreitet ist und Frauen über alle gesellschaftlichen Gruppen hinweg betrifft – besonders jüngere. Zwar berichten rassifizierte und nicht rassifizierte Frauen ähnlich häufig von Sexismuserfahrungen, doch eine intersektionale Perspektive macht deutlich, dass sie auf unterschiedliche Weise betroffen sind. Rassistisch markierte Frauen erleben Sexismus nicht gänzlich unabhängig von Rassismus. Ihre Erfahrungen sind durch Prozesse des Othering geprägt und Ausdruck einer mehrfachen Benachteiligung – sie erfahren Sexismus auch als spezifische Form rassistischer Diskriminierung. Die Befunde unterstreichen, dass Maßnahmen gegen Sexismus intersektional gedacht werden müssen, um die Verwobenheit verschiedener Machtachsen zu erfassen und die daraus entstehenden Ungleichheiten effektiv zu adressieren.



Häufigkeit und Betroffene von Sexismus am Arbeitsplatz

Das vorangegangene Kapitel zeigt, dass unterschiedliche Diskriminierungen weit verbreitet sind und die Mehrheit der Befragten diese in ihrem Alltag erlebt. Die Zahlen zeigen auch, dass jede dritte Person allgemein angibt, Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder der Geschlechtsidentität zu erleben, ohne dass an dieser Stelle schon genauer auf das Erlebte eingegangen wird. Das folgende Kapitel widmet sich vertiefend der Häufigkeit unterschiedlicher Sexismuserfahrungen, sowohl selbst erlebter als auch bei anderen beobachteter.

Für die Abfrage von Sexismus am Arbeitsplatz im quantitativen Fragebogen wurde wie folgt vorgegangen. Für unterschiedliche sexistische Vorkommnisse wurde mithilfe der folgenden vier Kategorien inkl. der Nennung unterschiedlicher Beispiele abgefragt, ob und wie häufig die Befragten diese am Arbeitsplatz erlebt oder beobachtet haben:

- **Abwertende Kommentare oder Witze**, die mit dem Geschlecht zu tun hatten: z. B. zu Aussehen, Kleidung, Familienstand, Interessen oder Fähigkeiten der Person.
- **Annahmen oder Vorurteile** aufgrund des Geschlechts: z. B. bezogen auf Stärken und Schwächen, Fähigkeiten oder Interessen, Beruf oder Familie bzw. Elternschaft.
- **Ungleiche Behandlung oder Ausgrenzung** aufgrund des Geschlechts: z. B. Übergehen der Meinung und Fähigkeiten, Ungleichbehandlung beim Lohn oder der Beförderung, Ausschluss aus einer Gruppe, absichtliches Ansprechen mit dem falschen Pronomen.
- **Verbale oder nonverbale sexuelle Belästigung oder Übergriffe**: z. B. in Form von anzüglichen Bemerkungen, Blicken und Gesten, unerwünschten Nachrichten oder Bildern, Aufforderungen zu sexuellen Handlungen, Übergriffen.

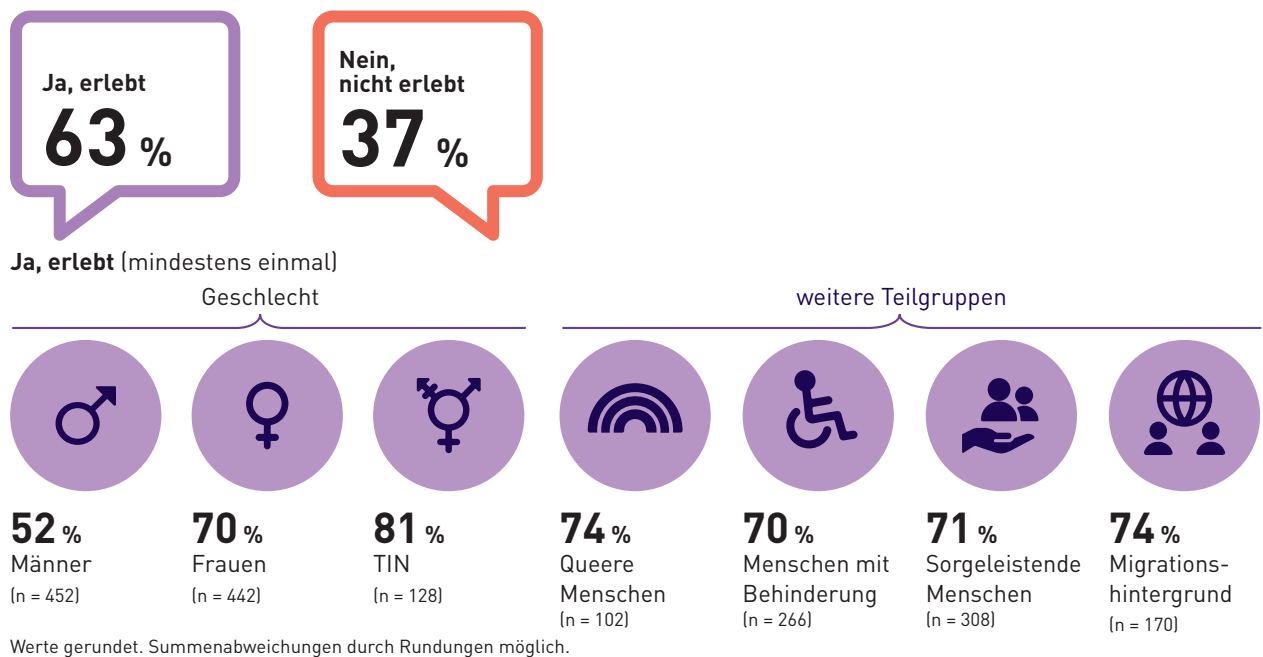
Zunächst wurden die eigenen Erfahrungen abgefragt, anschließend die Beobachtung solcher Situationen bei anderen. In diesem Kapitel werden die Häufigkeiten und der Umfang der Erlebnisse aus der quantitativen Befragung dargestellt, bevor im nachfolgenden Kapitel stärker – auch mithilfe von Beispielen und qualitativen Ergebnissen – auf die konkrete Ausprägung und den Kontext der Erfahrungen eingegangen wird.

Betroffenheit und Beobachtungen insgesamt

Die Mehrheit der Befragten ist mindestens von einer Form von Sexismus am Arbeitsplatz betroffen. Jedoch betrifft er nicht alle Personen in gleichem Umfang oder mit gleicher Häufigkeit. Die Daten belegen, dass die unterschiedlichen Formen von Sexismus von marginalisierten Gruppen fast durchgehend sowohl in prozentual höheren Anteilen als auch häufiger – also in höherer Frequenz – erlebt werden. Dies betrifft insbesondere Frauen sowie trans, inter und nicht-binäre (TIN) Personen, queere Menschen, Personen mit einer Alltagsbeeinträchtigung bzw. Behinderung, junge Menschen bis 35 Jahre, Personen in Sorgeverantwortung sowie Menschen mit Migrationshintergrund.

Insgesamt gab fast zwei Drittel der Befragten (63 %) an, bereits selbst von einer der abgefragten Formen von Sexismus am Arbeitsplatz betroffen gewesen zu sein. Während 52 % der männlichen Befragten angaben, bereits eigene Sexismuserfahrungen am Arbeitsplatz gemacht zu haben, lag der Anteil bei den weiblichen Befragten bei 70 %. Sie sind demnach deutlich häufiger als Männer von Sexismus am Arbeitsplatz betroffen. Noch höher ist der angegebene Wert bei TIN-Personen (81 %). Insgesamt haben queere Befragte mit 74 %

Abb. 6: Betroffenheit von Sexismus am Arbeitsplatz insgesamt (mindestens einmal)



häufiger eine der Formen von Sexismus am Arbeitsplatz erlebt als nicht-queere Befragte. Bei Menschen mit Behinderung trifft dies auf 70 % zu. Sorgearbeit leistende Personen gaben dies zu 71 % an.²⁵ Auch Menschen mit Migrationshintergrund erleben häufiger Sexismus am Arbeitsplatz: Sie gaben dies zu 74 % an. Bei den Befragten ohne Migrationshintergrund lag der Anteil bei 61 %. Die Zahlen weisen darauf hin, dass Sexismus auch am Arbeitsplatz durch intersektionale Diskriminierung verstärkt wird.

Zudem zeigt sich eine deutliche altersbezogene Tendenz: Während in der Gruppe der 18- bis 35-Jährigen 77 % eine der abgefragten Formen von Sexismus am Arbeitsplatz selbst erlebt haben, gab dies nur die Hälfte (50 %) der über 55-Jährigen an. Bei den Frauen sind es in der jungen Altersgruppe sogar 85 %, während es bei den Männern 68 % sind. Faktoren wie der Bildungsstand, das Wohnumfeld oder ob die Befragten in Ost- oder Westdeutschland leben, haben dagegen keinen signifikanten Einfluss auf das Erleben von Sexismus. Beim Blick auf den Arbeitssektor fällt auf, dass die Befragten im öffentlichen Dienst (71 %) häufiger als Befragte im privaten Sektor (59 %) berichteten, von Sexismus am Arbeitsplatz betroffen zu sein.²⁶

Bei der quantitativen Befragung wurde auch abgefragt, ob die Teilnehmenden eine der am Anfang dieses Kapitels genannten Formen von Sexismus schon einmal beobachtet haben.

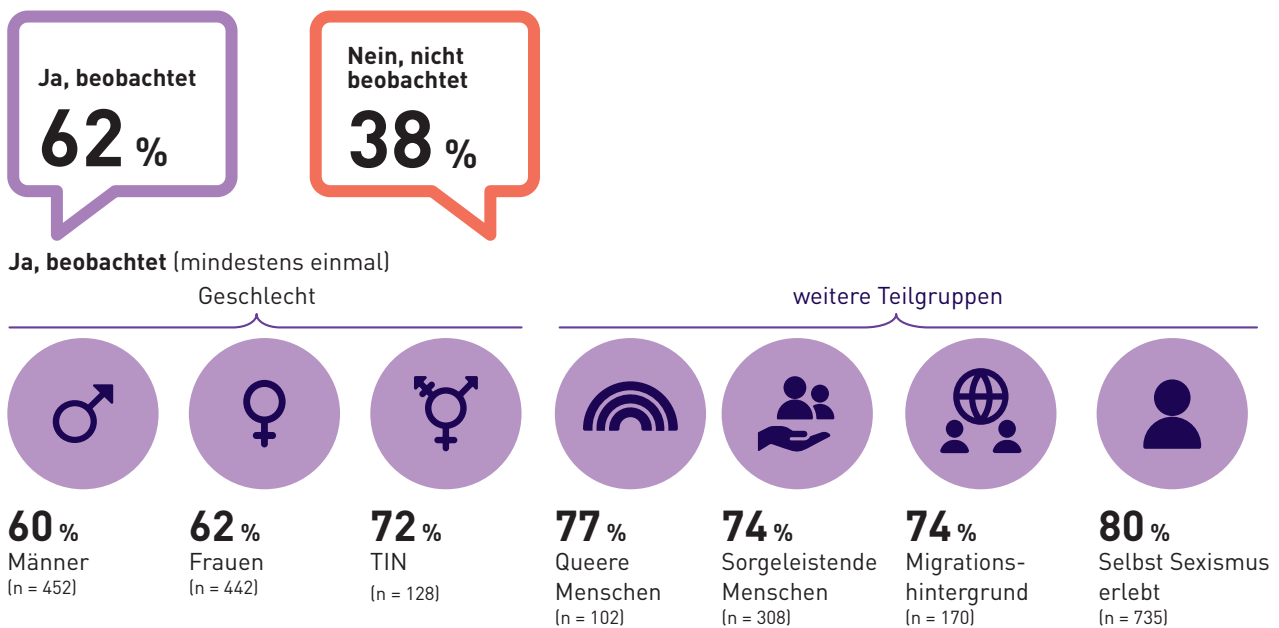
Insgesamt gaben 62 % aller Befragten an, jemals eine dieser Formen von Sexismus beobachtet zu haben. 38 % beantworteten dies mit „Nein“. Während der Unterschied zwischen Männern und Frauen nicht signifikant ist, beobachten TIN-Personen häufiger Sexismus als die Grundgesamtheit (72 %). Auch queere Personen (77 %), Sorgearbeit leistende Menschen (74 %) und Menschen mit Migrationshintergrund (74 %) nehmen Sexismus gegen andere Personen häufiger am Arbeitsplatz wahr.

Die Zahlen weisen darauf hin, dass die eigene Betroffenheit von Sexismus bzw. Diskriminierung die Wahrnehmung für Sexismus möglicherweise erhöhen kann. Dies wird durch die große Überschneidung von Personen, die selbst Sexismus am Arbeitsplatz erlebt haben, und denjenigen, die diesen beobachtet haben, gestützt: Mit 80 % hat ein Großteil aller Personen, die angaben, Sexismus selbst erlebt zu haben (n = 735), diesen auch bei anderen beobachtet. Im Vergleich dazu nahmen von denjenigen, die angaben, selbst keinen Sexismus am Arbeitsplatz erlebt zu haben, diesen zu 31 % bei anderen wahr. Die Daten zeigen, dass eigene Erfahrungen die Wahrnehmung von Sexismus prägen. Auch bei den einzelnen abgefragten Formen von Sexismus, die im Nachfolgenden detailliert besprochen werden, sind die Zahlen sehr ähnlich zu den Ergebnissen des selbst erlebten Sexismus, weshalb hier auf eine detaillierte Ausführung von beobachtetem Sexismus verzichtet wird.

²⁵ Sorgearbeit leistende Personen umfassen diejenigen Befragten, die Sorge- oder Pflegearbeit für Erwachsene oder Kinder übernehmen (z.B. Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen). Sie überschneiden sich mit denjenigen Personen, die unter der Kategorie „Elternschaft“ zusammengefasst wurden, nur zum Teil. So gaben nicht alle Eltern an, dass sie auch Sorgearbeit (z.B. für die eigenen Kinder) leisten: 41 % der Eltern leisten auch Sorgearbeit bzw. gaben an, sich dessen nicht sicher zu sein, 59 % dagegen gaben an, keine Sorgearbeit zu leisten.

²⁶ Siehe dazu die Erklärung zu Diskriminierungserfahrungen nach Alter in Kapitel 3.

Abb. 7: Beobachtung von Sexismus am Arbeitsplatz insgesamt (mindestens einmal)



Werte gerundet. Summenabweichungen durch Rundungen möglich.

Betroffenheit unterschiedlicher Formen von Sexismus

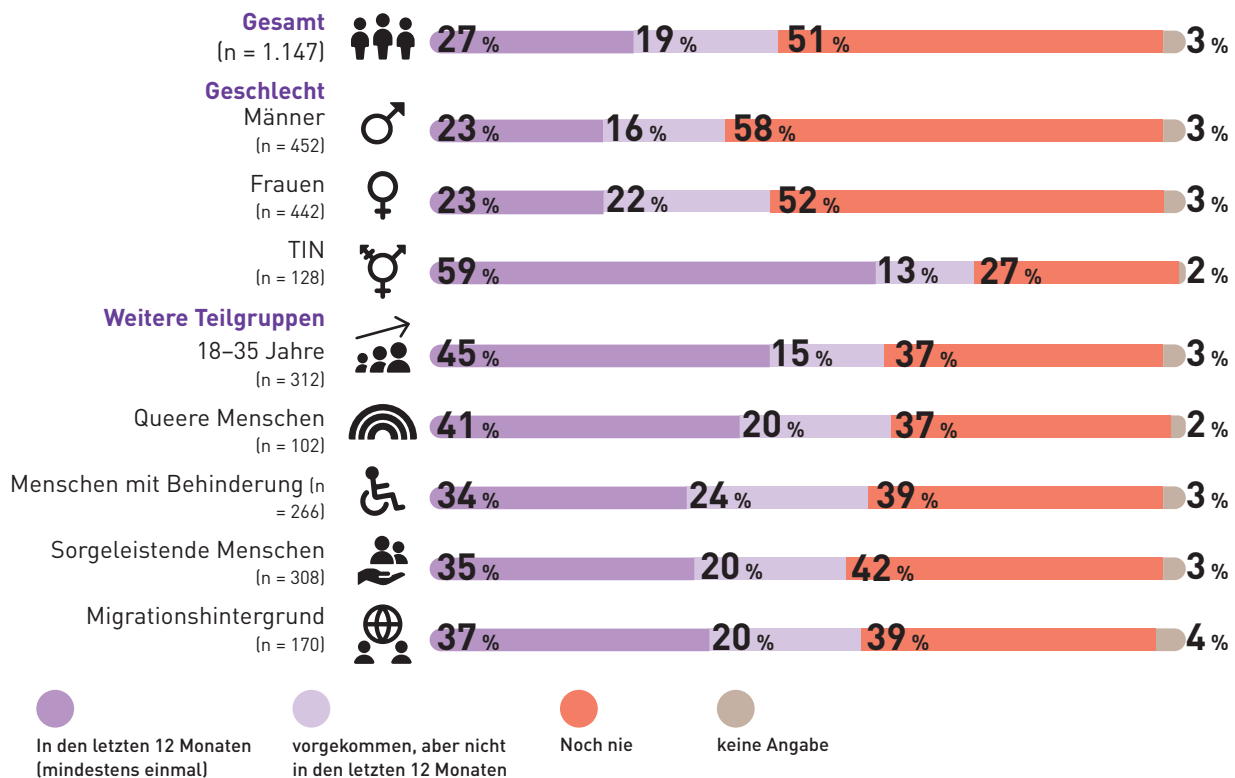
Im nachfolgenden Kapitel wird die Häufigkeit von Sexismuserfahrungen erfasst und die Betroffenheit unterschiedlicher Personengruppen vergleichend dargestellt. Darüber hinaus wird aufgezeigt, in welchem Ausmaß bestimmte Gruppen überdurchschnittlich häufig von Sexismus betroffen sind.

Häufigkeit und Betroffene von abwertenden Kommentaren oder Witzen

Auf den ersten Blick mögen abwertende Kommentare oder Witze, die auf dem Geschlecht beruhen, nicht weiter dramatisch erscheinen und so würden vermutlich viele Menschen sie nicht direkt als Sexismus einordnen. Passieren diese jedoch regelmäßig, können sie für die Betroffenen auf Dauer eine große Belastung sein. Abgesehen davon können natürlich auch einzelne Kommentare und Witze je nach Inhalt sehr belastend sein. Auf die Auswirkungen unterschiedlicher Sexismuserfahrungen wird in Kapitel 6 näher eingegangen.

Insgesamt gaben 46 % der Befragten an, schon einmal erlebt zu haben, dass jemand am Arbeitsplatz **abwertende Kommentare oder Witze** über sie gemacht hat, die mit ihrem Geschlecht zu tun hatten. Bei fast einem Drittel der Befragten (27 %) war dies in den letzten zwölf Monaten der Fall. Davon gaben 10 % an, mindestens einmal im Monat, weitere 8 % alle paar Monate abwertenden Witzen oder Kommentaren ausgesetzt gewesen zu sein. Ein Großteil erlebte dies innerhalb des vorangegangenen Jahres also regelmäßig. Besonders und mit einer signifikanten Abweichung betrifft dies TIN-Personen: 59 % gaben an, in den letzten zwölf Monaten abwertende Kommentare oder Witze in Bezug auf ihr Geschlecht erlebt zu haben. 28 % erlebten dies mindestens einmal im Monat, 19 % alle paar Monate. Bei den queeren Befragten zeigen sich ebenfalls signifikant höhere Werte als bei den nicht-queeren Befragten: 41 % hatten in den letzten zwölf Monaten jemanden, der abwertende Kommentare oder Witze über sie machte, erlebt und dies darüber hinaus auch häufiger. Auch junge Menschen bis 35 Jahren erlebten dies mit 45 % in den letzten zwölf Monaten anteilig deutlich häufiger, sie machten diese Erfahrung zudem ebenfalls in einer höheren Frequenz als der Durchschnitt. Unter Befragten mit Migrationsgeschichte, einer Alltagsbeeinträchtigung oder Behinderung sowie Befragten mit Sorgeverantwortung liegen die Zahlen ebenfalls signifikant über dem Durchschnitt. Diese Gruppen erlebten abwertende Kommentare oder Witze anteilig häufiger in den letzten zwölf Monaten und ebenso mit besonders hoher Frequenz. Hier zeigt sich deutlich eine Verschränkung von Sexismus mit anderen Formen von Diskriminierung.

Abb. 8: Häufigkeit der eigenen Betroffenheit von abwertenden Kommentaren oder Witzen mit Bezug auf das Geschlecht



Werte gerundet. Summenabweichungen durch Rundungen möglich.

Häufigkeit und Betroffene von Annahmen oder Vorurteilen

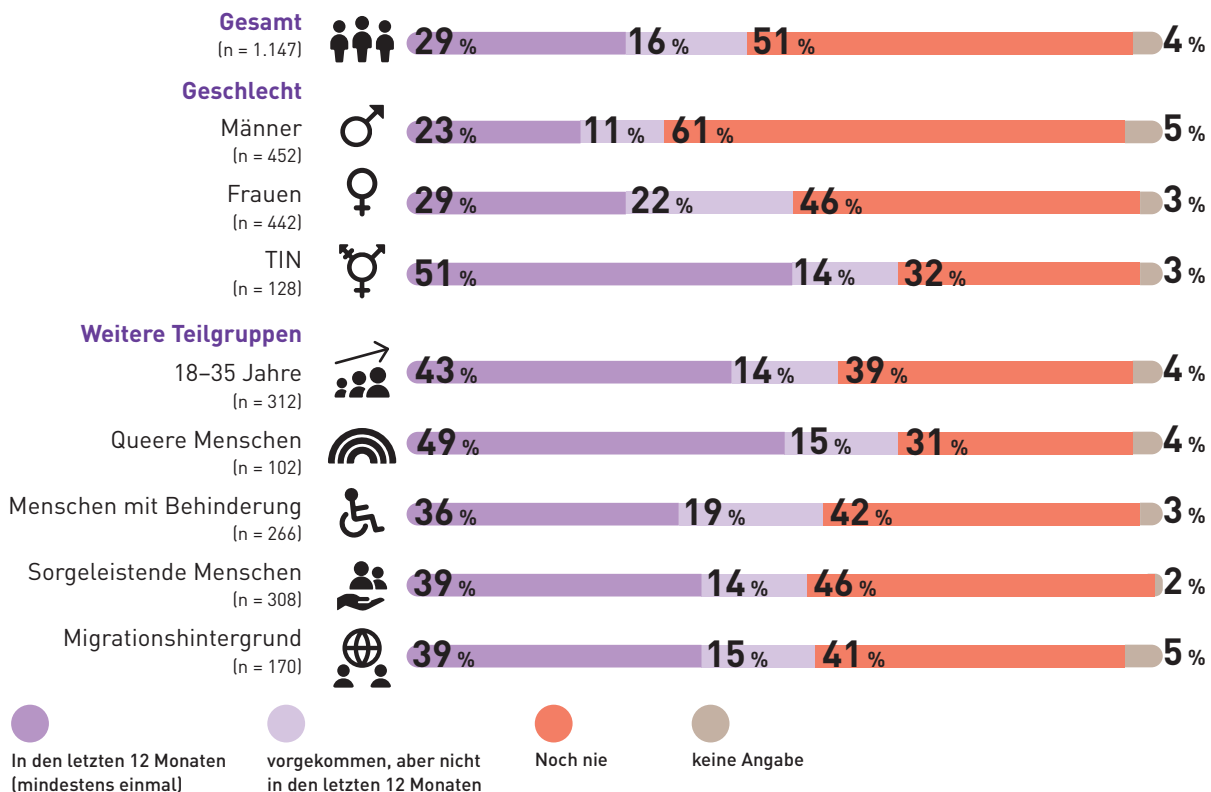
Eine weitere Form von Sexismus, die nicht immer offensichtlich ist, aber häufig nicht nur für sich wirkt, sondern auch den Nährboden für die anderen hier beschriebenen Formen von Sexismus darstellt, sind Annahmen oder Vorurteile, die auf dem Geschlecht beruhen. Sie können sich auf unterschiedliche Aspekte einer Person beziehen, etwa auf deren Stärken und Schwächen, Fähigkeiten oder Interessen, den beruflichen oder familiären Kontext oder deren Elternschaft. Und sie können konkret zu benachteiligenden Handlungen oder Effekten führen. Wenn dies der Fall ist, kommt das AGG ins Spiel, denn Arbeitgebende haben die Pflicht, die Gleichbehandlung aller Geschlechter sicherzustellen.

Auf die Frage, ob an ihrem Arbeitsplatz jemand aufgrund ihres Geschlechts **Annahmen über sie getroffen oder Vorurteile über sie hatte**, antworteten insgesamt 45 % der Befragten, dass sie dies generell schon einmal erlebt haben. Insgesamt 29 % der Befragten gaben an, dass dies in den letzten zwölf Monaten vorgekommen sei, wobei 12 % dies mindestens einmal monatlich und weitere 7 % alle paar Monate erlebt hatten. Die Mehrheit derjenigen, die im vorangegangenen Jahr erlebt hatten, dass jemand geschlechterbasierte Annahmen oder Vor-

urteile über sie hatte, war dem also regelmäßig ausgesetzt. In besonders großem Umfang betrifft dies trans, inter und nicht-binäre (TIN) Personen, von denen 51 % dies in den letzten zwölf Monaten erlebten, wobei 27 % der Befragten aus dieser Gruppe mindestens monatlich oder häufiger Annahmen oder Vorurteile ihnen gegenüber erlebten. Auch Frauen erleben diese Form von Sexismus regelmäßiger (nämlich zu 20 % mindestens alle paar Monate oder häufiger) als Männer (die zu 13 % alle paar Monate oder häufiger Annahmen oder Vorurteile aufgrund des Geschlechts erleben). Dies trifft ebenso auf queere Menschen zu, die mit 49 % signifikant mehr als nicht-queere Personen angaben, dies in den letzten zwölf Monaten erlebt zu haben, 28 % sogar mindestens monatlich. Zudem geben auch bei dieser Form des Sexismus mit 43 % signifikant mehr junge Menschen bis 35 Jahren als ältere Personen an, diese zu erleben. Außerdem erlebt diese jüngste Altersgruppe Annahmen oder Vorurteile ihnen gegenüber auch mit höherer Frequenz als ältere Befragte.

Und auch unter den Befragten mit Migrationsgeschichte, denen mit einer Behinderung oder Alltagsbeeinträchtigung sowie Befragten mit Sorgeverantwortung liegen die Zahlen signifikant über dem Durchschnitt. Diese Gruppen erlebten Annahmen oder Vorurteile, die sich auf ihr Geschlecht beziehen, sowohl anteilig häufiger in den letzten zwölf Monaten als auch mit

Abb. 9: Häufigkeit der eigenen Betroffenheit von Annahmen und Vorurteilen, die auf dem Geschlecht beruhen



Werte gerundet. Summenabweichungen durch Rundungen möglich.

höherer Regelmäßigkeit als Personen ohne Behinderung oder Sorgeverantwortung. Die Daten belegen auch hier die Verschränkung von Sexismus mit anderen Formen von Diskriminierung.

Häufigkeit und Betroffene von ungleicher Behandlung oder Ausgrenzung

Eine direktere und oft dennoch schwer nachweisbare Form von Sexismus ist die ungleiche Behandlung oder Ausgrenzung einer Person aufgrund ihres Geschlechts. Sie kann für die Betroffenen nachhaltige Konsequenzen haben, sei es gesundheitlich, persönlich oder in Bezug auf die finanzielle Situation und Karriere. Nähere Ausführungen zu den Folgen finden sich in Kapitel 6.

Etwa jede vierte befragte Person (24 %) gab an, dass sie in den letzten zwölf Monaten aufgrund ihres Geschlechts am Arbeitsplatz **ungleich behandelt oder ausgegrenzt** wurde. 40 % gaben an, dies generell schon einmal erlebt zu haben. Von den Befragten erlebten dies 9 % mindestens monatlich, bei 8 % alle paar Monate. Auch bei dieser Form von Sexismus erlebt ihn also die Mehrheit der Betroffenen regelmäßig. Frauen und genderqueere Personen sind von dieser Form in besonders großem Umfang betroffen und erlebten diese in den letzten zwölf

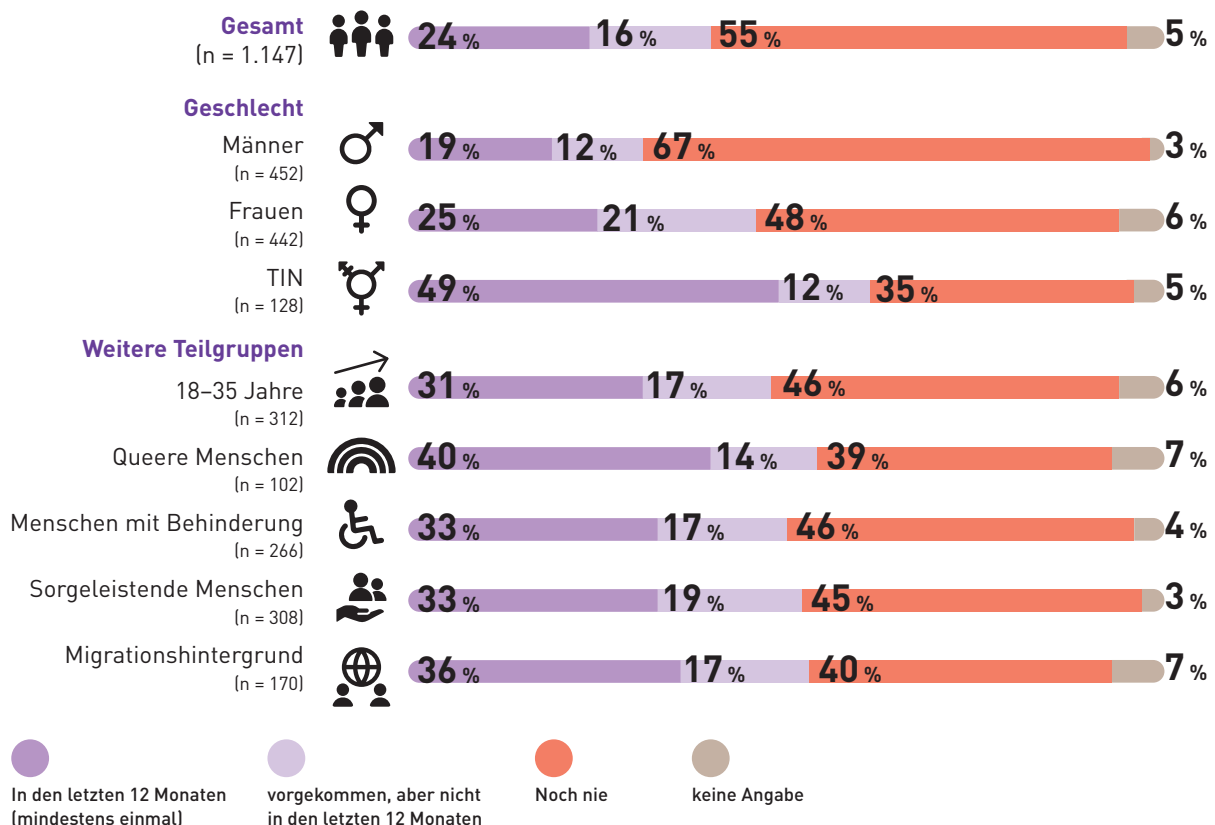
Monaten anteilig häufiger als Männer. Bei TIN-Personen ist zudem die Frequenz höher – sie erleben dies zu 11 % sogar wöchentlich bis täglich und zu 14 % monatlich. Ein ähnliches Bild zeigt sich bei den queeren Befragten, die Ungleichbehandlung und Ausgrenzung in den letzten zwölf Monaten anteilig zu 40 % erlebten und zudem eine besonders hohe Frequenz dieser Erfahrungen angaben: 13 % innerhalb dieser Gruppe erlebte dies wöchentlich bis täglich.

Wie bei den vorigen Formen von Sexismus gaben auch hier signifikant mehr junge Menschen bis 35 Jahren sowie Personen mit Sorgeverantwortung, Migrationsgeschichte, einer Alltagsbeeinträchtigung oder Behinderung an, Ungleichbehandlung und Ausgrenzung erfahren zu haben und dies in höherer Frequenz als die jeweiligen Vergleichsgruppen (Ältere, Personen ohne Sorgeverantwortung etc.).

Häufigkeit und Betroffene von sexueller Belästigung oder Übergriffen

Sexuelle Belästigung oder Übergriffe am Arbeitsplatz sind eine besonders drastische Form von Sexismus. Sie zu erleben und über sie zu sprechen ist für die Betroffenen besonders schwierig und je nach Kontext und Erleb-

Abb. 10: Häufigkeit der eigenen Betroffenheit von ungleicher Behandlung oder Ausgrenzung aufgrund des Geschlechts



Werte gerundet. Summenabweichungen durch Rundungen möglich.

nis persönlich wie auch im Arbeitskontext potenziell mit einer großen Tragweite verbunden. Für die Zuordnung der unterschiedlichen Vorkommnisse arbeitet die vorliegende Studie mit der Definition aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) (vgl. Kap. 2).

Im repräsentativen Teil der Studie wurde erhoben, ob die Befragten am Arbeitsplatz verbale oder nonverbale sexuelle Belästigung oder Übergriffe erlebt haben (z. B. in Form von anzüglichen Bemerkungen, Blicken und Gesten, unerwünschten Nachrichten oder Bildern, Aufforderungen zu sexuellen Handlungen, Übergriffen).

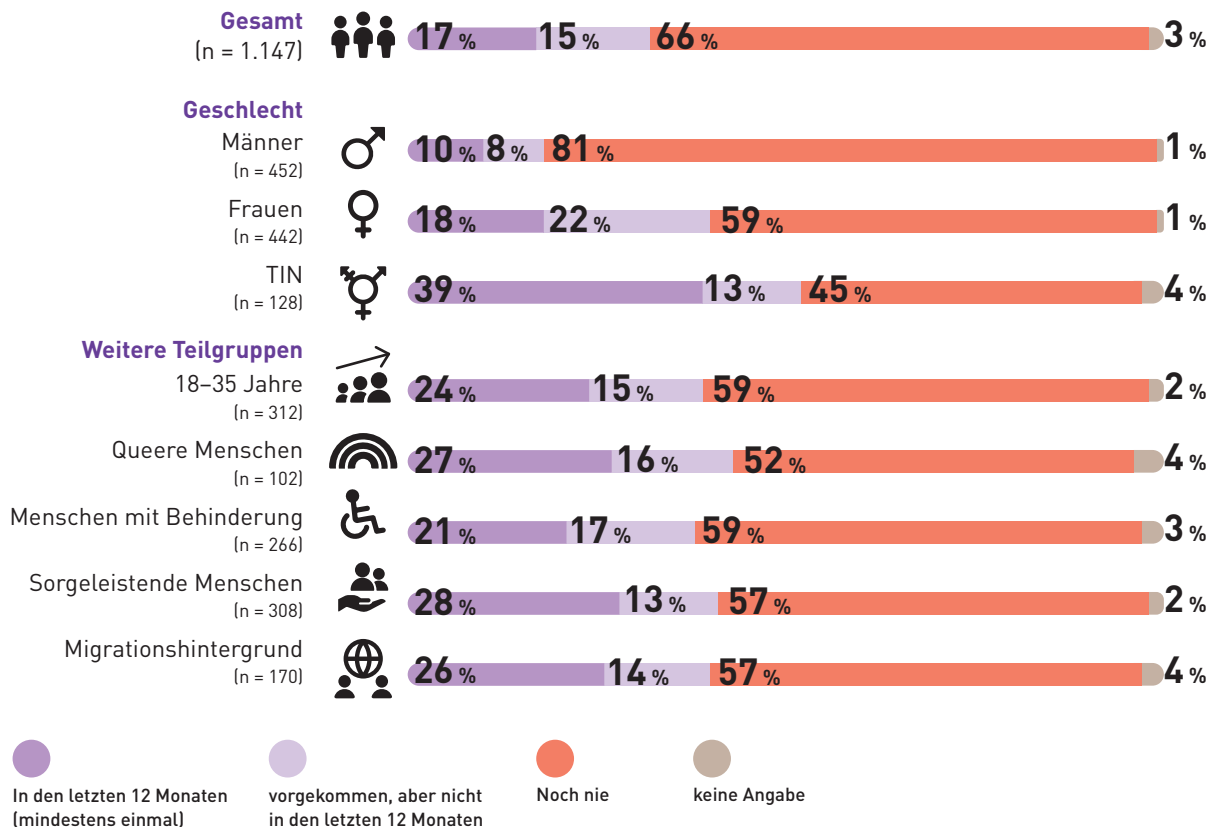
Auf die Frage, wie häufig sie am Arbeitsplatz selbst **sexuelle Belästigung oder Übergriffe erlebt** haben, antworteten 31 %, dies generell schon erlebt zu haben. 17 % der Befragten gaben an, dies in den letzten zwölf Monaten erlebt zu haben, 2 % sogar wöchentlich bis täglich, 3 % mindestens einmal im Monat und 5 % alle paar Monate. Während Frauen von sexueller Belästigung oder Übergriffen am Arbeitsplatz in den letzten zwölf Monaten mit 18 % fast doppelt so häufig betroffen waren wie Männer (10 %), erlebten dies trans, inter und nicht-binäre (TIN) Personen mit 39 % besonders häufig und fast viermal so häufig wie Männer. Auch queere Menschen sind in besonders starkem Umfang betroffen: 27 % erlebten in den letzten zwölf Monaten sexuelle Belästigung oder Übergriffe, wobei die Frequenz höher

ist als bei nicht-queeren Menschen. Ähnlich verhält es sich bei jungen Personen bis 35 Jahren, von denen dies 24 % angaben, und diese Erfahrungen zudem häufiger machen als Ältere.

Menschen mit Sorgeverantwortung, Personen mit einer Alltagsbeeinträchtigung oder Behinderung sowie Menschen mit Migrationsgeschichte geben ebenfalls häufiger als die jeweiligen Vergleichsgruppen an, sexuelle Belästigung oder Übergriffe erlebt zu haben.

Insgesamt sind die Zahlen zu sexueller Belästigung und Übergriffen in der vorliegenden Studie höher als in Vergleichsstudien: So ergab eine Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (Götz et al., 2025), dass 20 % der Befragten schon selbst sexuelle Belästigung im Arbeitsumfeld erlebt oder bei anderen beobachtet haben – wobei Frauen dies mit 24 % häufiger angaben als Männer (15 %). Aufgrund der Art der Erhebung und der Fragestellung sind die Ergebnisse jedoch nur bedingt vergleichbar. Da in der vorliegenden Studie Beispiele ausgeführt wurden (s. o.), konnten Betroffene ihre Erfahrung einfacher als sexuelle Belästigung oder Übergriffe zuordnen. Dadurch konnten auch Fälle erfasst werden, die sonst häufig im Dunkelfeld verbleiben. Eine weitere Studie zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Schröttle et al., 2019) ergab, dass insgesamt 9 % – und damit jede elfte Person – in den

Abb. 11: Häufigkeit der eigenen Betroffenheit von sexueller Belästigung oder Übergriffen



Werte gerundet. Summenabweichungen durch Rundungen möglich.

vergangenen drei Jahren selbst von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz²⁷ betroffen waren. Weibliche Befragte gaben dies zu 13 %, männliche zu 5 % an (Schröttle et al. 2019, S. 58).

Häufigkeit unterschiedlicher Formen sexueller Belästigung oder Übergriffe

Diejenigen, die in der Vergangenheit sexuelle Belästigung oder Übergriffe am Arbeitsplatz erlebt haben, wurden anschließend in einer Vertiefungsfrage nach der erlebten Form der sexuellen Belästigung oder Übergriffe gefragt, um die Tragweite einordnen zu können.

Von denjenigen, die diese Frage gestellt bekamen (n = 324), gaben 90 % an, jemals und 62 % in den letzten zwölf Monaten am Arbeitsplatz **anzügliche Bemerkungen, Geräusche oder Blicke** erlebt zu haben. Während 15 % dies seltener als alle paar Monate und 20 % alle paar Monate erlebten, gaben 18 % an, dies monatlich und 10 % sogar wöchentlich bis täglich zu erleben. **Unerwünschte sexuell bestimmte Nachrichten oder Bilder** erhielten an ihrem Arbeitsplatz von den hierzu Befrag-

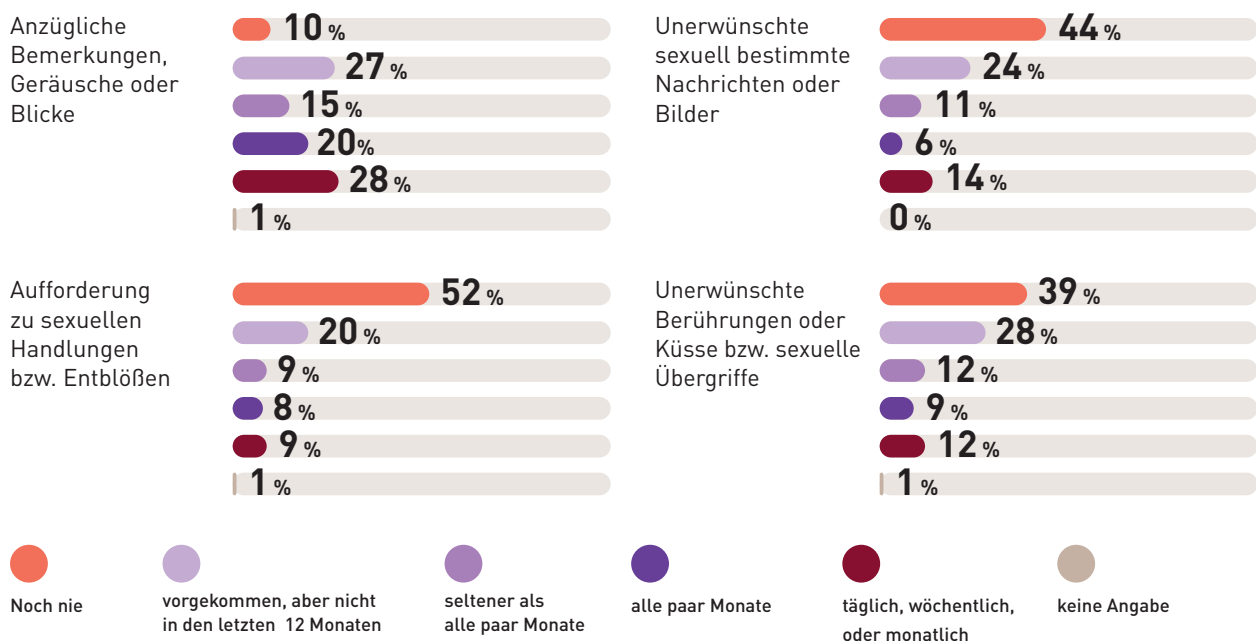
ten 56 % jemals und 32 % in den letzten zwölf Monaten. 14 % der Befragten und somit fast die Hälfte der im letzten Jahr davon Betroffenen erhielten mindestens monatlich derartige unerwünschte sexuell bestimmte Inhalte. Die **Aufforderung zu sexuellen Handlungen bzw. Entblößen** erlebten in der Vergangenheit 46 % und in den letzten zwölf Monaten insgesamt 27 % dieser Befragten. 8 % erlebten dies mit der Frequenz alle paar Monate und 9 % seltener als alle paar Monate. Von **unerwünschten Berührungen oder Küssen bzw. von sexuellen Übergriffen** am Arbeitsplatz waren von dieser befragten Subgruppe in der Vergangenheit 60 % und im letzten Jahr 32 % betroffen, wobei die Häufigkeit mehrheitlich bei alle paar Monate (9 %) oder seltener als alle paar Monate (12 %) lag.

Aufgrund der teils sehr kleinen Fallzahlen in den Subgruppen lassen sich keine Unterschiede zwischen Geschlechtern oder bezüglich anderer Merkmale abbilden, wenngleich von einer unterschiedlichen Betroffenheit und Ausprägung dieser Erfahrungen für Frauen, Männer und TIN-Personen ebenso wie für andere Gruppen ausgegangen werden kann.

²⁷ In der zitierten Studie (Schröttle et al., 2019) wurden folgende Formen von sexueller Belästigung abgefragt: verbale Belästigungen, Blicke und Gesten; unerwünschte Berührungen und körperliche Annäherungen sowie Erpressung, Nötigung und Zwang zu sexuellen Handlungen. In der vorliegenden Studie wurden auch weitere Formen von Sexismus abgefragt, wobei eine der Kategorien verbale oder nonverbale sexuelle Belästigung oder Übergriffe umfasst (vgl. Kap. 4).

Abb. 12: Auftreten unterschiedlicher Formen von sexueller Belästigung oder Übergriffen

Gesamtheit derer, die sexuelle Belästigung oder Übergriffe erleben (n = 324)



Werte gerundet. Summenabweichungen durch Rundungen möglich.

Sexismus am Arbeitsplatz wirkt mit anderen Diskriminierungen zusammen

Nicht immer bezieht sich sexistische Diskriminierung ausschließlich auf das Geschlecht der betroffenen Person, sondern kann mit weiteren Diskriminierungsmerkmalen gemeinsam auftreten. Daher wurden die Befragten, die mindestens einmal von Sexismus am Arbeitsplatz betroffen waren, gefragt, ob sie das Gefühl haben, dass die Erfahrungen, die sie am Arbeitsplatz aufgrund ihres Geschlechts gemacht haben, ausschließlich mit ihrem Geschlecht zusammenhängen oder ob auch andere Aspekte ihrer Person (Religion, sexuelle Orientierung etc.) zusätzlich eine Rolle spielten. 30 % gaben an, dass sich die Erfahrungen ausschließlich auf ihr Geschlecht bezogen. Weitere 32 % gaben an, sich diesbezüglich nicht sicher zu sein und ein Viertel gab an, dass ihre Sexismuserfahrungen zusätzlich auch mit anderen persönlichen Merkmalen in Verbindung standen. Zwar stellen alle abgefragten Erfahrungen Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts dar. Bei einem Teil der Befragten kommen jedoch weitere Diskriminierungsdimensionen hinzu.

Auf die Frage, mit welchen weiteren Merkmalen die sexistischen Erfahrungen zusätzlich in Verbindung stehen, gaben die Betroffenen am häufigsten Diskriminierungen wegen der Körperform oder des äußeren

Erscheinungsbilds (44 %) an, gefolgt von der Nationalität, Herkunft, Hautfarbe, Abstammung, Ethnizität oder Sprache (26 %) sowie der Religion, Weltanschauung oder dem Glauben (23 %). Auch genannt wurden der sozioökonomische Hintergrund, die sexuelle Orientierung, eine Behinderung, chronische Erkrankung oder Neurodivergenz der befragten Personen.

Die Ergebnisse verdeutlichen, dass Sexismus auch im Kontext des Arbeitsplatzes nicht allein auftritt, sondern häufig mit weiteren Diskriminierungsdimensionen verwoben ist. Für Forschung wie Praxis ergibt sich daraus die Notwendigkeit, präventive und intervenierende Maßnahmen gegen Sexismus auch sensibel für andere Diskriminierungen auszurichten, um die unterschiedlichen Erfahrungen und Mehrfachdiskriminierungen Betroffener angemessen zu berücksichtigen. Die insgesamt hohen Zahlen weisen auf die große Verbreitung von Sexismus bis hin zu sexueller Belästigung in der Arbeitswelt sowie auf einen deutlichen Handlungsbedarf hin.

Rahmenbedingungen und individuelle Ausprägung von Sexismus am Arbeitsplatz

Im vorangegangenen Kapitel wurde deutlich, wie viele erwerbstätige Menschen in Deutschland insgesamt von Sexismus am Arbeitsplatz betroffen sind. Die vorliegenden Daten zeigen deutlich, dass das Phänomen verschiedene Menschen auf unterschiedliche Weise betrifft. Sie belegen außerdem, dass die Überschneidung derjenigen, die Sexismus selbst erleben, mit denen, die ihn beobachten, über die unterschiedlichen Sexismuskategorien hinweg groß ist. Das folgende Kapitel beschäftigt sich mit den Rahmenbedingungen und genauen Ausprägungen der unterschiedlichen Sexismuserfahrungen. Es beleuchtet zunächst den Ort der Vorfälle sowie die Personen, von denen der Sexismus am Arbeitsplatz ausging. Anschließend werden mithilfe eindrücklicher Beispiele aus der qualitativen Tagebuchbefragung die individuellen Ausprägungen entsprechender Sexismuserfahrungen dargestellt.

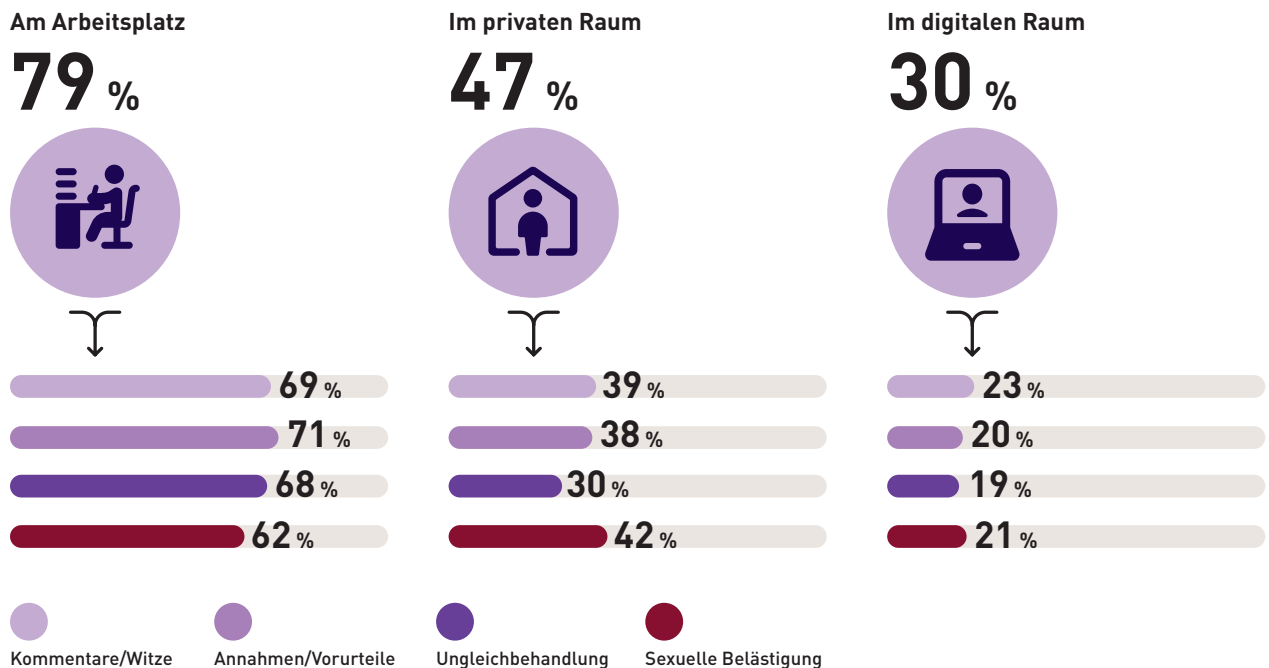
Wo und durch wen Sexismus am Arbeitsplatz auftritt

Von den Befragten, die in den letzten zwölf Monaten Sexismus am Arbeitsplatz selbst erlebt haben, gaben mit 79 % die meisten an, dies sei mindestens in einem Fall **am regulären Arbeitsplatz während der Arbeitszeit** gewesen (etwa in Büros, Meetingräumen, Produktionshallen, Werkstätten, Baustellen oder vor Ort bei Kundschaft). Diejenigen, die im letzten Jahr Annahmen oder Vorurteile aufgrund des Geschlechts am Arbeitsplatz erlebten, gaben zu 71 % an, dies sei am regulären Arbeitsplatz passiert, bei den Betroffenen von abwertenden Kommentaren und Witzen waren es 69 %, bei denen, die ungleiche Behandlung am Arbeitsplatz erlebten, 68 % und bei Opfern sexueller Belästigung 62 %.

Sexismus im Arbeitskontext findet jedoch auch in Räumen und Situationen **außerhalb des regulären Arbeitsplatzes und der regulären Arbeitszeit** statt (etwa auf Firmenfeiern, in Pausenräumen oder bei privaten Treffen mit Kolleginnen und Kollegen). Von den Befragten, die innerhalb des letzten Jahres selbst Sexismus am Arbeitsplatz erlebt haben, gaben 47 % an, dass mindestens eine erlebte Situation außerhalb des regulären Arbeitsplatzes stattgefunden habe. Insbesondere bei Erfahrungen mit sexueller Belästigung spielten Kontexte abseits des regulären Arbeitsplatzes eine besonders große Rolle. 42 % der betroffenen Befragten gaben an, diese abseits des regulären Arbeitsplatzes erlebt zu haben. Auffallend ist, dass einzelne Sexismus-Formen bei Befragten, die im öffentlichen Dienst oder bei Nichtregierungsorganisationen tätig sind, im Vergleich zum privaten Sektor signifikant häufiger außerhalb des regulären Arbeitskontextes auftreten.

Nicht zuletzt findet Sexismus am Arbeitsplatz auch im **digitalen Raum** statt (etwa in E-Mails, Chat-Nachrichten, sozialen Medien oder bei Videokonferenzen). Insgesamt gaben 30 % derjenigen, die in den letzten zwölf Monaten selbst Sexismus am Arbeitsplatz erlebten, an, diesen im digitalen Raum erlebt zu haben. Dabei liegen die Werte für einzelne Sexismus-Formen zwischen 19 % (Ungleichbehandlung und Ausschlüsse) und 23 % (abwertende Kommentare oder Witze). Junge Menschen bis 35 Jahren gaben insgesamt häufiger als die älteren Gruppen an, Sexismus im digitalen Raum selbst erlebt oder beobachtet zu haben. In der Sexismuskategorie „Ungleichbehandlung und Ausschlüsse“ (wazu beispielsweise die absichtlich falsche Nutzung von Pronomen zählt), gaben sogar 38 % der trans, inter und nichtbinären (TIN) Befragten an, diese im digitalen Raum erlebt zu haben.

Abb. 13: Räume, in denen Sexismus am Arbeitsplatz selbst erlebt wurde



Werte gerundet. Summenabweichungen durch Rundungen möglich. Mehrfachnennung möglich, daher Summe über 100 %.

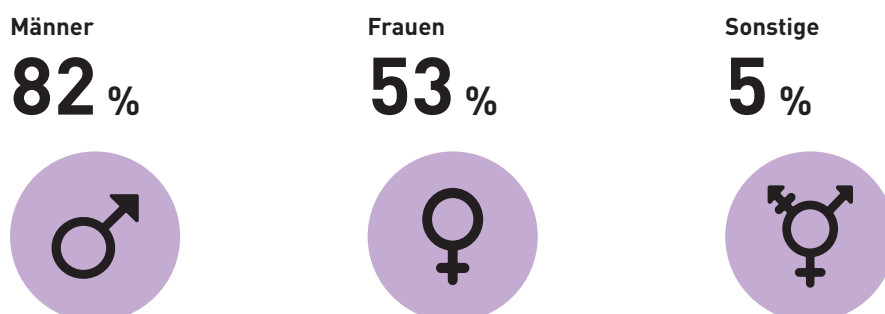
Sexismus geht häufiger von Männern aus

Wenngleich Sexismus von Menschen aller Geschlechter ausgehen kann, zeigen die Daten der vorliegenden quantitativen Studie, dass er deutlich häufiger von Männern als von Frauen ausgeht. Von allen Befragten, die mindestens eine der abgefragten Sexismusformen in den letzten zwölf Monaten erlebt hatten, gaben 82 % Männer als Verursacher an (unabhängig davon, ob diese Kollegen, Vorgesetzte oder externe Personen wie Kunden oder Patienten waren). Mit 53 % gaben deutlich weniger Befragte an, Sexismus durch eine Frau erlebt zu haben. Knapp 5 % gaben an, Sexismus durch eine Person eines anderen Geschlechts erlebt zu haben.

Geschlechterunterschiede bei den Verursachern je nach Sexismus-Form und hierarchischem Verhältnis

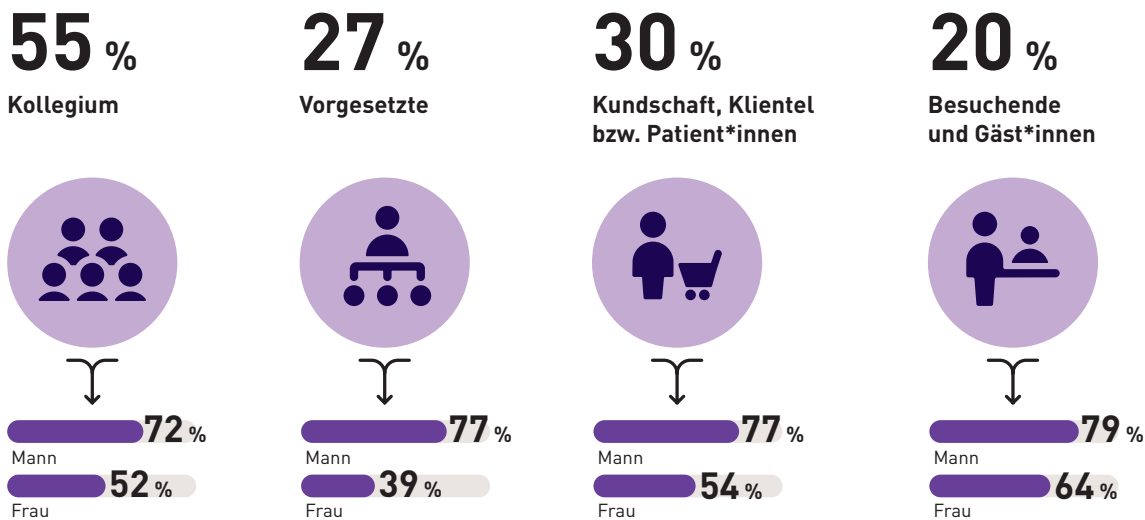
Ob Sexismus von Männern oder Frauen ausgeht, variiert jedoch teils stark, je nachdem, in welchem Verhältnis die sexistisch agierenden Personen zu den Betroffenen stehen oder um welche Form von Sexismus es sich handelt: Bei den eher „weichen“ oder indirekten Formen („Abwertende Kommentare oder Witze“ sowie „Annahmen oder Vorurteile“) geht sexistisches Verhalten zwar häufiger von Männern, aber auch von Frauen aus. Bei den Formen „Ungleichbehandlung oder Ausgrenzung“ sowie „Sexuelle Belästigung oder Übergriffe“ ist der Männeranteil der sexistisch agierenden Personen hingegen signifikant höher, und Frauen sind wesentlich häufiger die Betroffenen. Insbesondere innerhalb bestimmter Gruppen sind Männer deutlich häufiger die-

Abb. 14: Personen von denen Sexismus am Arbeitsplatz ausging (über alle Sexismus-Kategorien hinweg)



Werte gerundet. Summenabweichungen durch Rundungen möglich. Mehrfachnennung möglich, daher Summe über 100 %.

Abb. 15: Personen, von denen abwertende Kommentare und Witze ausgingen



Gesamt (n = 310), Trans, inter und nicht-binäre Personen können aufgrund der kleinen Fallzahlen nicht abgebildet werden. Mehrfachnennung möglich, daher Summe über 100 %. Weitere Antwortmöglichkeiten: „Andere“, „Es war anonym“ und „keine Angabe“.

jenigen, von denen Sexismus ausgeht (etwa bei hierarchisch höherstehenden Personen, vor allem bei Vorgesetzten). Interessant ist außerdem, dass Männer Sexismus anteilig häufiger durch Personen unterschiedlicher Geschlechter erleben als Frauen, bei denen dieser häufiger nur von Männern ausgeht.

Betrachtet man für alle Personen, die in den letzten zwölf Monaten von Sexismus betroffen waren, von wem dieser ausging, gaben 59 % an, Sexismus am Arbeitsplatz durch Personen aus dem Kollegium erlebt zu haben. 37 % erlebten ihn durch ihre Vorgesetzten. Zieht man in Betracht, dass wohl die meisten Menschen mehr Personen im Kollegium als Vorgesetzte haben, ist diese Zahl entsprechend hoch zu gewichten. Hinzu kommen das bereits erwähnte Hierarchiegefälle und die weiter reichenden Konsequenzen, die Sexismus durch Vorgesetzte potenziell haben kann. Neben betriebsinternen Personen geht Sexismus jedoch auch von Externen aus. 35 % der Befragten erlebten Sexismus im letzten Jahr durch Kundschaft, Klientel oder Patient*innen, 24 % durch Besuchende bzw. Gäst*innen.

Im Folgenden wird für die unterschiedlichen Formen von Sexismus – also „abwertende Kommentare oder Witze“, „Annahmen oder Vorurteile“, „Ungleichbehandlungen oder Ausgrenzung“ und „sexuelle Belästigung oder Übergriffe“ – einzeln dargestellt, von welchen Gruppen im Arbeitskontext diese jeweils ausgehen und welche Geschlechterverteilung innerhalb der Gruppen vorliegt. Die im Folgenden beschriebenen Daten zeigen, dass die Sexismusformen, die von Männern ausgehen, tendenziell sichtbarer und offensiver sind als jene, die auch von Frauen ausgehen. Es ist davon auszugehen, dass sich die sexistischen Verhaltensweisen von Frauen und Männern durchaus unterscheiden.

Kommentare und Witze kommen aus allen Richtungen, häufiger jedoch von Männern

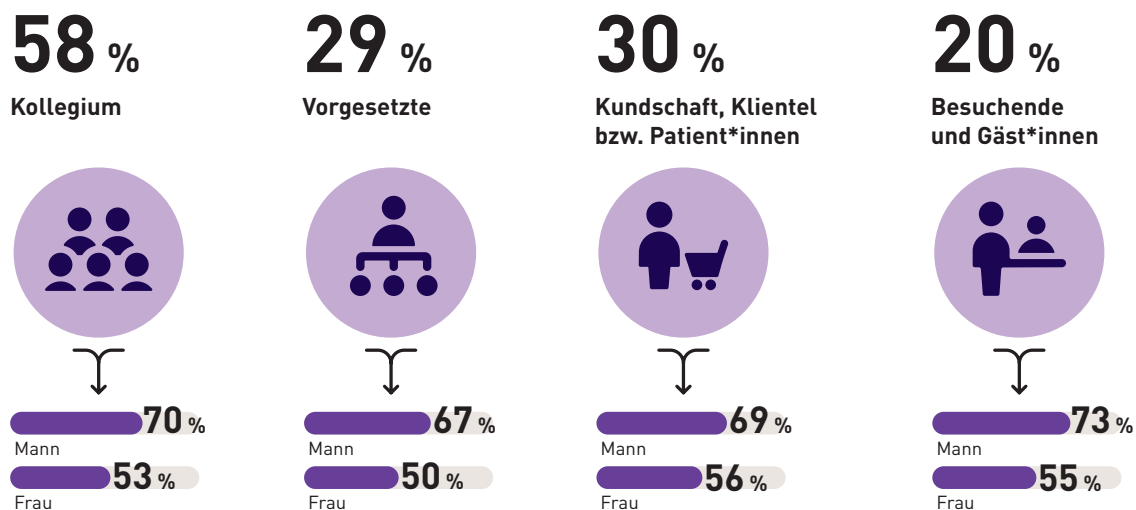
Abwertende Kommentare oder Witze, von denen die Befragten selbst betroffen waren, gingen mit 55 % besonders häufig vom Kollegium aus, gefolgt von Vorgesetzten mit 27 %. **Innerhalb des Kollegiums** gingen abwertende Kommentare oder Witze, die sich auf das Geschlecht beziehen, sowohl häufig von Männern (72 %) als auch von Frauen (52 %) aus. Bei den **Vorgesetzten** gingen diese mit 77 % fast doppelt so häufig von Männern als von Frauen (39 %) aus. Interessant ist hierbei auch, dass wenngleich es keine statistisch signifikanten Abweichungen zwischen den Geschlechtern gibt, abwertende Kommentare oder Witze gegenüber Frauen häufiger von Männern gemacht werden und gegenüber Männern häufiger von Frauen.

Eine Befragte schildert im Rahmen der qualitativen Tagebuchstudie einen Fall, der aufzeigt, dass abwertende Kommentare oder Witze auch von Kollegen ausgehen können, durch deren Funktion im Betrieb sie eine besondere Tragweite haben:

„Ich habe in unserem gemeinschaftlich genutzten Büro meinen Kollegen gebeten, das Fenster zu öffnen, um zu lüften. Worauf er geantwortet hat, es wäre doch eh so kalt, ‚scheiß Weiber mit ihren Hitzewallungen beim Wechsel.‘ Unser junger Kollege fand das extrem lustig. [...] [Sie] beide [waren] im Personalrat, Mitte 50 und Mitte 20 Jahre alt.“

Neben dem Kollegium und den Vorgesetzten haben viele Menschen an ihrem Arbeitsplatz Kontakt zu weiteren Gruppen, wie **Kundschaft, Klientel, Patient*innen** oder **Besuchende und Gäst*innen**. Auch von diesen Gruppen

Abb. 16: Personen, von denen selbst erlebte Annahmen und Vorurteile ausgingen



Gesamt (n = 348), Trans, inter und nicht-binäre Personen können aufgrund der kleinen Fallzahlen nicht abgebildet werden. Mehrfachnennung möglich, daher Summe über 100 %. Weitere Antwortmöglichkeiten: „Andere“, „Es war anonym“ und „keine Angabe“.

geht Sexismus am Arbeitsplatz aus. Abwertende Kommentare oder Witze gehen zu 30 % bzw. 20 % von diesen beiden Gruppen aus. Auch hier sind es besonders häufig Männer, die abwertende Äußerungen und Witze machen (77 % bei Kundschaft, Klientel bzw. Patient*innen und 79 % bei Besuchenden und Gäst*innen). Jedoch tragen auch Frauen ihren Teil zu dieser Form von Sexismus bei (54 % bzw. 64 %).

Bei den bei anderen beobachteten abwertenden Kommentaren und Witzen, die sich auf das Geschlecht beziehen, waren es anteilig noch häufiger Männer als Frauen, von denen die Vorfälle ausgingen.

Annahmen oder Vorurteile zeigen sich geschlechterübergreifend

Annahmen oder Vorurteile, die auf dem Geschlecht der Befragten beruhten, gingen anteilig am häufigsten von **Personen aus dem Kollegium** aus, wobei sie zu 70 % von Männern und zu 53 % von Frauen ausgingen.

Vorgesetzte spielen hier mit 29 % ebenfalls eine wichtige Rolle, zumal deren Annahmen oder Vorurteile – vor allem, wenn sie zu konkreter Benachteiligung führen – durch deren Machtposition potenziell einen größeren Einfluss haben. Während Männer 67 % der Vorgesetzten ausmachen, sind es zu 50 % weibliche Vorgesetzte, bei denen die Befragten das Gefühl hatten, dass diese Annahmen oder Vorurteile ihnen gegenüber hatten, die auf ihrem Geschlecht beruhen. Bemerkenswert ist, dass mit 49 % signifikant mehr queere Menschen angaben, dass diese von ihren Vorgesetzten ausgingen.

Darüber hinaus gingen sexistische Annahmen oder Vorurteile vielfach von **Kundschaft, Klientel und Patient*innen** (30 % der Nennungen) oder von **Besuchenden und Gäst*innen** (20 % der Nennungen) aus. Auch hier sind es überwiegend und deutlich häufiger Männer, die Annahmen oder Vorurteile gegenüber den Befragten haben, jedoch sind diese unter allen Geschlechtern verbreitet.

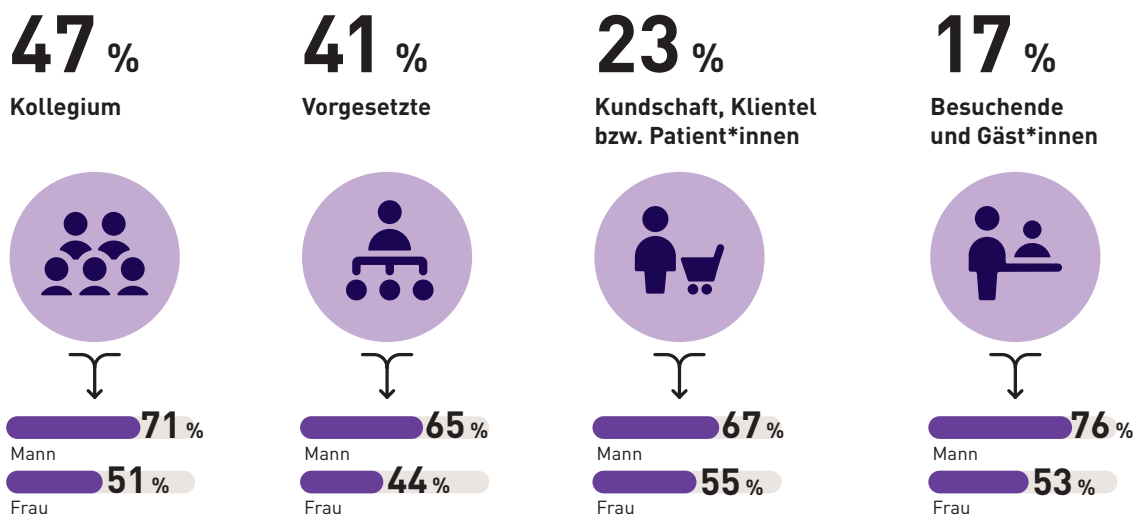
Vorurteile – z. B. bezogen auf die Leistung oder das Wissen – gehen dabei auch von Frauen aus. Dies illustriert das folgende Beispiel aus einer Behörde: Zwei Kolleginnen wenden sich lieber an den männlichen Sachbearbeiter als an die Betroffene (obwohl diese besser qualifiziert und für das betreffende Thema zuständig sind). Sie begründen dies wie folgt:

„Naja, wir dachten, wir klären das mit dem Mann im Team, da es ja schließlich um Zahlen geht und Männer da nun mal fitter sind.“

In einem weiteren Beispiel wird einer Teilnehmerin von einer Kollegin die Fähigkeit abgesprochen, gleichzeitig „pädagogisch-fachlich und rechtlich-finanziell denken“ zu können. Stattdessen würde sie einen Mann als Ansprechperson für eine komplexe Haushaltsabrechnung bevorzugen.

Bei denjenigen, die beobachteten, dass anderen gegenüber sexistische Annahmen oder Vorurteile entgegengebracht wurden, waren es anteilig noch häufiger Männer als Frauen, von denen die Vorfälle ausgingen. Dies trifft in besonderem Maße auf beobachtete Vorfälle zu, die von Vorgesetzten ausgingen – hier waren es zu 75 % Männer und zu 29 % Frauen, bei denen derartige Verhalten beobachtet wurde.

Abb. 17: Personen, von denen selbst erlebte ungleiche Behandlung oder Ausgrenzung ausgingen



Gesamt (n = 291), Trans, inter und nicht-binäre Personen können aufgrund der kleinen Fallzahlen nicht abgebildet werden. Mehrfachnennung möglich, daher Summe über 100 %. Weitere Antwortmöglichkeiten: „Andere“, „Es war anonym“ und „keine Angabe“.

Die qualitative Befragung unterstreicht die Befunde des quantitativen Studienteils. Sie zeigt ebenfalls auf, dass Annahmen oder Vorurteile aufgrund des Geschlechts bei allen Geschlechtern bestehen, wenngleich in den meisten beschriebenen Fällen von Männern ausgehen.

Bei ungleicher Behandlung oder Ausgrenzung spielen Vorgesetzte eine große Rolle

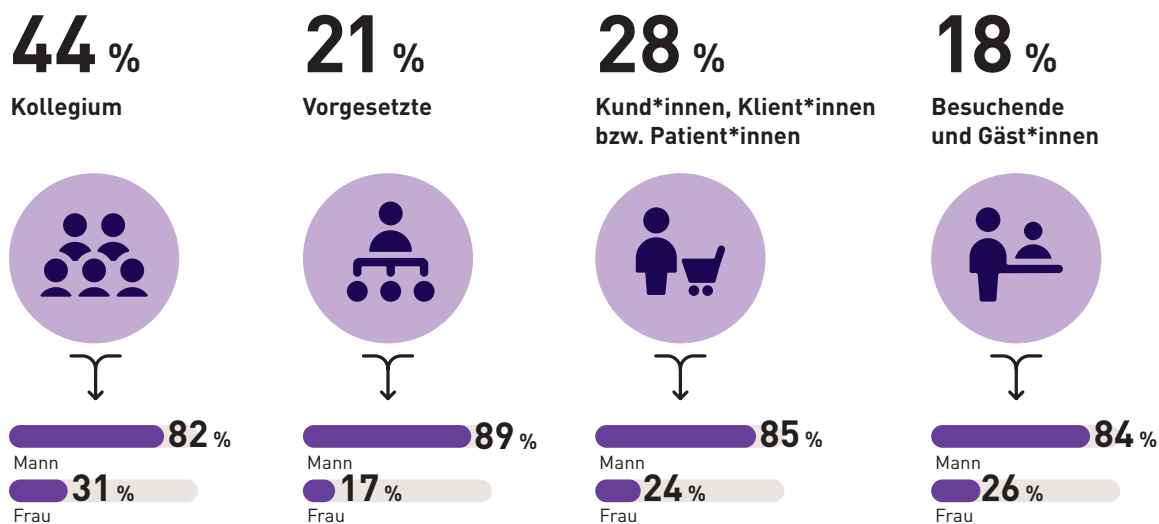
„Weichere“ und indirektere Formen von Sexismus (abwertende Kommentare oder Witze sowie Annahmen oder Vorurteile aufgrund des Geschlechts) gingen am häufigsten vom Kollegium aus (55 % bzw. 58 %). Auch die Kategorie „Ungleiche Behandlung oder Ausgrenzung“ aufgrund des Geschlechts ging mit 47 % am häufigsten vom **Kollegium** aus, jedoch dicht gefolgt von **Vorgesetzten** (41 %). Frauen betraf Ungleichbehandlung durch Vorgesetzte mit 51 % signifikant häufiger als Männer (35 %). Diese Zahlen sind angesichts der Machtposition der verursachenden Personen und der damit verbundenen Folgen für die Betroffenen alarmierend. Schaut man auf das Geschlecht derjenigen, die ungleich behandeln oder ausgrenzen, sind es sowohl im Kollegium als auch unter den Vorgesetzten eher Männer, von denen dies ausgeht. Und auch bei Erfahrungen mit ungleicher Behandlung und Ausgrenzung aufgrund des Geschlechts spielen nicht nur interne, sondern auch externe Personen eine Rolle: 23 % gaben an, dies sei von **Kundschaft, Klientel bzw. Patient*innen** ausgegangen, wobei von den trans, inter und nicht-binären (TIN) Personen dies sogar 36 % nannten. Auch **Besuchende und Gäst*innen** sind mit 17 % diejenigen, die ungleich behandeln oder ausgrenzen. Sowohl unter der Kundschaft etc. als auch unter den Besuchenden etc. sind es anteilig mehrheitlich Männer (67 % bzw. 76 %). Bei dieser Sexismus-Kategorie geben außerdem 6 % der

betroffenen Befragten an, dies sei anonym gewesen und sie wüssten nicht, von wem genau die Ungleichbehandlung ausgegangen sei.

Bei den von anderen beobachteten Fällen von Ungleichbehandlung und Ausgrenzung zeigt sich ein ähnliches Bild wie bei den selbst erlebten: Zu 50 % gingen die Vorkommnisse vom Kollegium, zu 43 % von Vorgesetzten sowie zu 25 % von Kundschaft, Klientel oder Patient*innen und zu 19 % von Besuchenden und Gäst*innen aus. Auch hier waren es etwas häufiger Männer, die ungleich behandelten oder ausgrenzten.

Die qualitativen Befunde zeigen zudem, dass Ungleichbehandlungen immer in Kontexte und Machtverhältnisse eingebettet sind, die berücksichtigt werden sollten. In vielen Beispielen, die im Tagebuch geschildert wurden, gehen die selbst erlebten oder beobachteten Ungleichbehandlungen und Ausschlüsse von Vorgesetzten oder auch im Kollegium in höheren Hierarchiestufen aus. Teilweise gehen sie auch von Gruppen (meist zwei Personen) aus, die zusammen einen stärkeren Einfluss haben als betroffene Einzelpersonen. In einigen Fällen ging die ungleiche Behandlung von externen Personen aus. Eine Unterstützung durch Vorgesetzte blieb jedoch aus, wodurch das sexistische Verhalten indirekt bestätigt oder zumindest gebilligt wurde (siehe Kapitel 6).

Abb. 18: Personen, von denen selbst erlebte sexuelle Belästigung oder Übergriffe ausgingen



Gesamt (n = 310), Trans, inter und nicht-binäre Personen können aufgrund der kleinen Fallzahlen nicht abgebildet werden. Mehrfachnennung möglich, daher Summe über 100 %. Weitere Antwortmöglichkeiten: „Andere“, „Es war anonym“ und „keine Angabe“.

Sexuelle Belästigung oder Übergriffe: Größtenteils sind Männer die Täter

Betrachtet man, von wem sexuelle Übergriffe und Belästigung ausgingen, waren dies in 44 % der selbst erlebten Fälle **Personen aus dem Kollegium**. Diese sind in überwiegender Mehrzahl Männer (82 %), mit deutlichem Abstand gefolgt von Frauen (31 %). Frauen gegenüber gehen sexuelle Belästigungen oder Übergriffe sogar zu 92 % von Männern aus (vs. zu 12 % von Frauen). Und auch Männern gegenüber sind mit 67 % signifikant häufiger Männer die Täter als Frauen (54 %). Zieht man hierbei in Betracht, dass von dieser Form von Sexismus Frauen deutlich häufiger betroffen sind, zeigt sich, dass sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz auf der Täterseite vor allem ein männliches Phänomen ist. Die Betroffenen sind überwiegend Frauen, können jedoch auch Männer sein.

Sehr ähnlich sieht die Geschlechterverteilung bei den **Vorgesetzten** aus, von denen laut den selbst betroffenen Befragten die sexuelle Belästigung oder Übergriffe ausgingen (Anteil Vorgesetzte als Täter*in: 21 %). Auch hier sind es vor allem männliche Vorgesetzte (bei 89 % der Betroffenen). 17 % gaben an, dass weibliche Vorgesetzte die Täterinnen waren. In diesem kleinen Teil der Stichprobe lassen sich mit Blick auf die unterschiedliche Betroffenheit nach Geschlecht zwar keine Signifikanzen ausweisen, jedoch zeigt sich bei denjenigen, die angaben, sexuelle Belästigung oder Übergriffe durch ihre Vorgesetzten erlebt zu haben, folgendes Bild: Während männliche Vorgesetzte sowohl gegenüber Frauen als auch gegenüber trans, inter und nicht-binären Personen (TIN) mit deutlich über 90 % die Täter sind, ist es ein einstelliger Wert von weiblichen Vorgesetzten gegenüber Frauen und ein geringer zweistelliger Wert gegenüber

TIN-Personen. Männern gegenüber sind es ebenfalls überwiegend männliche Täter (über 80 %), im Vergleich zu knapp 23 % weiblichen Täterinnen.

Auch bei **Kundschaft, Klientel oder Patient*innen** (von denen 28 % der Befragten angaben, sexuelle Belästigung oder Übergriffe seien von einer dieser Gruppen ausgegangen) waren es mit 85 % sehr viel häufiger Männer (im Vergleich zu 24 % Frauen), von denen sexuelle Belästigung oder Übergriffe ausgingen. Bei weiblichen Betroffenen waren es sogar 98 % Täter (im Vergleich zu 5 % Täterinnen). Ähnlich sieht es bei **Besuchenden und Gäst*innen** aus: 18 % der Befragten gaben diese als Täter*innen an – bei denen es sich mit 84 % überwiegend um Männer und mit 26 % um Frauen handelte. Auch hier gingen sexuelle Belästigung oder Übergriffe den unterschiedlichen Geschlechtern gegenüber vor allem von Männern aus, wobei insbesondere Frauen in hohem Maße von männlichen Besuchern und Gästen belästigt wurden (97% im Vergleich zu 7 % weiblichen Täterinnen).

Ein konsistentes Bild zeigt sich auch im Abgleich mit den Antworten zu beobachteten Fällen von sexueller Belästigung und Übergriffen: Die bei anderen beobachteten Vorfälle gehen in allen Tätergruppen drei- bis viermal häufiger von Männern aus – sei es im Kollegium, bei den Vorgesetzten und auch bei Kundschaft, Klientel oder Patient*innen sowie Besuchenden und Gäst*innen.

Die zahlreichen im qualitativen Studienteil erhobenen Beispiele für erlebte und beobachtete sexuelle Belästigung oder Übergriffe untermauern diesen Eindruck. Außerdem belegen sie, dass insbesondere verbale und nonverbale (aber nicht körperliche) Formen von sexueller Belästigung nicht nur von Einzelpersonen, sondern

auch von Gruppen ausgehen können, die in den beschriebenen Beispielen immer männlich waren.

Sexistisches Verhalten aller Formen wird durch Unternehmenskulturen begünstigt

Sexismus kann nicht nur von Individuen ausgehen, sondern auch in Organisationsstrukturen und Betriebs-/ Unternehmenskulturen verankert sein (Lohaus, 2025). Dies wurde im hier vorliegenden quantitativen Studienteil zwar nicht vertiefend abgefragt, jedoch liegen dazu Daten wie beispielsweise der Gender Pay Gap²⁸ oder der Fair Share Monitor vor. Auch die qualitativen Befunde geben hierzu Hinweise. So schildert eine Befragte:

„Die Organisation ist sehr hierarchiegeprägt, was zu einer ‚Zwei-Klassen-Gesellschaft‘ führt: die Sachbearbeiter*innen (öfter weiblich) und die Kolleg*innen (öfter männlich) im höheren Dienst. Es wird sich öfter abfällig über Kolleginnen geäußert, und es werden meines Erachtens auch Frauen im zwischenmenschlichen Kontakt, aber auch im Arbeitskontext, benachteiligt; dies passiert oft unausgesprochen. Das ist allgemein in der Organisation bekannt. Da vieles aber historisch gewachsen ist (tatsächlich ein sehr beliebter Begriff in unserer Organisation) und Änderungen aufgrund der Größe und Struktur nur sehr schwerfällig umgesetzt werden können, wird dies als gegeben hingenommen.“

Auch in anderen Beispielen wird beschrieben, wie ein Klima vorherrscht, in dem beispielsweise Frauen und auch Sexismus als Diskriminierungsform nicht ernst genommen werden:

„Wir haben auf der Arbeit generell ein Klima, dass Frauen eher belächelt werden, meine Stimme wird absichtlich nicht gehört und meine Meinung nicht ernst genommen.“

„Wir hatten am Montag einen Studientag zum Thema Diskriminierung. Während des fachlichen Vortrags wurden die unterschiedlichen Formen erklärt. Unter anderem auch Sexismus. Das hat vor allem bei einigen Männern zu Rückfragen geführt. Allerdings haben sich auch Frauen gemeldet. Es war für mich etwas erschreckend, dass bei all den Diskriminierungsformen, die aufgezählt wurden, es da am meisten Bedarf gab, die Diskriminierung infrage zu stellen. Auch bei mehrmaliger Erklärung, dass der Sexismus einen Bezug auf die Benachteiligung von Frauen in der

Gesellschaft hat und Männer eine privilegierte Position haben, war anscheinend ein großes Anliegen mitzuteilen, wie schwer es Männer doch haben.“

Und selbst dort, wo oberflächlich gegen Sexismus am Arbeitsplatz vorgegangen wird, kann weiterhin eine Kultur bestehen, die Ungleichbehandlung begünstigt oder fortsetzt, wie eine Teilnehmerin beschreibt, deren Unternehmen sich zwar medienwirksam gegen Sexismus positioniert, wo jedoch gleichzeitig Missstände nicht verändert werden:

„Es wird eine heile Fassade aufgebaut [...] Ansonsten eben Gender Pay Gap wie überall, Männerüberschuss in Führungspositionen... was von der Geschäftsführung weder reflektiert wird noch Strategien entwickelt werden, dem entgegenzuwirken.“

Wie sich Sexismus am Arbeitsplatz konkret zeigt

Während die vorangegangenen Zahlen einen Einblick dazu geben, wo und von wem Sexismus am Arbeitsplatz ausgeht, lässt sich aus ihnen nicht ableiten, wie Betroffene unterschiedliche Sexismuserfahrungen erleben. Im Folgenden wird daher mithilfe der Daten aus der qualitativen Tagebuchstudie²⁹ das individuelle Erleben von Sexismus am Arbeitsplatz genauer betrachtet. Die Befragten berichten von sehr unterschiedlichen Erlebnissen und Beobachtungen. Teilweise sind es einzelne Vorkommnisse, teils über längere Zeit hinweg auftretende sexistische Verhaltensweisen und auch generelle Missstände innerhalb der jeweiligen Arbeitsstelle.

In der Analyse der zahlreichen beschriebenen Vorfälle, die im qualitativen Tagebuch dokumentiert wurden, wurden diese den in Kapitel 4 beschriebenen vier Kategorien von Sexismus zugeordnet. Wichtig ist hierbei, dass sich nicht nur die bereits erwähnten Überschneidungen und Mischformen zeigen, sondern sich mehrere Sexismusformen in Kombination gegenseitig außerdem verstärken können.

Alle abgefragten Formen von Sexismus, die zu einer konkreten Benachteiligung führen oder eine Belästigung darstellen, sind durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) abgedeckt, das einen entsprechenden rechtlichen Rahmen vorgibt (vgl. Kapitel 2).

28 Der Gender Pay Gap beschreibt den Abstand zwischen dem durchschnittlichen Bruttostundenlohn von Männern und Frauen. Die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede haben unterschiedliche Gründe: Beispielsweise werden frauendominierte Berufe schlechter bezahlt, Frauen arbeiten öfter in Teilzeit oder Minijobs oder unterbrechen ihre Berufstätigkeit, weil sie mehr Sorgearbeit übernehmen als Männer. Diese sind in der Regel weiterhin hauptverantwortlich für das Familieneinkommen und häufiger in Führungspositionen tätig. 2025 verdienten Frauen durchschnittlich 16 Prozent weniger als Männer pro Stunde (Unbereinigter Gender Pay Gap, vgl. Destatis, 2025). Der bereinigte Gender Pay Gap bezeichnet den Anteil des Gender Pay Gaps, der nicht strukturell zu erklären ist: Er zeigt, wie groß der Verdienstabstand trotz vergleichbarer Tätigkeit, Qualifikation und Branche ist. Hier lag der Unterschied bei rund sechs Prozent (ebd.).

29 Die ethnografische Tagebuchstudie hatte eine Laufzeit von 12 Wochen und wurde von Frauen sowie trans, inter und nicht-binären Personen ausgefüllt – also besonders Sexismus-vulnerablen Zielgruppen. Weitere Details finden sich in Kapitel 2.

Sexistische abwertende Kommentare oder Witze sind alles andere als harmlos

! Hinweis zu expliziten Inhalten

Im folgenden Kapitelverlauf werden mehrfach herabwürdigende, vulgäre und misogyne (also frauenfeindliche) Zitate wiedergegeben. Lesende für die dies zu belastend sein könnte, werden darauf hingewiesen, bei Bedarf diesen Absatz zu überspringen.

Die Kategorie abwertende Kommentare oder Witze mag auf den ersten Blick harmlos erscheinen, viele der beschriebenen Fälle belegen jedoch eindrücklich das Gegenteil. Die im qualitativen App-Tagebuch dokumentierten Erlebnisse, die sich der Kategorie „abwertende Kommentare oder Witze mit Bezug auf das Geschlecht“ zuordnen lassen, sind vielfach nicht nur kleine „Kommentare mit Augenzwinkern“, sondern sehr herabwürdigende, beleidigende und nicht selten sexualisierende Aussagen über Frauen. Eine Teilnehmerin berichtet im Tagebuch beispielsweise von „Vergewaltigungswitzen“, die zwei männliche Kollegen in einer morgendlichen Runde machten.

Abwertende Kommentare oder Witze sind oft kein Einzelfall

Mehrfach wird außerdem berichtet, dass bestimmte Kollegen regelmäßig und immer wieder abwertende Dinge, z. B. über Frauen, sagen. Dies verdeutlicht die folgende Schilderung einer Teilnehmerin. Zudem zeigt sie, dass ein Ansprechen des Sexismus erneut zu sexistischen Verhaltensweisen und Abwertungen führen kann:

„Aktuell habe ich Schwierigkeiten mit einem männlichen Kollegen, der extrem abwertend über Frauen spricht. Zum Beispiel nennt er Kolleginnen ‚die alte F*tze‘ oder ‚Trulla‘ oder Ähnliches (‚dumm f*ckt gut‘ z. B.). Darauf angesprochen bzw. auch mit Vorgesetzten im Gespräch, wird [...] diese Situation als ‚ja mei, so ist er halt‘ abgewiegelt und belächelt. Und ich selbst als Denunziantin oder Zicke dargestellt.“

Die Teilnehmerin schildert einen weiteren Vorfall, der diese Reaktion bestätigt: Auf einer Dienstreise spricht der besagte Kollege mit einem anderen Kollegen in ihrem Beisein mehrfach beleidigend über Frauen. Auf ihre Intervention hin äußern sie sich ihr gegenüber abwertend:

„Dienstreise mit zwei Kollegen, Autofahrt: Die beiden haben sich unterhalten über die Frauen an sich – von einem der Kollegen fielen viele abwertende Kommentare und Worte (z. B. ‚alte Rumänenschl*mpe‘ über

die Verkäuferin an der Tankstelle, ‚F*tze‘, ‚geile Stute‘ zu einer vorbeigehenden jungen Frau ...). [...] Schlimm war für mich, dass mein jüngerer Kollege, der sonst sehr liebevoll und wertschätzend über seine Frau spricht, auf diese derben Worte nur mit einem Lachen und witzelnden Kommentaren reagiert hat. Als ich selbst dieses Verhalten angesprochen habe, und dass ich nicht möchte, dass so über andere Menschen und Frauen gesprochen wird, wurde ich als Wörter-Nazi und Feministin bezeichnet und als Spaßbremse.“

Die Schilderungen zeigen, dass Personen, die im Arbeitsumfeld derartige Sprache benutzen und entsprechende abwertende Kommentare oder Witze bezogen auf das Geschlecht äußern, dies in vielen Fällen nicht nur einmalig, sondern regelmäßig tun.

Geschlechterbasierte Stereotype und Diskriminierung hinsichtlich anderer Merkmale spiegeln sich in abwertenden Kommentaren oder Witzen wider.

Dass sich sexistische und abwertende Kommentare hierbei mit Vorurteilen und Stereotypen (etwa bezüglich des Wissensstands und der Erfahrung) überschneiden können und sich zudem auf weitere Merkmale (wie beispielsweise das junge Alter) beziehen können, zeigt das folgende Zitat einer anderen Teilnehmerin:

„Heute hatten wir ein Meeting mit mehreren Führungskräften und ein paar Mitarbeitenden. Eine junge Frau hat eine Frage gestellt und wollte [mehr] über unser Konzept erfahren. Daraufhin hat eine Führungsperson sie scharf kritisiert und ihr mangelndes Wissen und [mangelnde] Erfahrung vorgeworfen. [Die Führungs-]Person sagte, die Führungskräfte wissen, was sie tun. Die junge Frau hat sofort ihre Kamera ausgeschaltet und ist stumm geblieben. Nach dem Meeting habe ich sie angerufen. Sie hat mir gesagt, dass sie sich sehr unwohl gefühlt und geweint hat.“

Der Fall verdeutlicht neben der Verschränkung mit anderen Merkmalen wie dem Alter auch, wie schwer es im Einzelfall sein kann, Sexismus als solchen klar zu enttarnen, und teilweise gelingt dies erst in Kombination mit weiteren Fällen, bei denen dieselbe Person junge männliche Kollegen anders behandelt.

Das folgende Beispiel verdeutlicht, dass sich Sexismus nicht nur direkt durch die Wortwahl ausdrücken kann, sondern auch das „Zwischen-den-Zeilen-Gemeint“ und der Tonfall den Ausschlag für einen abwertenden Kommentar geben:

„Ein Kollege spricht mit kritischem Ton über eine Vorständin. Aber sie ist eine Frau. Die Frauenquote muss man erfüllen.“

Und auch einer anderen Befragten wird im Gespräch – in diesem Fall zu ihrer inklusiven Haltung in Bezug auf Menschen mit Behinderungen – eine Beleidigung entgegengebracht, die gleichzeitig eine Stereotypisierung von Mädchen und Frauen widerspiegelt und darüber hinaus eine andere marginalisierte Gruppe indirekt abwertet:

„Wir haben über Politik geredet und ich hab' gemeint, dass es eine Errungenschaft ist, dass Menschen mit Behinderungen besonders geschützt werden in Deutschland. Darauf wurde ein Kollege sauer und meinte, ich solle mal von meiner Polly Pocket Insel kommen.“

Während viele der von den Teilnehmenden geschilderten Beispiele von männlichen Kollegen auf ähnlicher oder gleicher Hierarchiestufe ausgehen, kommt es auch durch Vorgesetzte zu abwertenden Äußerungen (siehe auch vorangegangene Beispiele). Dazu gehört die Nutzung von Kose- oder Spitznamen, wie der folgende Fall verdeutlicht:

„In einer Sitzung mit Teilnehmenden unterschiedlicher Abteilungen äußerte mein Chef (Abteilungsleiter, nicht Team): ‚Da muss ich meine Mädels aber jetzt beschützen und das untersagen.‘ Titulierung als ‚Meine Mädels‘ passiert öfter, immer gekoppelt mit Reduzierung auf nur eine Fähigkeit/Eigenschaft. Stellt uns nach außen als hilflos und ihn als Retter [dar].“

Dass sich sexistische abwertende Kommentare oder Witze nicht nur gegen Frauen richten, sondern auch Männer herabwürdigen oder auf bestimmte Merkmale reduzieren und gleichzeitig auch von Frauen ausgehen können, belegt das folgende Beispiel. Darin werden beide erwähnten Geschlechter abgewertet – in diesem Fall von einer Frau in Leitungsposition:

„Die Kollegin erzählte, wie sie sich mit einer Freundin in der Sauna über Körper anderer lustig machte – insbesondere über Geschlechtsteile (Brüste, Penisse) – und fragte anschließend in die Runde (4 Kolleg*innen), wie Männer mit einem kleinen Penis zufrieden im Sex leben sein könnten.“

Stereotype und Vorurteile spiegeln sich in unterschiedlichen Erfahrungen wider

Stereotype und Vorurteile äußern sich in unterschiedlichen Formen und überschneiden sich häufig mit den hier unter „abwertende Kommentare und Witze“ sowie „ungleiche Behandlung und Ausschlüsse“ zusammengefassten Sexismus-Kategorien. So finden sich beispielsweise zahlreiche sexistische Rollen-Zuschreibungen unter den dokumentierten Vorkommnissen. Diese

haben nicht selten konkrete Auswirkungen auf die Handlungsfähigkeit der Betroffenen auf der Arbeitsebene sowie auf deren berufliche Entwicklung.

Von Stereotypen und Vorurteilen bezogen auf die Elternschaft sind unterschiedliche Geschlechter betroffen

In den beschriebenen sexistischen Vorfällen finden sich immer wieder Stereotype und Vorurteile **mit Bezug auf die Elternschaft bzw. Mutterrolle** der Betroffenen. Frauen wird dabei nicht nur pauschal unterstellt, dass sie Kinder haben wollen oder irgendwann haben werden.

Bezogen auf ihre (potenzielle) Elternschaft werden den Frauen dabei unterschiedliche Dinge unterstellt oder abgesprochen, indem sie beispielsweise gefragt werden, ob sie trotz ihrer Familie und Kinder dennoch „wirklich den Job annehmen und umziehen?“ wollen. Auch das folgende Beispiel verdeutlicht, wie sich Vorurteile und Stereotype gegenüber Frauen als potenzielle Mütter äußern können:

„In der Produktion sind Frauen immer noch ein Sonderfall. Die Kollegen hier sind Frauen [gegenüber] eher kritisch eingestellt, einige haben geäußert, dass Frauen grundsätzlich nicht auf Schicht gehören, u. a., weil sie schwanger werden können.“

Die auf Sorgearbeit bezogenen Rollenzuschreibungen betreffen auch Männer, die zudem ihrerseits dazu beitragen können, dass sich auf Stereotypen basierende Systeme reproduzieren:

„Im beruflichen Kontext wurde vom Arbeitgeber dem Ehemann einer Klientin verboten, dass er mit dem Kind zu Hause bleibt, welches erkrankt war. Schließlich habe er eine Frau, die dafür zuständig wäre und Sorge zu tragen habe, dass die Kinderbetreuung weiterlaufe. Er müsse schließlich an seine Karriere denken.“

Zuschreibungen können auch das Aussehen oder Verhalten betreffen

Frauen und nicht-binären Personen gegenüber gibt es dahingehend **Zuschreibungen, wie sie zu sein, auszu-sehen oder sich zu verhalten haben**, wie Teilnehmende im Tagebuch schildern.

Eine Teilnehmerin berichtet, dass sie immer wieder Feedback-Situationen beobachtet, in denen Frauen anhand von Klischees und Rollenmustern (negativ) bewertet werden, „wenn sie nicht dem Klischee der lächelnden, fleißigen und etwas unterwürfigen Person entsprechen“ – und wie diese durch die Anpassung ihres Verhaltens versuchen, sich dennoch Anerkennung zu verdienen:

„Gerade in Beziehungen, die durch Hierarchie noch dazu ein Machtgefälle darstellen. Beispiel[e]: ‚sei nicht so weich‘ und ‚du musst auf den Punkt kommen und nicht so viele Gefühle teilen‘, ‚das ist zu quirlig‘. [Bezogen auf] eine sehr strukturierte, offenherzige Person, die durchaus auf den Punkt kommt und ihr Team wunderbar führt. Sie fordert ein, was ihr Chef verspricht und ist da hartnäckig. Ich beobachte immer wieder, dass Frauen versuchen, durch Perfektion und Fleiß Anerkennung zu erlangen und Männer das nicht tun und auch keiner von ihnen erwartet.“

Auch wenn Frauen sexistischem Verhalten etwas entgegensetzen, können sie erneut mit sexistischen Stereotypen und Bewertungen konfrontiert werden, wie eine andere Teilnehmerin schildert:

„Mir wurde in einer Diskussion über sexistisches Verhalten von einem Kollegen [...] vorgeworfen, hysterisch zu sein.“

Vorurteile und Stereotype bezogen auf Fähigkeiten und Leistungsfähigkeit haben im Arbeitskontext eine besondere Tragweite

Darüber hinaus kommt es häufig zu **Vorannahmen bezüglich der Fähigkeiten, der körperlichen Leistungsfähigkeit oder Interessen** der befragten Frauen und TIN-Personen. Ihnen wird beispielsweise unterstellt, nur „leichte Berufe“ auszuüben oder dass sie nicht so schnell Auto fahren könnten wie ihre männlichen Kollegen, und daher gebeten werden, hinten im Fahrzeug zu sitzen, wie eine Befragte – tätig bei der Feuerwehr – berichtet. Diese Annahmen können ernste Konsequenzen für die Karriere der Betroffenen haben, indem sie z. B. einen bestimmten Job nicht erhalten (siehe folgende Ausführung zu ungleicher Behandlung). Aber auch ohne diese drastische Konsequenz führen die Annahmen für die Betroffenen zu abwertenden Situationen, Einschränkungen ihrer Handlungsfreiheit und übergreifendem Verhalten. Unterschiedliche Befragte berichten davon, dass ihnen aufgrund ihres Geschlechts unterstellt wurde, dass sie weniger körperliche Kraft hätten und daher bestimmte Dinge nicht oder nicht alleine tun könnten, wie z. B. schwere Dinge zu tragen. In den jeweils beschriebenen Situationen kam es dann zu abwertenden Kommentaren und übergreifenden Verhaltensweisen. Umgekehrt kann es Männern gegenüber zu gegenläufigen Zuschreibungen kommen: Ihnen wird eher unterstellt, immer schwer tragen zu müssen, verfügbar zu sein oder aufzuräumen. Auch Vorannahmen bezüglich des **(Fach-)Wissens und der Qualifikation** der befragten Frauen, trans, inter und nicht-binären Personen aufgrund ihres Geschlechts werden immer wieder beschrieben. Die Befragten berichten beispielsweise von der Ansprache mit „Herr Dr.“, weil die betreffende Per-

son eine Frau und einen Dokortitel nicht miteinander assoziiert hatte. Oder auch davon, als Ansprechperson und bei Entscheidungen nicht ernst genommen zu werden in der Annahme, der männliche Kollege sei fachlich versierter. Und das teilweise selbst dann, wenn dieser in einer niedrigeren Hierarchiestufe ist. Ein anderes Beispiel beschreibt einen Fall, in dem sich ein männlicher Auftraggeber aufgrund des bisherigen Kontaktes Annahmen zum Geschlecht der Ansprechperson traf:

„Er meinte mit überraschtem Ton, dass er jetzt baff sei, er hätte einen Mann erwartet, so wie ich Dinge erkläre und mich eben mit Zahlen auskenne. Als ich ihn etwas schnippisch fragte, wie ich ihm denn hätte femininer antworten können, entschuldigte er sich bei mir.“

Beispielsweise im Bereich Technik wird mehreren befragten Frauen unterstellt, dass sie dafür aufgrund ihres Geschlechts nicht geeignet seien, wie in diesem Fall durch einen deutlich niedriger eingestuften Mitarbeiter der IT gegenüber einer Referentin:

„Mir wurde erklärt, dass ich da sicher einfach etwas falsch machen würde, für Frauen sei das ja auch oft sehr schwierig mit der Technik.“

Benevolenter Sexismus

Benevolenter Sexismus ist eine Form des Sexismus, die auf den ersten Blick positiv oder wohlwollend erscheint, aber dennoch auf Geschlechterstereotypen basiert. Er grenzt sich vom hostilem Sexismus ab, der sich in offener Abwertung oder feindseligen Einstellungen gegenüber einem Geschlecht äußert. Beim benevolenten Sexismus handelt es sich hingegen um vermeintlich positive Verhaltensweisen oder Überzeugungen, die traditionelle Rollenbilder festschreiben und somit diskriminierend wirken können.

Nicht zuletzt berichten mehrere Teilnehmende von benevolentem (wohlwollendem) Sexismus. Dieser kann z. B. das vermeintlich positive Hervorheben davon sein, dass eine Person „als Frau“ dennoch einem handwerklichen Beruf nachgeht, wie eine nicht-binäre Teilnehmer*in berichtet. Eine andere Teilnehmerin berichtet davon, übermäßig für Tätigkeiten gelobt worden zu sein, die Teil ihrer Arbeit sind und für die ihre männlichen Kollegen nicht gelobt werden (in diesem Fall Bier zapfen an einer Bar):

„Wenn das nur hin und wieder vorkommen würde und alle gleichermaßen gelobt werden würden, wäre es ja ein nettes Kompliment. Da es aber nur mir passiert

und immer ein ungläubiger Ton mitschwingt und alle total begeistert tun, weil ich einfach meinen Job mache, fühlt es sich falsch an.“

Die Überbetonung davon, als Frau etwas besonders gut zu machen, wird auch von anderen Teilnehmenden beschrieben. Eine von ihnen schreibt:

„Sehr oft werden meine Erfolge mit meinem Geschlecht begründet.“

Weitere Formen des „wohlwollenden“ Sexismus, die von Teilnehmenden beschrieben werden, sind z. B. die Bevorzugung einer bestimmten weiblichen oder weiblich gelesenen Person durch einen Ausbilder oder das ungefragte Helfen beim Einparken auf dem Firmenparkplatz.

Diese unterschiedliche Bewertung des Verhaltens ist Ausdruck eines geschlechterbasierten Wertungssystems, das sich in vielen Lebensbereichen findet.

Ungleiche Behandlung und Ausschlüsse haben weitreichende Folgen

Die oben beschriebenen Stereotype und Vorurteile äußern sich nicht nur häufig in unangemessenen Kommentaren und Witzen, sondern münden auch in konkrete Ungleichbehandlung und Ausschlüsse auf der Arbeits-, zwischenmenschlichen und strukturellen Ebene.

Auf der Arbeitsebene hat geschlechterbasierte Ungleichbehandlung konkrete Auswirkungen auf die Handlungsfähigkeit und berufliche Entwicklung der Betroffenen

Auf der Arbeitsebene beschreiben die Betroffenen zahlreiche Vorkommnisse. So beschreiben mehrere Befragte aus dem Bereich Handwerk, ihnen sei aufgrund des weiblichen Geschlechts die Zusammenarbeit verweigert worden:

„Mir haben Kollegen offen gesagt, dass sie nicht mit einer Frau arbeiten wollen.“

Oder sie seien von Personen aus der Kundschaft zugunsten männlicher Kollegen übergangen und in Absprachen nicht mit einbezogen und ignoriert worden.

Es finden sich mehrere Beispiele dafür, dass Frauen – auch solche in leitenden und verantwortungsvollen Positionen – nicht ernst genommen werden und stattdessen ein Rückbezug auf die männlichen Kollegen bzw. Vorgesetzten stattfindet:

„Ich bin die offizielle Ansprechpartnerin für ihn, trotzdem meldet er sich immer bei dem Inhaber. Ich hatte ein Gespräch mit dem Inhaber diesbezüglich und er

meinte zu mir, dass er zu ihm immer freundlich ist und alles direkt erledigt und keinerlei negative Erfahrungen mit ihm gemacht hat. Ich bin mir leider sehr sicher, dass er mich als Geschäftsführerin nicht respektiert und bekomme oft das Gefühl, er würde mich durch seine Maßnahmen erziehen wollen.“

Ebenfalls berichten unterschiedliche Teilnehmende davon, dass ihnen Aufgaben übertragen werden, für die sie überqualifiziert sind oder die typisch weiblich konnotiert sind, sei es der in der Regel durch Frauen übernommene Küchendienst oder andere Dienste, wie z. B. diese Befragte berichtet:

„Ein Mandantentermin steht an, und obwohl sich ein männlicher Kollege (Juniorposition) zur Vorbereitung des Konferenzraums und zum Türöffnen bereiterklärt hat, werde ich vom anderen Kollegen (Head of) gebeten, dies zu tun. O-Ton: ‚Das macht einfach einen besseren Eindruck, wenn du die Tür aufmachst und den Kaffee bringst‘.“

Zudem werden in den Tagebuchaufzeichnungen unterschiedliche Fälle geschildert, in denen männliche Kollegen durch Kundschaft und im Kollegium anders behandelt werden als weibliche oder bei denen männliche Kollegen ihnen erklären, wie sie ihren Job zu machen haben („mansplainen“). Nicht zuletzt kann sich dies auch darin äußern, dass andere die Früchte des Erfolgs der Frauen ernten, wie im folgenden Fall geschildert wird:

„Ich bin seit 2 Monaten an einem Projekt zusammen mit einer Kollegin beteiligt. Den Abschlussbericht haben meine Kollegin und ich gemeinsam fertiggestellt. Die Ergebnisse werden in einer Sitzung in ein paar Wochen vorgestellt. Am Freitag erhielt ich die Info, dass wir zwar die Inhalte für die Präsi liefern dürfen, aber diese werden von zwei anderen Kollegen präsentiert. Obwohl wir das Projekt bearbeitet haben – die Lorbeeren dürfen andere ernten. Die Entscheidung kam von oben.“

Dass diese Ungleichbehandlung konkrete negative Auswirkungen auf die Karriere der Betroffenen haben kann, verdeutlichen die unterschiedlichen Fälle, in denen die Betroffenen ihre Stelle verlassen mussten, sei es durch einen Aufhebungsvertrag oder durch eigene Kündigung, weil Mobbing und Benachteiligung nicht länger auszuhalten seien.

„Zwei Konfliktparteien, beide in Führungspositionen (eine Frau und ein Mann), bei uns in der Arbeit. Die Geschäftsführung und die Human Resources sind auch an dem Schlichtungsgespräch beteiligt. Im Anschluss gibt es einen Beschluss der Geschäftsführung. Die Frau muss gehen. Ihr wurde ein Aufhebungsvertrag angeboten. Der Grund: sie ist bossy. Der Mann bleibt.“

Dass sich die **Benachteiligung aufgrund des Geschlechts mit anderen Diskriminierungen überschneidet** und dadurch verstärken kann, belegen unterschiedliche Schilderungen von Befragten. Eine Teilnehmerin im App-Tagebuch schildert beispielsweise, ihr sei Folgendes erklärt worden:

„Man würde eher das Referat auflösen, statt einer behinderten Frau diese Verantwortung zu übergeben.“

Hierarchien und Machtgefälle verstärken ungleiche Behandlung, die sich auch auf struktureller Ebene zeigt

In den Beschreibungen der Befragten zeigt sich außerdem immer wieder, dass die Ungleichbehandlung durch Hierarchien und Machtgefälle verstärkt wird. So im folgenden Beispiel, bei dem einer weiblichen Kollegin eine Führungsrolle vorenthalten wird:

„In einem so bezeichneten Feedbackgespräch wurde eine Frau in ihrer Rolle als Führungskraft von ihrer direkten Führungskraft als zu weich und zu emotional sowie zu ‚quirlig‘ bezeichnet und damit in Verbindung Kritik geübt, dass sie für die nächsthöhere Führungsebene nicht geeignet sei, obwohl sie eine Empfehlung von der Vorständin im Haus hat. Nachdem sie ihre Führungskraft näher gefragt hat, also konkrete Beispiele, um es besser einordnen zu können, kam nicht mehr viel, außer weitere Adjektive in der Richtung, die sie als Frau und Mensch beschreiben und gleichzeitig in dem Gespräch entwertet wurden. Das ist mir so auch schon in der Vergangenheit passiert. Sie würde zu viel reden und wäre immer zu offen in ihrer Kommunikation und zu emotional in ihrer Sprache.“

Die Teilnehmenden des qualitativen App-Tagebuchs berichten auch von zahlreichen strukturellen und institutionellen Diskriminierungen, die sie erleben oder beobachten. Das beginnt bereits beim (potenziellen) Zugang zum Job, für den „bevorzugt männliche Interessenten für ‚Männerberufe‘“ angesprochen werden. Eine teilnehmende nichtbinäre Person, die im Handwerk tätig ist, berichtet, sie sei aufgrund ihres Geschlechts von vornherein für einen Ausbildungsplatz abgelehnt worden, weil man dort zuvor eine schlechte Erfahrung mit einer Frau gemacht habe. Ihr sei außerdem gesagt worden, ihr fehle die Kraft, Türen und Fenster zu bearbeiten.

(Potenzielle) Elternschaft führt insbesondere für Frauen regelmäßig zu Ungleichbehandlung

Teilnehmende beschreiben außerdem, dass Frauen bei der Besetzung von Stellen benachteiligt und vor allem in Bezug auf ihre (vermutete) Mutterschaft nicht eingestellt werden:

„Es ging um die Frage, mit wem wir eine freie Stelle besetzen sollen, und da standen zwei FLINTA*-Personen zur Auswahl, von der eine schon ein Kind hat. Ein Oberarzt hat dann gesagt, bei der Person mit Kind ist es vorteilhaft, weil die Familienplanung wahrscheinlich abgeschlossen ist und sie nicht nochmal schwanger wird, dann wäre es besser, diese einzustellen, als die andere. Dann hat jemand anders gesagt, dass sie aber dafür immer relativ pünktlich Feierabend macht, weil sie ihr Kind abholen muss, was bei der anderen nicht der Fall wäre. Ich fand, es war wieder mal ein typisches Beispiel dafür, dass man als FLINTA* nichts richtig machen kann und wie krass überhaupt da über alles Mögliche spekuliert wird, was bei einem männlichen Bewerber sicherlich kein Thema gewesen wäre, obwohl der theoretisch ja auch Elternzeit nehmen oder ein Kind abholen könnte.“

Diese Beispiele verdeutlichen, wie stark sich gesellschaftliche Rollenerwartungen und stereotype Zuschreibungen auch in Auswahlprozessen niederschlagen. Während Frauen schon aufgrund ihrer potenziellen Mutterschaft als Risiko wahrgenommen werden, gilt Elternschaft bei Männern häufig nicht als relevanter Faktor.

Eine andere Frau berichtet, dass eine Absage für eine Geschäftsführungsposition auf der Annahme beruhte, dass ihre klar signalisierte Bereitschaft zum Umzug nicht zutreffe, da sie als Frau ja eher an ihren Heimatort gebunden sei. Andere berichten davon, sie seien im Bewerbungsgespräch nach ihrem Kinderwunsch gefragt worden. Dies ist nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz nicht zulässig.

Die Ungleichbehandlung aufgrund von Schwangerschaft oder Mutterschaft begegnet den Frauen auch dann, wenn sie eine Stelle bereits innehaben. So z. B. einer Betroffenen, die ihren Arbeitgeber frühzeitig über ihre Schwangerschaft informierte, damit sie entsprechend eingesetzt werden kann. Die Vorgesetzte kümmerte sich jedoch nicht um eine zumutbare Tätigkeit und die damit verbundene Neueinteilung der Schichtpläne, sondern legte ihr stattdessen nahe, direkt ins Beschäftigungsverbot zu gehen.

Und auch nach der Geburt erleben Frauen Benachteiligungen. Beispielsweise bei der Aufgabenzuteilung oder bezogen auf ihre Position:

„Ich wurde gefragt, ob ich jetzt, wo ich Mutter bin, nicht lieber meine Führungsposition abgeben und lieber eine Sachbearbeiterin sein möchte. Das würde doch viel besser zu Frauen mit Kind passen.“

Benachteiligung äußert sich auch durch das Nichtbeachten reduzierter Arbeitszeiten aufgrund der Sorgeverantwortung.

„Mein Chef hat mir einen Termin an einem Nachmittag eingestellt, an dem ich nicht arbeite. Ich habe zurückgeschrieben, dass ich ihn ablehne, wenn nicht unbedingt nötig. Das war zuerst okay, dann hieß es doch, dass es ‚schon besser wäre‘, wenn ich dabei wäre. Als Teilzeit-Arbeitende komme ich immer in die Situation, mich dafür rechtfertigen zu müssen, dass ich nicht 40 Stunden, sondern ‚nur‘ 32 verfügbar bin – und trotzdem wird darüber hinweggegangen. [...] [Regelmäßig] werden Termine so gelegt, dass ich in Teilzeit nicht teilnehmen kann (17 Uhr), ohne Absprache.“

Die Ergebnisse der vorliegenden Studie bestätigen Befunde der Forschung, wonach Sorgeverantwortung in der Arbeitswelt geschlechtsspezifisch unterschiedlich, aber entlang derselben Logik sanktioniert wird. Befragte Frauen berichten von Abwertungen, eingeschränkten Entwicklungsmöglichkeiten und Zweifeln an ihrer beruflichen Leistungsfähigkeit im Zusammenhang mit familiären Verpflichtungen, was mit der in der Forschung beschriebenen „Motherhood Penalty“ übereinstimmt (Correll et al., 2007). Gleichzeitig zeigen Studien, dass Männer, die Sorgearbeit übernehmen oder familienbedingte Arbeitszeitreduktionen in Anspruch nehmen, ebenfalls mit negativen Bewertungen und Karriereanteilen konfrontiert sind, da ihr Verhalten von vorherrschenden Männlichkeitsnormen abweicht (Rudman & Mescher, 2013). Beide Formen der Sanktionierung sind Ausdruck arbeitsweltlicher Strukturen, die uneingeschränkte zeitliche Verfügbarkeit und kontinuierliche Erwerbsorientierung privilegieren und Sorgearbeit grundsätzlich als Abweichung vom Normalmodell bewerten (Acker, 1990).

Gender Pay Gap hat nachhaltige Konsequenzen für die Betroffenen

Nicht nur beim Zugang zu Arbeitsstellen, sondern auch innerhalb laufender Beschäftigungsverhältnisse führt ungleiche Behandlung zu konkreten **Karrierenachteilen** und **finanziellen Nachteilen** für Frauen und TIN-Personen. So berichteten Teilnehmende davon, dass „höherwertige Tätigkeiten immer noch sehr oft an Männer vergeben“ werden und Arbeitgebende ihrer Verpflichtung für Gleichbehandlung und Schutz nicht nachkommen. Auch der **Gender Pay Gap** wird in der qualitativen Studie mehrfach erwähnt. Das folgende Beispiel verdeutlicht zudem, wie patriarchal geprägte Strukturen und männlich besetzte Führungspositionen das Problem verstärken können:

„Während meiner Tätigkeit als Wissenschaftlerin habe ich festgestellt, dass meine männlichen Kollegen für die gleiche Arbeit mehr Geld erhalten als ich. In einem Mitarbeitergespräch habe ich meinen Vorgesetzten darauf angesprochen und den Wunsch geäußert, in die gleiche Entgeltgruppe eingestuft zu werden wie meine männlichen Kollegen. Die Antwort meines Vor-

gesetzten war, dass es zutreffend sei, aber es gäbe weitere männliche Kollegen, die ebenfalls eine höhere Eingruppierung wünschen. Er würde zunächst sicherstellen, dass diese anderen Kollegen eine höhere Gruppierung erhalten. Nachdem er dies mit der Personalabteilung verhandelt habe, würde er auch versuchen, meine Situation zu verbessern. Diese Zusage wurde jedoch nie erfüllt.“

Dass dieses Beispiel kein Einzelfall ist, zeigen die Daten des Statistischen Bundesamtes zum Gender Pay Gap (vgl. auch Fußnote 28).

Sexuelle Belästigung oder Übergriffe am Arbeitsplatz: von Worten zu Taten

! Hinweis zu expliziten Inhalten

Im folgenden Kapitelverlauf werden sexuelle Belästigung oder Übergriffe beschrieben. Lesende, für die dies zu belastend sein könnte, werden darauf hingewiesen, bei Bedarf diesen Absatz zu überspringen.

22 von 31 Teilnehmenden berichteten im qualitativen Tagebuch von erlebten oder beobachteten Erfahrungen sexueller Belästigung, die sie entweder im 12-wöchigen Tagebuch-Zeitraum oder auch früher in ihrem Leben gemacht hatten. Die Befunde unterstreichen die Relevanz der quantitativ belegten Zahlen betroffener Frauen bzw. trans, inter und nicht-binärer Personen. Die vorliegenden Schilderungen verdeutlichen auf erschreckende Weise, wie sexuelle Belästigung oder Übergriffe am Arbeitsplatz konkret aussehen können und wie belastend sie für die Betroffenen sind.

Zur Kategorie der sexuellen Belästigung und Übergriffe gehören unterschiedliche Vorfälle, die sich grob in verbal und nonverbal sowie körperlich unterteilen lassen und auch gemeinsam auftreten können.

Warum verbale sexuelle Belästigung nicht harmlos ist

Zum Bereich der **verbalen Belästigung** lassen sich zahlreiche der bereits erwähnten abwertenden Kommentare und Witze zählen, die vielfach abwertende Kommentare und Schimpfwörter über Frauen enthielten und hier nicht wiederholt werden sollen (siehe oben). Das folgende Beispiel verdeutlicht, dass die Trennlinie zwischen abwertenden Kommentaren und Belästigung nicht immer klar gezogen werden kann:

„Ein Gast war sehr betrunken und kam schon aggressiv in unsere Kneipe. Nachdem er ein weiteres Getränk bestellen wollte, sagte ich ihm, dass er von mir nur noch Wasser bekommt. Daraufhin wurde er laut und

*sehr dominant, er wollte mit meinem Chef reden, ich sagte ihm, dass ich die Chefin bin. Daraufhin fing er laut an zu lachen und fing an, mich zu beleidigen. Ich wäre lächerlich und eine Schl**e. Er ist dann, nachdem Gäste sich eingemischt haben, gegangen.“*

Dass es dabei in bestimmten Arbeitskontexten zu bedrohlichen Situationen kommen kann, in denen die Sicherheit der Betroffenen gefährdet ist, schildern mehrere Personen aus dem Servicebereich. Eine Teilnehmerin berichtet, wie sie von einem stark alkoholisierten Gast in der Gastronomie sexuelle Belästigung erlebte, aufgrund seiner Aggression Angst hatte.

Dass übergreifendes Verhalten am Arbeitsplatz zum Sicherheitsrisiko für Betroffene werden kann, berichtet auch die Mitarbeiterin einer Spielhalle, deren Aufsichtsperson im Saal sich weigerte, gegen eine betrunkene, aggressive und letztlich auch handgreifliche Gruppe männlicher Gäste vorzugehen.

„Daraufhin habe ich erneut um meinen Chef gebeten. Als dies wieder ignoriert wurde, habe ich die Arbeit niedergelegt und meiner Aufsicht deutlich aggressiv gesagt, er habe jetzt sofort den Chef zu holen. Dieser wurde dann endlich geholt und ist zu der Gruppe, die den Saalchef sofort körperlich angegangen ist, woraufhin sofort die Security benachrichtigt wurde. Die Aufsicht hat bereits mehrfach Belästigung und Bedrohungen von Gästen gegen mich ignoriert und nicht ernst genommen.“

Mehrere befragte Frauen berichten von unerwünschten und aufdringlichen Annäherungsversuchen durch männliche Kollegen. Eine Person schildert, dass ein Kollege sie mit unangemessenen Kosenamen versehen und zudem zum privaten Essen eingeladen habe. Sie ergänzt: „Mein Kollege ist dafür bekannt, dass er gerne Frauen anbaggert.“ Eine andere berichtet von Annäherungsversuchen auf einer Dienstreise.

„Auf dieser Dienstreise kam es immer wieder zu unerschwelligten Annäherungsversuchen, so dass ich mich zunehmend unwohl fühlte. Es waren Kommentare zu meiner Kleidung und meinem Körper, die einfach im professionellen Kontext nichts verloren hatten, und immer wieder der Versuch, zum Du überzugehen, was damals in dem Kontext komplett unüblich war und ich mehrfach höflich ablehnte. Ich war damals froh, dass die meiste Zeit der Zusammenarbeit digital ablief.“

Verschiedene Teilnehmerinnen berichten von Erfahrungen mit sexuellen Kommentaren zu ihrem Aussehen, ihrer Figur oder ihrem Körper und entsprechenden sexuellen Anmachen.

Eine Betroffene schildert einen Fall, wo in einer zunächst harmlosen Situation, in der die übrig gebliebene Suppe von einer Veranstaltung an das Kollegium verteilt wird, ein sexualisierter Kommentar folgt:

„Ein Kollege forderte mich auf, Suppe zu essen. Ich habe abgelehnt, da ich Vegetarierin bin und die Suppe mit Fleisch war. Der Kollege meinte dann: ‚Wie machst du das denn, wenn du einen Freund hast? Nimmst du dann auch kein Fleisch in den Mund?‘“

Verbale Belästigung wird teils auch mit eindeutigen Gesten kombiniert, wie das folgende Beispiel verdeutlicht:

„Die Präsentation war so geil, das war ... ah gekommen und er fuchelt dabei mit seiner Hand vor seinem Hosenstall und macht eindeutige Gesten.“

Insbesondere im Gastronomiebereich kommt es im Kontakt mit männlichen Kunden immer wieder zu grenzüberschreitenden Situationen und sexueller Belästigung, wie diese Person in einer früheren Erfahrung aus der Gastronomie beschreibt:

„Bei meinem ersten Job in der Gastronomie bot mir ein alter Mann 50 € für einen Blowjob hinter dem Hotelbiergarten an. Auf meine entsetzte Reaktion antwortete er ‚mein Erfolg gibt mir Recht‘. Eine Beschwerde bei meinem Chef führte zu seinem Rauswurf, trotz langjähriger Stammkundschaft.“

Wie bei den vorangegangenen Sexismuskategorien kommt auch verbale sexuelle Belästigung durch einen Teil der Täter nicht einmalig, sondern wiederholt vor. Dies veranschaulicht der folgende Vorfall, den eine Teilnehmerin schildert: Ein Kollege war durch zahlreiche sexistische und auch rassistische Aussagen und Verhaltensweisen aufgefallen und wurde schließlich gemeldet. Von den geschilderten Vorfällen können zur Sicherstellung der Anonymität der Beteiligten nur verfälschte Auszüge wiedergegeben werden:

„Mir ist er schon in seiner Probezeit unangenehm aufgefallen, und ich war schockiert, dass niemand auf meine Worte ernsthaft reagiert hat. In einem Teamgespräch im Gruppenraum hat er auf eine Kollegin reagiert, die darüber sprach, wie gerne sie [ein bestimmtes Lebensmittel] isst. Er meinte: ‚Da wirst du direkt feucht, oder?‘ Ich saß schockiert da. Keiner hat was gesagt. [...] Über eine andere Kollegin hat er gesagt: ‚die Jacke ist so flauschig wie XY untenrum‘. [...] Dann gab es noch einen rassistischen Vorfall [...]. Die Liste ist so lang, und seit der Meldung kommt immer mehr. Vor allem hatte er es auf vermeintlich sehr junge Kolleginnen abgesehen, die teilweise noch in der Ausbildung sind. [...] Der Fall ist so riesig und komplex, ich weiß gar nicht, wie ich das alles dokumentieren kann.“

In den Tagebüchern wird vereinzelt auch von übergriffigem Verhalten durch Frauen berichtet, wenngleich die beschriebenen Situationen im direkten Vergleich weniger schwerwiegend erscheinen, wie beispielsweise das Begrüßen eines männlichen Kollegen mit „Hallo, mein Hase“ durch eine weibliche Kollegin, die ihn nicht näher kennt. Ein anderes Beispiel hierfür:

„In dieser Woche hat eine Frau in einer Runde am Tisch gesagt, dass, wenn sie ein Mann wäre, dann würde sie sich in mich verlieben.“

Verbale sexuelle Belästigung durch Frauen gegenüber Cis-Männern wurde von den Teilnehmenden des qualitativen Tagebuchs nicht beobachtet. Welche Erlebnisse Cis-Männer selbst machen, darüber kann aufgrund des Zielgruppen-Fokus auf Frauen, trans, inter und nicht-binären Personen keine Aussage getroffen werden.

Nonverbale sexuelle Belästigung: wirkmächtig auch ohne Worte

Dem Bereich der **nonverbalen sexuellen Belästigung** lassen sich beispielsweise Blicke, das Aufhängen von pornografischen Bildern oder das öffentlich sichtbare Masturbieren zuordnen – all dies wurde im qualitativen Teil der Befragung geschildert. Insbesondere zu unangenehmen Blicken, beispielsweise auf die Beine, finden sich unterschiedliche Schilderungen.

„Ich komme in das Büro meines Chefs, ich trage einen Rock, sein erster Blick fällt auf meine Beine. [...] Eine sehr schicke Strumpfhose trägst du da.“

Auch im digitalen Raum kann es zu unangenehmen Blicken kommen, gepaart mit übergriffigen Bemerkungen:

„Ein älterer Kollege hat am Ende eines Video-Calls zu mir gesagt, dass ich ja einfach so eine attraktive Frau sei und schaute mich dann auch so an die ganze Zeit.“

Ebenso wie unangenehme und sexualisierende Blicke und Gesten werden auch unerwünschte Bilder mehrfach erwähnt – so beispielsweise Wandkalender mit nackten Frauen und einmal ein Kalender mit leicht bekleideten Männern. Ein weiteres Beispiel sind pornografische Darstellungen und Bilder im Büro des Chefs.

Erotikbilder am Arbeitsplatz – ist das erlaubt?

Der Erotikkalender im Büro, 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 Kundschaft, zuletzt auch mit Bildern von Frauen und Männern. Achtung: Erotikkalender können unter sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) fallen. Laut § 3 Abs. 4 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 die Auswirkung auf die Betroffenen entscheidend: Wenn sich jemand durch einen Erotikkalender oder sexualisierte Werbung gestört fühlt, greift das Gesetz zum Schutz dieser Person – auch wenn die Verletzung ihrer Würde nicht explizit beabsichtigt war.

Eine andere Befragte berichtet von einem besonders drastischen Fall sexuell belästigenden Verhaltens:

„Ein Kollege masturbiert vor seinem Rechner sitzend bei offener Bürotür.“

Eine weitere Form nonverbaler Belästigung stellt das Nichteinhalten des Wunsches nach einem angemessenen Körperabstand oder das körperliche Bedrängen dar, wovon ebenfalls mehrere Befragte berichten.

„Ich saß im Bürostuhl, Kollege hat sich direkt vor mich gestellt. Ich hab' ihn gebeten, Abstand zu halten, und dass mir das zu eng ist und bin rückwärts gerollt. Er ist mir lachend hinterher und hat nein gesagt.“

Wenn Grenzen auch körperlich überschritten werden: ungewollte Berührungen

Ungewollte Annäherungsversuche greifen unmittelbar in die körperliche, private Sphäre der Betroffenen ein – unabhängig davon, ob es dabei letztlich zu einer Berührung kommt. Die Befragten schildern Annäherungen in Situationen, wo sie nicht einfach weggehen können, wie das folgende Beispiel verdeutlicht.

„Kollege versucht, mich im Aufzug zu küssen/mir körperlich näher zu kommen.“

Und nicht zuletzt berichten mehrere Tagebuch-Teilnehmende von **ungewollten Berührungen und körperlich übergriffigem Verhalten** – sei es die Hand auf dem Knie, das Kneifen ins Bein oder das Streifen unterschiedlicher, teils intimer Körperteile.

Die folgende Betroffene erlebt dies sogar regelmäßig:

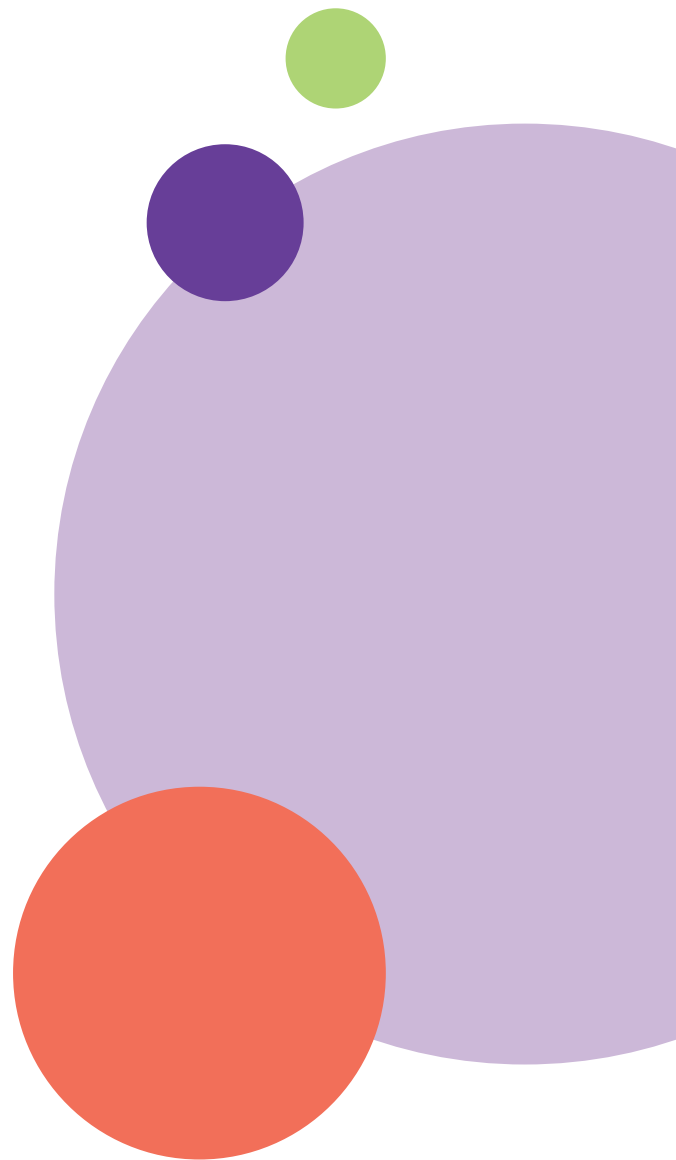
„Diese Situation passiert leider häufiger, also mind. 1x pro Monat, im professionellen Kontext. Ein Mann geht an mir vorbei und streift dabei mit der Hand ungefragt über meine Hand, Schulter, Hintern, etc. Jedes Mal denke ich, es ist ein Versehen, bis es selbige Person ein zweites, sogar drittes Mal macht. Diesmal war es erst die Schulter, dann zwei Mal der Hintern.“

Einen anderen Fall körperlich grenzüberschreitenden Verhaltens, der im Arbeitskontext stattfand, schildert das folgende Beispiel, das zudem die Bedeutung von Machtgefällen und die Verstärkung unangemessenen Verhaltens durch das Schweigen anderer verdeutlicht.

„Wir waren auf Teamfahrt mit der gesamten Werkstatt. Abends am Lagerfeuer wurde Alkohol getrunken. Sobald der belästigende Ausbilder Alkohol getrunken hat, sucht er zu weiblich gelesenen Personen körperlichen Kontakt. Also saß er irgendwann den restlichen Abend Arm in Arm am Lagerfeuer. Keine Person hat etwas dazu gesagt, weder Teilnehmende noch die anderen Ausbildenden.“

Dass sich verbale und körperliche sexuelle Belästigung auch mit „wohlwollendem“ Sexismus vermischen und zudem erneut Machtgefälle eine Rolle spielen können, verdeutlicht ein weiteres Beispiel der gleichen Befragten in ihrem damaligen Ausbildungsbetrieb:

„Der eine Ausbilder sucht sich jedes Jahr mindestens eine weiblich gelesene Teilnehmer*in aus, die er ‚bevorzugt‘ – in Form von intensivem Fokus, unangebrachter Nähe, voyeuristischen Blicken, Beobachten, Umarmungen, Händehalten, anzüglichen Sprüchen, Nähe suggerierenden Äußerungen. Ich war die Person in meiner Gruppe. Generell bevorzugt er weiblich gelesene und benachteiligt männlich gelesene [Personen].“



Folgen und Bewältigungsmechanismen von Sexismus am Arbeitsplatz

Nachdem in den vorangegangenen Kapiteln der Kontext und verursachende Personen von Sexismus am Arbeitsplatz sowie seine individuellen Ausprägungen beleuchtet wurden, richtet sich der Blick nun auf die Auswirkungen auf Betroffene und die von ihnen entwickelten Strategien, um mit diesen Erfahrungen im Arbeitsumfeld umzugehen.

Auswirkungen und Folgen von Sexismus am Arbeitsplatz

Dafür wurden die Teilnehmenden gefragt, welche Auswirkungen die Erfahrungen, die sie am Arbeitsplatz aufgrund ihres Geschlechts gemacht haben, auf sie haben oder hatten

Emotionale Folgen

41 % der Befragten, die angaben, schon mindestens eine Sexismuserfahrung am Arbeitsplatz gemacht zu haben (n = 735), gaben im Anschluss an, dass sie emotionale Folgen erlebt haben. Dazu zählen Gefühle wie Wut, Angst, Unsicherheit, Hilflosigkeit sowie Unwohlsein. Unter den weiblichen Betroffenen liegt dieser Anteil mit 51 % deutlich höher als unter den männlichen (34 %).

Auch im qualitativen Befragungsteil der vorliegenden Studie zeigen sich emotionale Folgen von Sexismuserfahrungen am Arbeitsplatz als ein häufiges und wiederkehrendes Thema. Die befragten cis-weiblichen Frauen berichteten über Gefühle wie Wut, Enttäuschung, Machtlosigkeit, Frustration, Resignation, Gereiztheit, Ekel, Angst, das Gefühl, nicht ernst genommen zu werden, sowie Hilflosigkeit und Scham.

So berichtete die Geschäftsführerin eines Kleinunternehmens von einer Begegnung mit einem betrunkenen Kunden während der Spätschicht, die verschiedene emotionale Reaktionen bei ihr auslöste:

„Als er meine Brüste ansprach, habe ich mich sehr geekelt, danach hatte ich Angst. Ich habe mich sehr unsicher gefühlt, hatte ihn die ganze Zeit im Blick. Ich war sehr erleichtert, als mein Arbeitskollege spontan vorbeikam.“

Auch 42 % der Befragten, die sich als trans oder divers identifizieren und mindestens einmal Sexismuserfahrungen am Arbeitsplatz gemacht hatten, gaben in der quantitativen Befragung an, emotionale Folgen erlebt zu haben.

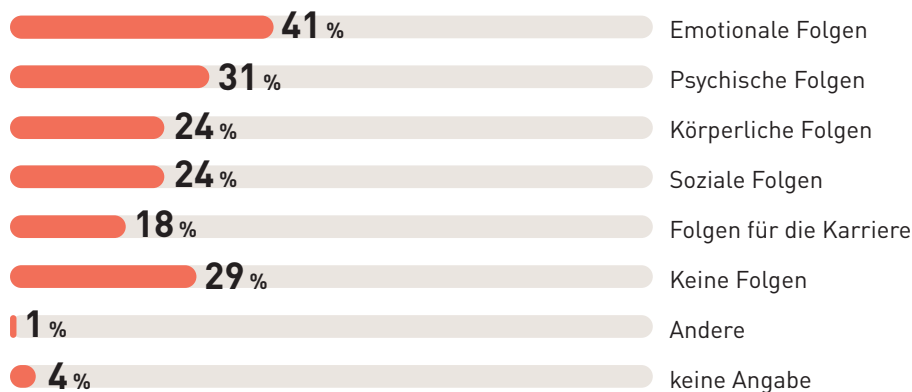
Diese können sich beispielsweise in Wutausbrüchen äußern, insbesondere in emotionalen Stresssituationen. So berichtete in der qualitativen Befragung eine nichtbinäre Person von einer ehemaligen Stelle als Techniker*in:

„Den Job habe ich ja einige Jahre lang gemacht, und da hatte ich regelmäßig Wutanfälle, weil Männer meinten, ich könne dies nicht und das nicht, meine Kleidung müsse sexistisch kommentiert werden oder ich bekomme einfach ein Gespräch von Technikern [Kollegen] mit, in denen sie sich transphob äußern und dann sagen, sie können ja nicht sexistisch sein, weil sie ja 'ne Tochter haben.“

Psychische, psychosomatische und körperliche Folgen

Rund ein Drittel der Befragten (31 %) gab an, dass die erlebten Sexismuserfahrungen am Arbeitsplatz psychische Folgen wie depressive Verstimmungen oder -phasen, Schlafstörungen, Essstörungen, Angststörungen oder Panikattacken nach sich zogen. Auffällig ist hierbei der Blick auf die Verteilung der Altersgruppen: Jüngere

Abb. 19: Auswirkungen von Sexismuserfahrungen am Arbeitsplatz auf Betroffene



Gesamt (n = 735), Mehrfachnennung möglich, daher Summe über 100 %.

Befragte im Alter von 18 bis 35 Jahren gaben häufiger als ältere Befragte psychische Folgen an. Mit steigendem Alter nimmt dieser Anteil ab. Am seltensten berichteten Befragte im Alter von über 56 Jahren von psychischen Auswirkungen.

Knapp ein Viertel der Befragten (24 %) reagierten mit körperlichen Folgen wie etwa Verspannungen, Kopfschmerzen, Magen-Darm- oder anderen psychosomatischen Beschwerden auf Sexismuserfahrungen am Arbeitsplatz.

Eine Erzieherin berichtete in der qualitativen Befragung von psychosomatischen und gesundheitlichen Folgen, die auftraten, nachdem sie einen Kollegen, der über mehrere Jahre hinweg durch übergriffiges Verhalten gegenüber Mitarbeitenden aufgefallen war, bei der Führungskraft gemeldet hatte.

„Meine Kolleginnen und ich mussten wochenlang über den Prozess schweigen und wurden krank. [Das waren] psychosomatische Folgen durch den Stress wie Magenkrämpfe, Kopfschmerzen, Übelkeit, Appetitlosigkeit, depressive Schübe und soziale Ängste. Das Klären der rechtlichen Dinge war so zäh. Es war nicht klar, ob er gekündigt werden kann. Letztendlich hatte er Glück und konnte einfach selbst kündigen und den Vertrag auflösen. Ich weiß, dass er schon an einer neuen [Stelle] arbeitet.“

Soziale Folgen

Das Erleben von Sexismus am Arbeitsplatz führt nicht nur zu emotionalen, psychischen und körperlichen Folgen, sondern wirkt sich auch auf die sozialen Interaktionen im beruflichen und privaten Umfeld der Betroffenen aus. So berichteten in der quantitativen Umfrage 24 % der Befragten, die mindestens eine Sexismuserfahrung am Arbeitsplatz gemacht hatten, von Folgen wie Konflikten, sozialer Isolation, Rückzug sowie dem Verlust von Vertrauen.

Auch die zuvor erwähnte Erzieherin, die ihren Kollegen gemeldet hatte, berichtete von Erfahrungen sozialer Isolation durch das Kollegium.

„Alle anderen [das Kollegium] sind entweder bedeckt dazu oder verstehen gar nicht, dass er gemeldet wurde, und haben mit sozialem Ausschluss reagiert. Wir sind die ‚Petzen‘. So zu arbeiten ist für die Gesundheit ganz schlimm.“

Auch eine weitere Teilnehmerin erlebte diese Folgen, nachdem sie sich über benevolenten Sexismus durch einen Kollegen beschwert hatte.

„Meine Beschwerde darüber beim Chef wurde mit Nennung meines Namens in der Dienstbesprechung eingebracht, wonach mehrere Kollegen bis zum Ende meiner Tätigkeit dort kein Wort mehr mit mir sprachen.“

Im qualitativen Befragungsteil schildert eine Teilnehmerin mit Behinderung einen konkreten Vorfall, den sie als Sexismus am Arbeitsplatz erlebt hat: Ein fachfremder Kollege mit weniger Berufserfahrung wird bei einer Beförderung für eine Leitungsposition bevorzugt, der anschließende Beschwerdeprozess löst bei ihr emotionale und körperliche Erschöpfung aus. Dies führte zu einem Rückzug aus ihrem sozialen Umfeld. Zusätzlich äußerte sie Ängste, als Frau mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt nicht die gleichen Chancen zu haben, was das Vorgehen gegen die Benachteiligung für sie besonders belastend machte.

„Mich hat es emotional und dann auch körperlich so erschöpft, dass ich monatelang kaum soziale Kontakte hatte, ich habe in dem Ressort jegliche Chance auf ein Weiterkommen verspielt, er ist mit einem Lächeln und einer überragenden Beurteilung gegangen, keine Folgen für ihn.“

Auswirkungen auf den Erwerbsverlauf und die finanzielle Situation

Die oben geschilderte Erfahrung der Teilnehmerin zeigt einen weiteren Aspekt der Folgen auf, die Sexismuserfahrungen am Arbeitsplatz für die Betroffenen haben können: Sie können sich negativ auf ihre Erwerbslaufbahn auswirken.

Für fast ein Fünftel (18 %) der Befragten hatte erlebter Sexismus am Arbeitsplatz weitreichende Folgen für ihre Beschäftigung oder Karriere. Dazu gehörten Kündigung, Abteilungs- oder Arbeitsplatzwechsel oder eine nicht erfolgte Beförderung. Gut jede achte Person (13 %) gab zudem an, dass die Erfahrungen, die sie am Arbeitsplatz aufgrund ihres Geschlechts gemacht hatte, sich negativ auf ihre finanzielle Situation auswirkten.

Eine Teilnehmerin der qualitativen Befragung berichtete von einem Vorfall, den sie als junge Frau erlebt hatte. Ihr damaliger Chef äußerte sich wiederholt abwertend über ihr äußeres Erscheinungsbild und demütigte sie vor dem Kollegium. Die Situation verunsicherte sie stark und führte zu intensiven emotionalen Reaktionen, wie Weinen am Arbeitsplatz. Versuche, Unterstützung über interne Stellen wie die Personalabteilung oder den Betriebsrat zu erhalten, blieben erfolglos. Sie entschied sich in der Folge, die Abteilung zu verlassen:

„Mir hat nur der Abstand durch das coronabedingte Homeoffice und ein interner Stellenwechsel geholfen.“

Eine weitere Teilnehmerin der qualitativen Studie berichtete ebenfalls von einer vergangenen Erfahrung, die in ihrem Fall dazu führte, dass sie gekündigt hat. Im Büro ihres damaligen Chefs, des Geschäftsführers, hing an der Wand ein großes pornografisches Bild zweier Frauen, die Oralverkehr hatten. Sie beschrieb weiter die Folgen:

„Ich habe mich geschämt, dieses Bild sehen zu müssen. Ich habe mich in meiner eigenen Sexualität und als Frau abgewertet gefühlt. Ich habe mich unwohl gefühlt im Büro [meines Chefs], da ich nicht wusste, ob er mich genauso sieht. Ich habe das als zutiefst verstörend und übergriffig empfunden, ebenso wie absolut unprofessionell.“

Ihr Versuch, sowohl mit dem Kollegium als auch mit dem zweiten Geschäftsführer über die Situation zu sprechen, führte zu keiner Verbesserung ihrer Lage am Arbeitsplatz:

„Ich hab' es im Kolleg*innenkreis angesprochen, die zumeist männlichen Kollegen fanden das allerdings nicht schlimm, sondern eher cool, dass ich die

Möglichkeit hatte, das Bild zu sehen. Denn nur wenige Personen durften in diesen Raum. Ich habe dann meine eigene Wahrnehmung und mein Empfinden infrage gestellt. Ich bin nach einigen Wochen, in denen es zu weiteren sexistischen Bemerkungen und Machtmissbrauch kam, zu dem zweiten Geschäftsführer gegangen und habe ihm mein Unwohlsein mitgeteilt. Dieser konnte das gut verstehen und war sich dessen auch bewusst, fühlte sich allerdings nicht in der Lage, etwas dagegen zu unternehmen. Ich habe dann einige Wochen später gekündigt.“

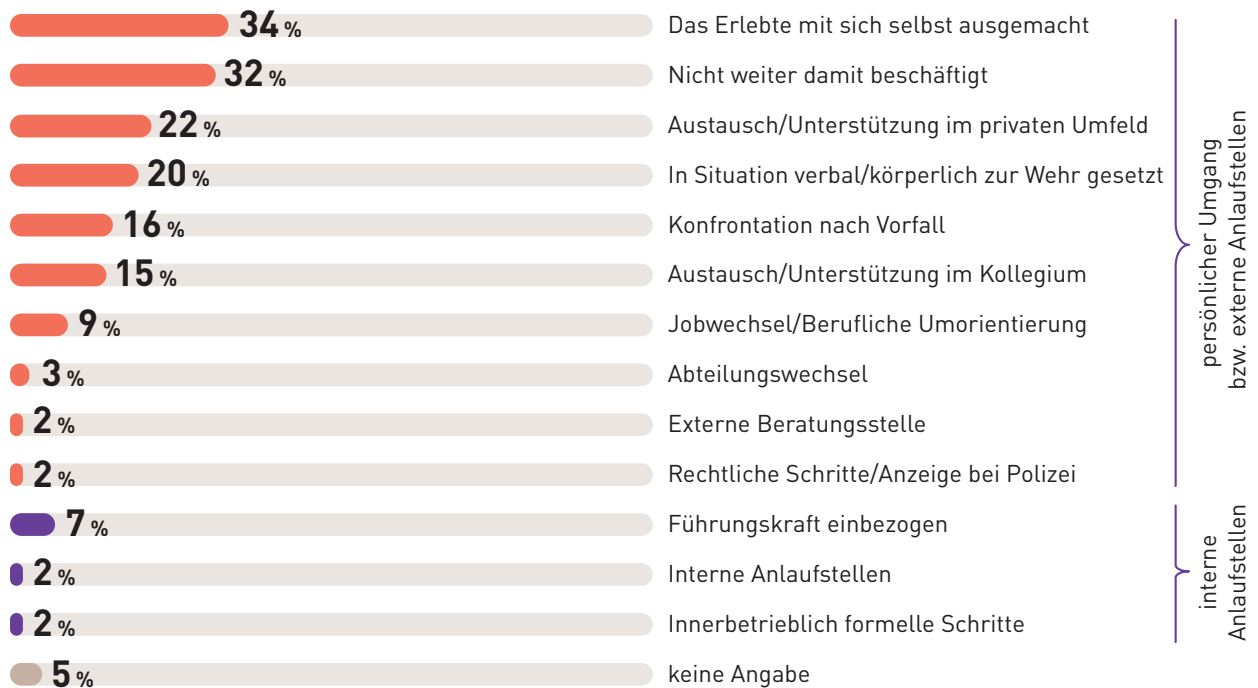
Die Kündigung hatte negative Auswirkungen auf die finanzielle Situation der Betroffenen. Dass Beschwerden ohne Wirkung geblieben waren und Personen im Kollegium mit Ablehnung darauf reagierten, führte zu einer zusätzlichen Belastung.

„Ich habe gekündigt, habe daraufhin drei Monate eine Sperrung gehabt bezüglich Arbeitslosengeld und war dann genau das: arbeitslos. Die Zeit, die ich dann noch in dem Unternehmen verbringen musste, wurde ich von allen Mitarbeitenden gemieden. Daraufhin habe ich dann versucht, einen neuen Job zu finden und mit dieser Erfahrung umzugehen.“

Der Bericht der Teilnehmerin zeigt auch, wie eng Sexismus und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz mit Machtstrukturen verknüpft sind. Die Betroffene erlebt nicht nur eine Abwertung ihres Unwohlseins durch das Kollegium und durch Vorgesetzte, die die Situation verharmlosen und darin sogar eine Bevorzugung der Betroffenen sehen. Das verdeutlicht, dass die Wahrnehmung von Sexismus und Machtmissbrauch stark individuell geprägt ist und von der eigenen Position innerhalb gesellschaftlicher Machtverhältnisse abhängt.

Die Betroffene beginnt daraufhin, ihr eigenes Empfinden infrage zu stellen. Viele Betroffene berichten in der Tagebucherhebung, dass sie das Erlebte im Nachhinein hinterfragt haben. Sie stellen sich Fragen wie: „Ist es wirklich so schlimm? Übertreibe ich?“ Auch hier spielen Machtstrukturen eine zentrale Rolle: Die Perspektive der Betroffenen wird nicht anerkannt, weil Personen in hierarchisch höheren Strukturen die Situation oder den Sexismus verharmlosen. Dies führt zu Rückzug und Schweigen. Reagieren Führungskräfte nicht auf sexistisches Verhalten oder verharmlosen es, wirkt sich dies unmittelbar auf die Betriebskultur aus. Die geschilderte Reaktion des zweiten Geschäftsführers verdeutlicht die institutionelle Dimension: Auch wenn Führungspersonen die Problematik erkennen, fühlen sie sich aus unterschiedlichen Gründen machtlos oder unwillig einzugreifen. Dadurch können Sexismus und Machtmissbrauch in der Organisation fortbestehen.

Abb. 20: Umgang der Betroffenen mit Sexismuserfahrungen am Arbeitsplatz



Gesamt (n = 735), Mehrfachnennung möglich, daher Summe über 100 %.

Bewältigungsmechanismen und Strategien im Umgang mit Sexismus

In den vorangegangenen Kapiteln dieser Studie wurde aufgezeigt, in welchen Formen Sexismus am Arbeitsplatz auftreten und welche Folgen das Erleben für Betroffene haben kann. Sexistisches Verhalten zu erleben oder in einem Umfeld zu arbeiten, in dem Sexismus häufig vorkommt und sogar normalisiert wird, kann dazu führen, dass Betroffene Strategien entwickeln, um mit dieser Belastung umzugehen. Oft handelt es sich bei Sexismus nicht um ein einmaliges, sondern um ein wiederkehrendes Verhalten oder sogar strukturelles Element der Unternehmenskultur.

Von den insgesamt 1.147 Teilnehmenden der Studie gaben 735 Personen an, bereits Sexismus am Arbeitsplatz erlebt zu haben. Diese Gruppe wurde anschließend gefragt, wie sie mit diesen Erfahrungen umgegangen ist. Die Frage nach dem Umgang mit den Sexismuserfahrungen zeigt ein breites Spektrum an Strategien, von denen teilweise auch mehrere gleichzeitig angegeben wurden.

Berufliche Neuorientierung

Wie in Abbildung 19 dargestellt, gab fast ein Fünftel (18 %) der Befragten an, dass sich der Sexismus, den sie am Arbeitsplatz erlebt haben, negativ auf ihre Karriere und den weiteren Erwerbsverlauf auswirkte. Auf die Frage nach dem persönlichen Umgang mit den Erfahrungen gaben 9 % der Betroffenen an, ihren Job gewechselt oder sich sogar beruflich neu orientiert zu haben, beispielsweise durch einen Branchenwechsel. 3 % der Befragten gaben an, die Abteilung oder das Team gewechselt zu haben.

Sexismus innerlich verarbeiten: Strategien der Selbstbewältigung

Mehr als ein Drittel der Befragten (34 %) gab an, das Erlebte mit sich selbst auszumachen und auf eigene Weise zu bewältigen. Dass diese Erfahrungen nach innen gewendet und somit für Dritte unsichtbar bleiben, kann den Leidensdruck und damit die negativen Auswirkungen auf die seelische und körperliche Gesundheit erhöhen. Es gibt verschiedene Gründe, warum Betroffene ihre Erfahrungen mit Sexismus nicht teilen, sondern eigene Bewältigungsstrategien entwickeln. Diese Gründe sind sehr individuell und hängen mit der persönlichen Sozialisation, dem subjektiven Erleben der Situation sowie den äußeren Umständen und dem sozialen Umfeld zusammen, in dem das Erlebnis stattfindet.

Die Teilnehmenden der qualitativen Tagebuchstudie berichteten von verschiedenen Hemmnissen, ihre Erfahrungen offen anzusprechen. Dazu zählen frühere negative Erlebnisse bei der Suche nach Unterstützung und die Wahrnehmung, dass Sexismus so stark normalisiert und alltäglich ist, dass die Kapazität fehlt, jedes Mal dagegen vorzugehen.

„Ich schwanke in solchen Situationen immer wieder, ob ich das Thema einfach ruhen lasse oder noch stärker dagegen vorgehen soll. Je nach Ressourcen wähle ich das ein oder das andere.“

An dieser Stelle knüpfen die Ergebnisse der vorliegenden Befragung an die Erkenntnisse der Pilotstudie von Wippermann (2019, S. 10) an:

„Frauen betonen, dass sie übergreifende Erfahrungen gelegentlich nicht als störend empfinden, sie emotional und mental beiseiteschieben, ignorieren, als lächerlich abtun – abhängig von ihrer Stimmung, inneren Disposition und situativen Robustheit. Allerdings sind das Ausnahmen: Auch wenn einige Frauen von eigener Robustheit durch Gewöhnung sprechen, empfinden und reflektieren die meisten Frauen sexistische Übergriffe grundsätzlich als störend und herabwürdigend. Nur ihre persönliche Art der Aufnahme und des Umgangs variieren je nach Tagesbefindlichkeit. Der ‚Reiz‘ (die Tat) war aber objektiv sexistisch.“

Hinzu kommt die Angst vor negativen Reaktionen, davor, nicht ernst genommen zu werden oder sich berufliche Chancen sowie den Kontakt zu Personen aus dem Kollegium zu verbauen. Nicht zuletzt bestehen bei den Betroffenen oftmals Unsicherheiten darüber, ob ein Vorfall „schlimm genug“ war, sowie die Tendenz, sich eine Teilschuld zuzuschreiben. So schilderte eine der Teilnehmenden im qualitativen Teil der vorliegenden Studie ihre Gefühle und Gedanken nach einem sexistischen Vorfall:

„Um ehrlich zu sein, ich habe mich sehr schlecht gefühlt. Habe ich ihm Anlass gegeben, dass er sich so verhält? War ich schuld?“

Eine weitere teilnehmende Person reflektierte ein Erlebnis aus ihrer Ausbildungszeit im Handwerk. Ein Kollege, mit dem sie häufiger zusammenarbeiten musste, bewegte sich in der Interaktion an der Grenze zu „zu nett“. Damals, so schilderte sie, habe sie „einfach nett weitergemacht“, um die Arbeit und Ausbildung zu Ende zu bringen, „möglichst ohne großen Aufstand/Anstrengungen“.

„[Und] neben einer 40-h-plus-Überstunden-Woche im Handwerk sind die Kapazitäten, für bessere Arbeitsbedingungen zu kämpfen, nicht mehr allzu viel vorhanden.“

Inzwischen habe sich das verändert:

„Mittlerweile spreche ich sowas an und konfrontiere die Menschen mit ihrem Verhalten – [auch] wenn es mir unangenehm ist.“

Hier greifen mehrere Aspekte ineinander: Erstens liegt die Verantwortung, gegen erlebten Sexismus vorzugehen, oft bei der betroffenen Person selbst. Das kostet Kraft und Energie und ist zudem mit der Unsicherheit verbunden, ob man dafür kämpfen muss, in der Situation ernst genommen zu werden. Zweitens wird die Machtperspektive deutlich: In Ausbildungssituationen besteht ein klares Hierarchieverhältnis, wodurch die Hürde, erlebten Sexismus anzusprechen, noch höher ist. Gleichzeitig zeigt sich am Beispiel einiger Teilnehmerinnen ein individueller Entwicklungsprozess. Jahre später betrachteten sie vergangene Situationen anders und gaben an, heute anders zu handeln: von einer passiven Haltung, Probleme selbst auszumachen, hin zu einer aktiven Reaktion.

„Ich habe das damals lange geschluckt und geschwiegen. Heute würde ich sehr viel eher klar benennen, dass das gar nicht geht und das melden. Ich sehe es heute viel klarer.“

Frauen wenden sich häufiger an ihr privates Umfeld

22 % der befragten Personen, die bereits Sexismus am Arbeitsplatz erlebt haben, gaben an, sich mit ihrem privaten Umfeld über das Erlebte ausgetauscht oder sich dort Unterstützung gesucht zu haben. Auffällig ist hier die unterschiedliche Verteilung zwischen Männern und Frauen: Frauen tauschen sich mit 30 % signifikant häufiger als Männer (16 %) im privaten Umfeld über das Erlebte aus. Gründe dafür können soziale Stigmatisierung und starre Rollenerwartungen sein. Dass auch Männer von Sexismus betroffen sein können, ist in der Gesellschaft ein meist tabuisiertes Thema, da dies das traditionelle Rollenbild des „starken Mannes“ infrage stellt, der sich stets zur Wehr setzen können sollte. Dieses Rollenbild kann bewirken, dass Männer ihre Gefühle nach innen richten und davon absehen, ihre Erfahrungen öffentlich oder im persönlichen Umfeld zu teilen (Wong et al., 2017).

Konfrontation: Chancen und Grenzen

Ein Fünftel der Befragten (20 %), die bereits Sexismus am Arbeitsplatz erlebt hatten, gab an, sich unmittelbar in der Situation verbal oder körperlich zur Wehr gesetzt zu haben oder die Person, von der das Verhalten aus-

ging, später damit konfrontiert zu haben (16 %). Zwischen männlichen und weiblichen Betroffenen konnte dabei kein signifikanter Unterschied festgestellt werden.

Sexistisches Verhalten direkt anzusprechen, kann eine Strategie persönlicher Selbstermächtigung sein, um mit dem Erlebten umzugehen.

Im qualitativen Befragungsteil der vorliegenden Studie schildert eine Teilnehmerin eine Situation, in der sie unmittelbar auf ein sexistisches Verhalten reagiert. Das habe ihr geholfen.

„Mir hilft es in solchen Situationen, wenn ich den Mut und die Möglichkeit habe, mit den Männern ins Gespräch zu gehen.“

Auch eine weitere Teilnehmerin, die sich unmittelbar gegen einen sexistischen Kommentar zur Wehr setzte, berichtet, dass ihr die unmittelbare Konfrontation geholfen habe.

„Mir hat geholfen, dass ich meine Grenzen direkt klar benennen konnte – auch wenn das unangenehm war.“

Andere Teilnehmende der qualitativen Befragung setzen auf Strategien wie Humor und Selbstbewusstsein.

„Ich habe es mit Humor genommen. Oft habe ich den Kerlen einfach nur den Spiegel vorgehalten!“

„Selbstbewusstsein und ein freches Mundwerk: Spiegeln der Situation, meist wird den Personen dann schon klar, was sie da eben erzählt haben ... Bisher [gab es dadurch] keine Eskalation.“

Idealerweise kann eine Konfrontation erfolgreich sein. Sexistisches Verhalten ist nicht immer böswillig gemeint und eine direkte Konfrontation kann einen Raum für Gespräche eröffnen, in dem man voneinander lernen kann. Ein Beispiel hierfür schildert eine Teilnehmerin der qualitativen Befragung, welches in Kapitel 5 zitiert wird. Die Teilnehmerin wurde von einem externen Kollegen im E-Mail-Austausch zunächst für einen Mann gehalten und begründete dies mit ihrer sachlichen Erklärungsweise sowie ihrem Umgang mit Zahlen. Auf ihre leicht spöttische Nachfrage, wie sie denn „femininer“ hätte antworten sollen, entschuldigte er sich anschließend bei ihr.

Die Konfrontation wirkte sich positiv auf die weitere Zusammenarbeit aus:

„Er ist seitdem sehr bedacht in der Kommunikation mit mir, und auch meine Chefin fragte mich, ob da etwas war, weil er plötzlich so zugewandt und höflich ist. Ich verhalte mich ihm gegenüber wie sonst auch.“

Konfrontation kann zu Mehrbelastung führen

Im Internet finden sich zahlreiche Artikel, die Personen, insbesondere Frauen, die von Sexismus betroffen sind, Tipps geben, wie sie reagieren können: etwa durch Schlagfertigkeit, Empowerment-Angebote oder Argumentationshilfen.

Solche Hinweise sind wichtig, um Betroffene zu unterstützen. Gleichzeitig vermittelt diese Herangehensweise, dass es allein die Aufgabe der Betroffenen sei, richtig und angemessen zu reagieren, und schiebt ihnen die Hauptverantwortung dafür zu. Es entsteht die Vorstellung, es gebe ein richtiges und ein falsches Verhalten, und eine Situation hätte vielleicht verhindert oder entschärft werden können, wenn man „richtig“ reagiert hätte. Das ist besonders problematisch bei Fällen von sexueller Belästigung.

Die Befragung zeigt, dass etwas, das in einem Umfeld funktioniert, in einem anderen nicht wirksam sein kann. So berichten die Teilnehmenden in der qualitativen Erhebung häufiger über negative als über positive Folgen, wenn sie den erlebten Sexismus ansprechen. Schon vor der Konfrontation stehen viele unter großem Druck, den richtigen Ton zu treffen und respektvoll zu reagieren, um eine Eskalation zu vermeiden. Es kann entmutigend sein, wenn eine betroffene Person eine Konfrontation versucht, damit aber keinen Erfolg hat.

Mehrere Teilnehmende der qualitativen Befragung berichten, dass sie zwar versucht hätten, bestimmt zu reagieren und direkt auf sexistische Kommentare einzugehen, dies jedoch nicht einfach gewesen sei und sie sich dabei unwohl gefühlt hätten. Wenn man eine Person mit ihrem sexistischen Verhalten konfrontiert, besteht zudem die Gefahr, weitere Eskalation zu erfahren. Da niemand als Sexist oder Sexistin gelten möchte und das Thema stark tabuisiert ist, kann es zu heftigen Reaktionen vonseiten derjenigen kommen, von denen der Sexismus ausgeht. Für die betroffene Person bedeutet dies ein zusätzliches Risiko.

Eine Teilnehmerin der qualitativen Befragung berichtet von einem Vorfall während einer Dienstreise, der bereits in Kapitel 5 behandelt wird. Während der Autofahrt machte ein Kollege wiederholt respektlose und sexualisierte Bemerkungen. So bezeichnete er beispielsweise eine Verkäuferin an der Tankstelle abwertend und nutzte für andere Frauen vulgäre Ausdrücke wie „F*tze“ oder „geile Stute“. Die Betroffene berichtete weiter, dass sie es als besonders belastend empfunden habe, dass ihr anderer Kollege auf die abwertenden Bemerkungen lediglich mit Lachen und witzelnden Kommentaren reagiert habe. Die Teilnehmerin entschied sich, das Verhalten zu thematisieren:

„Als ich selbst dieses Verhalten angesprochen habe und dass ich nicht möchte, dass so über andere Menschen und Frauen gesprochen wird, wurde ich als Wörter-Nazi und Feministin bezeichnet und als Spaßbremse. Ich habe es klar und deutlich angesprochen, bin dabei ruhig geblieben. Dann jedoch, als ich dafür selbst beleidigt wurde, bin ich stumm geworden.“

Anschließend habe sie sich machtlos gefühlt. Auch eine andere Teilnehmerin erlebte eine ähnliche Reaktion, nachdem sie das Verhalten eines Kollegen angesprochen hatte, der sich seit Längerem verbal übergriffig gegenüber Personen aus dem Kollegium und Kindern der Einrichtung, in der sie tätig ist, äußerte. Sie habe das Verhalten ...

„.... zuerst angesprochen, dann abgewartet, [wieder] angesprochen, daraufhin aggressives Verhalten erleben dürfen und fast schon so was wie Mobbing, weil er über mich gesprochen hat und es in einigen Meetings darum ging, dass ich etwas gegen ihn hätte.“

Eine weitere Teilnehmerin konfrontierte zwei Kollegen mit ihrem Verhalten, als sie eine gemeinsame Kollegin im Flur wegen ihrer engen Leggings beobachteten und ihr Aussehen kommentierten.

„Ich habe die beiden Kollegen direkt angesprochen und gefragt, ob das sein musste, und gesagt, dass sie ihre Gedanken auch für sich behalten könnten, statt sie laut zu äußern. Sie reagierten abwehrend, meinten, ich sei wieder zu ‚woke‘ und solle nicht alles auf die Goldwaage legen. Danach haben sie mich den restlichen Tag gemieden.“

Die Teilnehmerin berichtete auch, dass die negative Reaktion auf ihre Konfrontation bei einer anderen Situation sogar dazu führte, dass die Arbeitsabläufe beeinträchtigt wurden. Da sie im medizinischen Bereich tätig ist, waren diese Folgen besonders kritisch.

„Ich habe gemeinsam mit einer Kollegin direkt reagiert und klargestellt, dass solche Kommentare unnötig und respektlos sind. [...] Die beiden Kollegen reagierten abwehrend und warfen uns vor, wir würden ‚übertreiben‘, es sei ‚nur‘ eine Anmerkung gewesen. Im weiteren Verlauf des Dienstes war die Stimmung angespannt, wir mieden uns gegenseitig, was auch die Arbeitsabläufe negativ beeinflusste.“

In vielen dieser beschriebenen Fälle führte die Reaktion der Personen, die mit dem von ihnen ausgehenden Sexismus konfrontiert wurden, zu einer zusätzlichen Belastung für die Betroffenen oder hatte Einfluss auf das Arbeitsumfeld. Wie im obigen Beispiel, in dem die Teilnehmerin von Mobbing spricht, kann die Konfrontation mit sexistischem Verhalten am Arbeitsplatz auch zu sozialem Ausschluss führen. Wer Missstände wie

Sexismus anspricht oder Täterpersonen unmittelbar konfrontiert, gilt schnell als „unangenehm“, „überempfindlich“ oder „störend“. Oft schließen sich Personen aus individuellen Gründen lieber der Mehrheit oder dem bequemen Schweigen an, statt sich solidarisch zu verhalten. Auch Machtverhältnisse spielen eine Rolle. Wer auf Probleme hinweist, stellt bestehende Strukturen infrage. Das wirkt bedrohlich auf jene, die von diesen Strukturen profitieren oder sie nicht ändern wollen. In manchen Organisationen besteht zudem eine seit Jahren etablierte Unternehmenskultur, die von Sexismus geprägt sein kann. Das Kollegium empfindet Sexismus dann als normal. Wer diese Struktur, auf die sich alle unausgesprochen geeinigt haben, stört, wird nicht als Teil des Teams wahrgenommen.

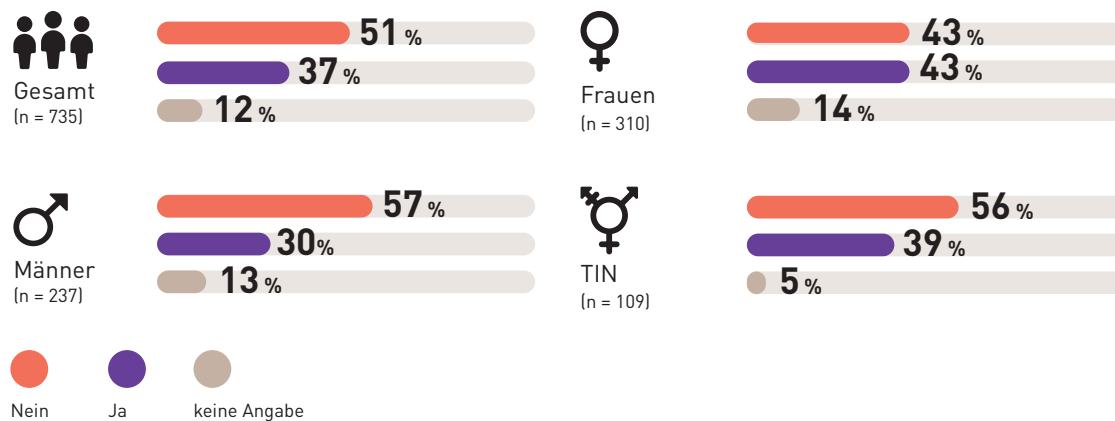
Die Schweigespirale

In einigen Fällen führte die abwertende Reaktion auf die Konfrontation mit dem sexistischen Verhalten dazu, dass sich andere Personen aus dem Kollegium, die die Situation beobachtet haben, nicht mehr trauten, selbst aktiv zu werden. Dieses Phänomen wird Schweigespirale genannt (Kepplinger, 2016). Diese führt dazu, dass Menschen, die bei moralisch relevanten Themen mit ihrer Meinung im Widerspruch zur wahrgenommenen Mehrheitsmeinung stehen, ihre Meinung verschweigen, um sich nicht zu isolieren.

Studien weisen darauf hin, dass Männer selbst dann, wenn sie sexistische Äußerungen oder Verhaltensweisen ablehnen, oft davon absehen, diese offen zu kritisieren, weil sie soziale Sanktionen, Statusverluste oder Angreifbarkeit innerhalb der Peergroup befürchten. Insbesondere die Annahme, dass andere Männer Sexismus tolerieren oder ein Einschreiten missbilligen, wirkt hemmend auf intervenierendes Verhalten – ein Mechanismus, der in der Forschung als pluralistische Ignoranz beschrieben wird. Die wahrgenommene Abweichung von erwarteten Männlichkeitsnormen kann dazu führen, dass Männer Schweigen als risikoärmere Handlungsoption wählen, wodurch sexistische Praktiken und Äußerungen im Alltag fortbestehen (De Souza & Schmader, 2021; Rudman et al., 2012).

Die Konfrontation von Sexismus durch Betroffene am Arbeitsplatz führt darüber hinaus nicht zwangsläufig zu einer Veränderung ihrer Situation. Ihr Handlungsspielraum ist in der Regel begrenzt und zeigt sich vor allem in Form von Selbstermächtigung. Umso wichtiger ist es, dass Führungskräfte Verantwortung übernehmen, Strukturen schaffen und dafür sorgen, dass diese konsequent genutzt werden, und aktiv dazu beizutragen, Sexismus nachhaltig zu verhindern.

Abb. 21: Unterstützung durch Personen aus dem Kollegium erhalten



Werte gerundet. Summenabweichungen durch Rundungen.

Das Kollegium als Ressource gegen Sexismus – vor allem für Frauen

Abbildung 20 auf Seite 51 verdeutlicht, dass insgesamt nur etwa jede siebte Person (15 %), die bereits Sexismus am Arbeitsplatz erlebt hat, sich im Kollegium dazu ausgetauscht oder Unterstützung bei ihnen gesucht hat. Hier zeigen sich signifikante Geschlechterunterschiede: Lediglich 7 % der betroffenen Männer suchten sich Unterstützung im Kollegium, während dies mit 22 % rund dreimal so viele der betroffenen Frauen taten.

Personen, die angaben, bereits Sexismus am Arbeitsplatz erlebt zu haben, wurden anschließend gefragt, ob sie im Kontext ihrer Erfahrungen Unterstützung im Kollegium erhalten haben. Über ein Drittel der Befragten (37 %) gab an, dass dies der Fall war, wobei es auch hier einen signifikanten Geschlechterunterschied gibt: 43 % derjenigen, die angaben, Unterstützung im Kollegium erhalten zu haben, waren Frauen und nur 30 % Männer. Auch bei den Personen, die angaben, keine Unterstützung im Kollegium erhalten zu haben, zeigen sich geschlechtsspezifische Unterschiede: 57 % dieser Teilgruppe waren Männer und 43 % Frauen. Personen, die sich als trans, inter oder nicht-binär identifizieren, gaben zu 56 % an, keine Unterstützung im Kollegium erhalten zu haben.

Die Unterstützung durch Personen aus dem Kollegium kann eine wertvolle Ressource sein, mit Sexismus am Arbeitsplatz umzugehen. In der qualitativen Befragung beschreibt eine Betroffene:

„Einmal habe ich im Büro deswegen [aufgrund des sexistischen Verhaltens] geweint. Ich habe das mit meinen direkten Kolleg*innen besprochen, die mich aufgefangen haben und mir Hilfe angeboten haben.“

Eine weitere befragte Person erklärt:

„Es war sehr hilfreich, dass meine Kollegin sofort reagiert und mich unterstützt hat. Das Gefühl, nicht alleine für die Einordnung oder Reaktion verantwortlich zu sein, war entlastend.“

Warum wenden sich Männer, die am Arbeitsplatz Sexismus erleben, seltener an Personen im Kollegium und erhalten auch seltener Unterstützung als Frauen? Dies ist nicht nur Ausdruck geringerer Betroffenheit, sondern auch Folge spezifischer gesellschaftlicher Zuschreibungen und männlicher Sozialisation. Eine zentrale Rolle spielt dabei das Ideal der sogenannten hegemonialen Männlichkeit, das Stärke, Unabhängigkeit und Kontrollfähigkeit betont. Gewalterfahrungen oder erlebte Diskriminierung widersprechen diesem Ideal fundamental (Connell & Messerschmidt, 2005).

Mit diesem Ideal verbunden sind Gefühle von Scham und die Angst, stigmatisiert oder nicht ernst genommen zu werden. Während weibliche Betroffene durch wiederholte Erfahrungen von Sexismus in unterschiedlichen Lebensbereichen ein kollektives Deutungsmuster entwickeln konnten, das solidarisches Handeln erleichtert, fehlt Männern ein solches Bezugssystem. Hinzu kommt, dass sexistische Zuschreibungen gegenüber Männern häufig in Form vermeintlich positiver Erwartungen auftreten – etwa Leistungsfähigkeit, Durchhaltevermögen oder permanente Verfügbarkeit (Rudman et al., 2012; De Souza & Schmader, 2021).

Ebenfalls relevant ist zudem die Frage nach Räumen, in denen über Ohnmachtserfahrungen gesprochen werden kann. Diskriminierte Gruppen haben sich beispielsweise im Zuge feministischer und rassismuskritischer Bewegungen solche Räume geschaffen.

So zeigt sich, dass Männer zwar auch Leid erfahren, aber kaum über etablierte Praktiken und Räume verfügen, dieses zu artikulieren und kollektiv zu verarbeiten.

Kollegiale und strukturelle Unterstützung als Bedarfe gegen Sexismus

Egal, ob man es Speak-up Culture, Active Bystanding, Allyship oder Solidarität nennt: bei diesen Konzepten geht es darum, Sexismus nicht einfach stehen zu lassen, sondern ihn als solchen zu erkennen und sich ihm entgegenzustellen, wenn man ihn erlebt oder beobachtet. Alle vier Konzepte haben gemeinsam, dass sie Strukturen und Haltungen beschreiben, die verhindern sollen, dass Sexismus unsichtbar bleibt oder normalisiert wird. Sie setzen an unterschiedlichen Ebenen an:

- **Speak-up Culture** schafft ein Betriebsklima, in dem Betroffene oder Beobachtende Sexismus ansprechen können.
- **Active Bystanding** beschreibt das konkrete Eingreifen von Personen aus dem Kollegium in einer akuten Situation.
- **Allyship** betont die Verantwortung von Nicht-Betroffenen, ihre Position zu nutzen, um Betroffene zu unterstützen.
- **Solidarität** bildet das Fundament gemeinschaftlicher Unterstützung.

Zusammen tragen sie dazu bei, Sexismus nicht als individuelles Problem der Betroffenen, sondern als kollektive Herausforderung zu begreifen, die gemeinsames Handeln erfordert, um geschlechtsspezifischen Herabwürdigungen und Benachteiligungen entgegenzuwirken.

Der Wunsch nach Solidarität und Unterstützung durch das Kollegium im Falle von Sexismus am Arbeitsplatz ist ein wiederkehrendes Thema der qualitativen Tagebuchstudie. Nach jeder in der App dokumentierten Situation wurden die Teilnehmenden gefragt, welche Unterstützung, Maßnahmen oder Hilfe sie sich gewünscht hätten. Viele Betroffene gaben insbesondere die Unterstützung durch das Kollegium an.

Unmittelbare Unterstützung durch das Kollegium

In der qualitativen Befragung berichtet eine Teilnehmerin von einem Vorfall beim gemeinsamen Mittagessen, nach welchem sie sich unwohl, schwach und überfordert fühlte. Sie vertraute sich ihrem Vorgesetzten an, welcher weitere Schritte einleitete. Unmittelbar hätte sie sich jedoch gewünscht:

„[Kollegen], die in dem Moment etwas gesagt hätten. Aber es wurde nur gelacht (alle männlich).“

Auch eine weitere Befragte, die im Arbeitskontext Sexismus erlebte, schildert einen ähnlichen Vorfall und Wunsch: Während ihrer Mittagspause auf dem Krankenhausbauhof wurde sie von einer Gruppe junger männlicher Personen angesprochen und belästigt. Die Männer riefen ihr „Hallo, uhlala“ hinterher, schauten ihr nach und lachten dabei lautstark.

„Ich fühlte mich unwohl, wütend und angeekelt. Die Situation war beschämend und übergriffig – besonders, weil sie völlig unerwartet kam.“

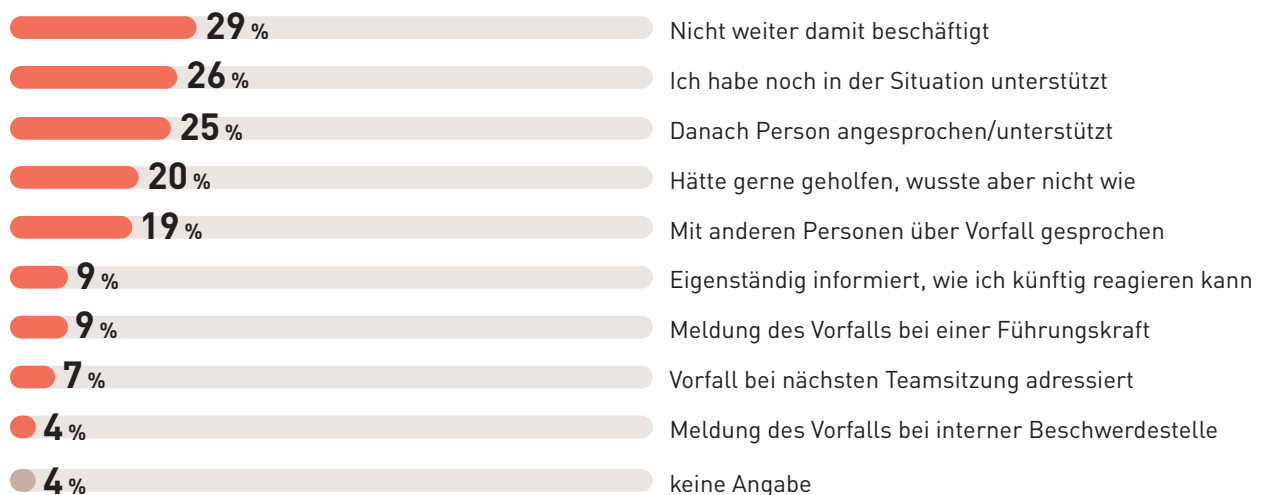
Sie habe sich zwar impulsiv zur Wehr gesetzt, schildert jedoch, dass die Situation ihr Sicherheitsgefühl am Arbeitsplatz beeinträchtigt habe. Sie beschreibt:

„Hätte mir gerne von meinen medizinischen Kolleg*innen, [die] nur ein paar Meter entfernt standen und die Situation offenbar mitbekommen hatten, gewünscht, dass sie aktiv reagiert und mich supportet hätten. Allein gelassen zu werden, obwohl andere anwesend waren, hat das Gefühl der Ohnmacht verstärkt.“

Die gleiche Teilnehmerin schilderte eine weitere Situation, die sich von den anderen Beispielen, die häufig verbale sexuelle Belästigung betreffen, unterscheidet. In diesem Fall handelte es sich um eine durch stereotype Vorstellungen motivierte sexistische Bemerkung. Sie wollte im Büro einige schwere Ordner aus einem hohen Schrank holen und aussortieren. Ihre Vorgesetzte wandte sich mit den Worten „Mach du das mal, du bist groß und stark“ an einen männlichen Kollegen. Überrascht bedankte sich die Teilnehmerin zunächst, ergänzte dann jedoch, dass sie die Aufgabe auch selbst übernehmen oder gemeinsam aufteilen könnten. Die Vorgesetzte entgegnete darauf lediglich: „Nee, nee, lass das mal den Mann machen.“ Die Betroffene schildert:

„Ich fühlte mich irritiert, nicht ernst genommen und leicht herabgewürdigt – als wäre ich automatisch weniger belastbar oder hilfsbedürftig, nur weil ich eine Frau bin. Die Bemerkung wirkte wie ein beiläufiger Kommentar, hatte aber eine klare Wirkung auf mich. Ich hätte mir gewünscht, dass mein Kollege bereits in dem Moment etwas gesagt hätte – zum

Abb. 22: Umgang mit beobachtetem Sexismus



Gesamt (n = 729), Mehrfachnennung möglich, daher Summe über 100%.

Beispiel, indem er die Bemerkung der Leitung hinterfragt oder betont hätte, dass wir uns die Aufgabe gemeinsam aufteilen können. Er kam zwar später auf mich zu und sagte, dass er die Aussage ebenfalls als sexistisch empfunden habe, was mir im Nachhinein guttat. Trotzdem wäre es hilfreich gewesen, wenn er direkt im Moment Stellung bezogen hätte. Ich kann es aber auch gut nachvollziehen, dass er in der Situation nichts gesagt hat – wir befanden uns beide in einer Position, in der ein Machtgefälle zur Leitung besteht, und in solchen Momenten fühlt man sich schnell unsicher oder zögert, etwas Kritisches zu sagen.“

Sie ging davon aus, dass dieses Thema bei einem männlichen Bewerbenden keine Rolle gespielt hätte und wünschte sich:

„Dass eine Person in der Hierarchie der beiden Akteure ihnen gesagt hätte, dass ihre Aussagen sexistisch sind und dass das nicht geht.“

Unterstützung durch Personen auf gleicher Hierarchiestufe

Das obige Zitat verdeutlicht, dass die betroffene Person Verständnis für ihren Kollegen aufbringt, der in der unmittelbaren Situation keine unterstützende Äußerung getätigt hat. Sie ist sich des Machtverhältnisses zur Leitung bewusst und erkennt die Schwierigkeit, in einem solchen Moment hierarchisch angemessen zu reagieren. Dieses Thema wurde ebenfalls von anderen Teilnehmenden der Befragung als relevant erachtet. In diesem Zusammenhang wurde ein klarer Bedarf formuliert: Im Falle von Sexismus sollte Unterstützung von einer Person kommen, die sich mindestens auf derselben Hierarchieebene befindet wie diejenige, von der der Sexismus ausgeht.

Eine Teilnehmerin schilderte eine Personalauswahlsituation: Zwei Bewerbende standen zur Auswahl, von denen eine ein Kind hatte. Es entwickelte sich eine Diskussion über die Vor- und Nachteile der beiden Personen, da eine aufgrund ihres Kindes als weniger geeignet betrachtet wurde und die andere möglicherweise bald Mutter werden könnte.

Unterstützung durch männliche Kollegen bei sexistischem Verhalten von Männern

Aus der Forschung ist bekannt, dass Frauen, die Sexismus benennen, häufig erheblicher sozialer Stigmatisierung ausgesetzt sind: Sie werden oft als hysterisch dargestellt und müssen unter Umständen sogar Nachteile in ihrer beruflichen Laufbahn in Kauf nehmen. Männer hingegen werden beim Ansprechen von Sexismus meist ernster genommen als Frauen (Becker et al., 2014).

In den letzten Jahren hat sich deshalb das Konzept „Male Allyship“ (männliche Verbündete) etabliert. Das Ziel besteht darin, Männer für ihre gesellschaftlich privilegierte Position zu sensibilisieren und sie dazu zu ermutigen, im Falle von Sexismus oder sexueller Belästigung ihre Stimme zu erheben. Zahlreiche Studien befassen sich zudem mit der Frage, welche Persönlichkeitsfaktoren Männer eher dazu bewegen, als Verbündete und Unterstützer aktiv zu werden, und welche Faktoren dies eher verhindern. Dabei spielt auch das individuelle Verständnis von Männlichkeit eine zentrale Rolle.

Allerdings wird „Male Allyship“ auch kritisiert. Der Begriff und das dahinterliegende Konzept könnten die Vorstellung verfestigen, dass Frauen auf Männer angewiesen sind, um erfolgreich zu sein, oder dass sie sich nicht eigenständig durchsetzen können. Damit knüpfen

sie an ein traditionell sexistisches Rollenbild an, demzufolge Frauen das schwächere Geschlecht sind. „Male Allyship“ könnte somit das Narrativ bestärken, dass der Erfolg von Frauen maßgeblich vom Wohlwollen und Engagement von Männern abhängt.

In der vorliegenden qualitativen Befragung wurde nicht ausdrücklich danach gefragt, von wem sich die Betroffenen Unterstützung gewünscht hätten. Dennoch gab ein erheblicher Teil der Befragten an, sich in Situationen, in denen sie Sexismus im Arbeitskontext durch Männer selbst erlebt oder beobachtet hatten, Unterstützung von anderen Männern gewünscht zu haben.

Eine Teilnehmerin der qualitativen Tagebuchstudie berichtet, dass sie als einzige Frau bei der freiwilligen Feuerwehr häufig mit sexistischen Bemerkungen konfrontiert wurde. Diese gingen von den anderen Feuerwehrmännern aus. Zwar habe sie den Männern den Spiegel vorgehalten und versucht, die Bemerkungen mit Humor zu nehmen. Sie betonte auch, dass sie aus diesen Situationen fürs Leben gestärkt hervorgegangen sei. Dennoch hätte sie sich gewünscht, dass wenigstens einer von ihnen gesagt hätte:



„So geht das nicht, Jungs!“

Auch weitere Teilnehmerinnen formulierten folgende Wünsche:



„Solidarität von den männlichen Kollegen, die die Situation ebenfalls unangebracht fanden.“



„Dass das [unangemessene] Verhalten vom männlichen Vorsitzenden angesprochen wird sowie [dass] die anwesenden Männer etwas gesagt hätten.“

Dem Wunsch der Teilnehmenden der qualitativen Befragung nach Unterstützung aus dem Kollegium stehen die Ergebnisse der quantitativen Befragung entgegen: Die Teilnehmenden wurden gefragt, wie sie mit beobachteten sexistischen Situationen am Arbeitsplatz umgegangen sind.

Knapp ein Drittel der Befragten (29 %) gab an, sich im Anschluss nicht weiter damit auseinandergesetzt zu haben. Auffällig ist, dass dies insbesondere Männer (37 %) erklärten. Personen, die sich als trans oder divers identifizieren, haben hingegen am häufigsten angegeben, sich im Anschluss mit ihren Beobachtungen auseinandergesetzt zu haben.

Ein Fünftel der Befragten gab an, dass sie der betroffenen Person gerne geholfen hätten, aber nicht gewusst hätten, wie. Ein Viertel der Befragten berichtete, die betroffene Person danach angesprochen und ihr Unterstützung angeboten zu haben. Besonders auffällig ist hier die Geschlechterverteilung: 31 % der Frauen sowie

33 % der trans, inter und nicht-binären Personen boten Unterstützung an, während dies nur bei 19 % der Männer der Fall war. Lediglich 9 % der Befragten gaben an, sich im Nachhinein eigenständig darüber informiert zu haben, wie sie in zukünftigen Situationen reagieren könnten. Diese Zahlen zeigen, dass Sensibilisierungsmaßnahmen gezielt dazu genutzt werden können, Personen zu erreichen und zu ermutigen, in kritischen Situationen direkt einzugreifen.

Eine mögliche Erklärung dafür, warum Männer insgesamt seltener gegen Sexismus am Arbeitsplatz vorgehen, ist: Personen, die potenziell selbst häufiger Opfer von Sexismus am Arbeitsplatz werden, erkennen diesen auch häufiger bei anderen und können so entsprechend öfter gegen diesen vorgehen als Personen, die seltener betroffen sind. Dies wird durch die Zahlen der Studie belegt, hier gibt es signifikante Abweichungen beim aktiven Eingreifen zwischen den selbst Betroffenen und den nicht selbst von Sexismus am Arbeitsplatz Betroffenen.

Männer nehmen Sexismus zudem häufig erst dann ernst, wenn er sehr offensichtlich ist, und halten viele Vorfälle für nicht gravierend genug, um einzugreifen.

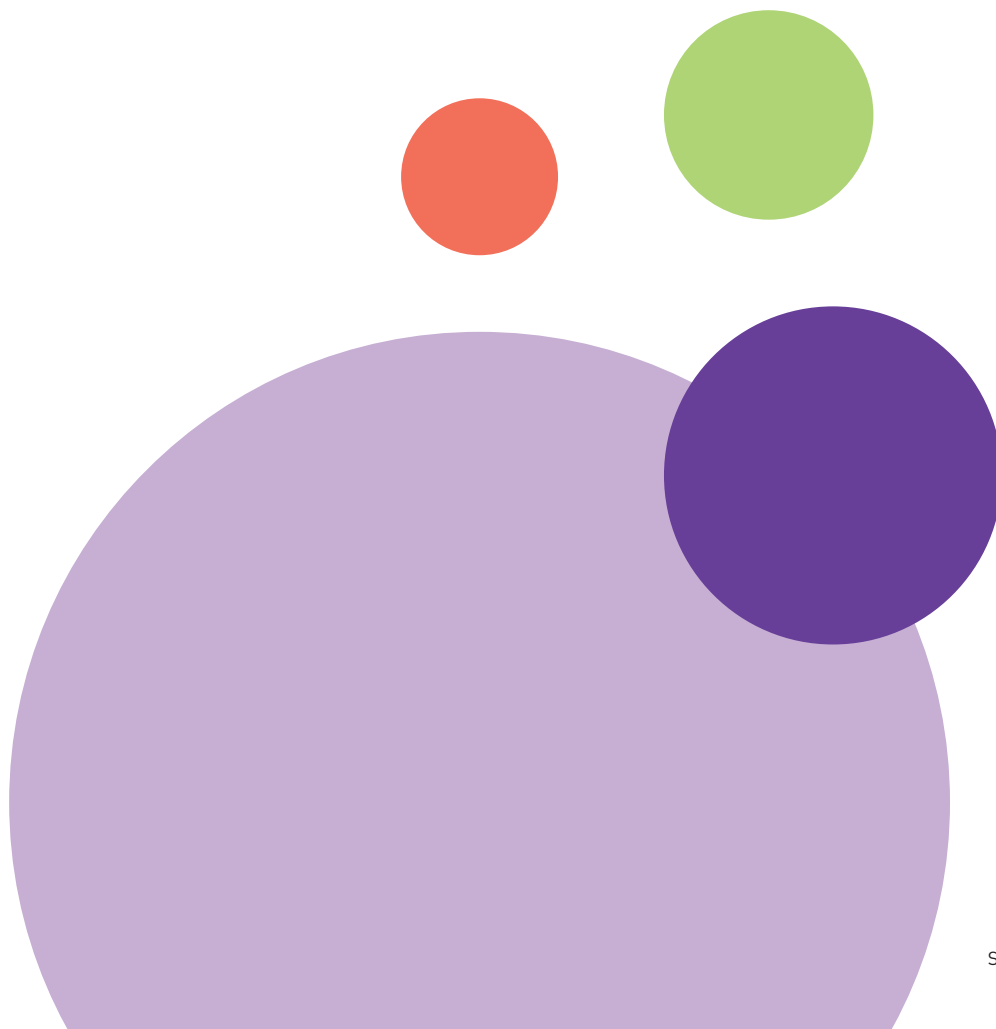
Umso wichtiger ist es deshalb, Männer stärker für die verschiedenen Formen von Sexismus und sexueller Belästigung zu sensibilisieren. Nur so können sie aktiv dazu beitragen, sexistisches Verhalten am Arbeitsplatz zu konfrontieren.

Sexismus am Arbeitsplatz: Kollegium hilfreich, aber strukturelle Unterstützung entscheidend

Die qualitativen Daten legen nahe, dass die Befragten sich vor allem in Situationen verbaler sexueller Belästigung und sexistischer Kommentare Unterstützung durch Personen aus dem Kollegium, insbesondere durch männliche „Allys“ (Verbündete), wünschen. Bei strukturellem oder institutionellem Sexismus scheint dieser Wunsch weniger ausgeprägt. Der Wunsch nach Unterstützung durch männliche Kollegen lässt dabei Raum für Interpretation: Eine mögliche Erklärung ist, dass sich Betroffene wünschen, nicht immer selbst dafür verantwortlich zu sein, gegen Sexismus einzustehen und sich der Situation einer Konfrontation auszusetzen, insbesondere wenn sie sich am Arbeitsplatz als Betroffene ohnehin in einer verletzlichen Position befinden.

Sowohl die quantitativen Daten als auch die qualitative Tagebuchstudie zeigen, dass Sexismus am Arbeitsplatz eine belastende Realität für viele Beschäftigte ist. Die Unterstützung durch Personen aus dem Kollegium kann dabei eine wichtige Hilfe sein: Sie bietet emotionale Rückendeckung durch Verständnis, stärkt das Selbstvertrauen nach einem Vorfall und kann im Alltag einen Schutzraum bieten. Insbesondere für Personengruppen, die selbst weniger von Sexismus betroffen sind, braucht es mehr Sensibilisierung, damit sie diesen erkennen, wissen, wie sie reagieren, und aktiv dagegen vorgehen können. Nur so kann es gelingen, die Verantwortung, gegen Sexismus vorzugehen, nicht vornehmlich den Betroffenen zu überlassen.

Diese informelle Hilfe kann jedoch nur flankierend wirken und ersetzt nicht die Notwendigkeit struktureller Maßnahmen. Ohne klare Prozesse, Verantwortlichkeiten und präventive Maßnahmen können sexistische Strukturen fortbestehen, selbst wenn das Kollegium unterstützend handelt. Entscheidend sind Fachpersonen wie Gleichstellungs- und AGG-Beauftragte, Betriebs- und Personalräte sowie aktive Führungskräfte, um Sexismus und sexuelle Belästigung zu erkennen, zu dokumentieren und strukturell zu bekämpfen.



Umgang mit Sexismus am Arbeitsplatz

Wie im vorherigen Kapitel deutlich wurde, finden viele von Sexismus Betroffene am Arbeitsplatz Unterstützung im Kollegium. Darüber hinaus wünschen sie sich weiteren Rückhalt der Belegschaft, insbesondere von Männern oder Personen, die auf derselben hierarchischen Ebene stehen wie die Person, von der der Sexismus ausgeht. Diese Form der gegenseitigen Unterstützung kann als Solidarität am Arbeitsplatz bezeichnet werden. Solidarität unter Mitarbeitenden ist bedeutsam. Sie trägt zu einem positiven Betriebsklima bei, stärkt das Vertrauen innerhalb der Belegschaft und kann Betroffenen helfen, sich weniger isoliert zu fühlen.

Dennoch ist es wichtig zu betonen, dass es nicht die Verantwortung der Belegschaft ist, für ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld zu sorgen, Betroffene vor Sexismus zu schützen oder nach einem Vorfall zu betreuen. Diese Verantwortung liegt klar bei den Arbeitgebenden. Mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) hat der Gesetzgeber die rechtlichen Rahmenbedingungen geschaffen, die Arbeitgebende dazu verpflichten, für die Fürsorge und den Schutz ihrer Mitarbeitenden vor Diskriminierung am Arbeitsplatz zu sorgen.

Führungskräfte nehmen hierbei eine Schlüsselrolle ein. Sie bilden die Schnittstelle zwischen Geschäftsführung und Mitarbeitenden und geben durch ihr Verhalten die Richtung vor. In Organisationen, in denen die unmittelbare Führungskraft konsequent gegen sexistische Verhaltensweisen vorgeht und eine klare Null-Toleranz-Politik vorlebt, liegt es nahe, dass Mitarbeitende sich daran orientieren. Führungskräfte fungieren als Vorbilder und entscheidende Akteure in der Umsetzung von Präventions- und Interventionsmaßnahmen (Lohaus, 2025).

Einbindung und Verhalten von Führungskräften

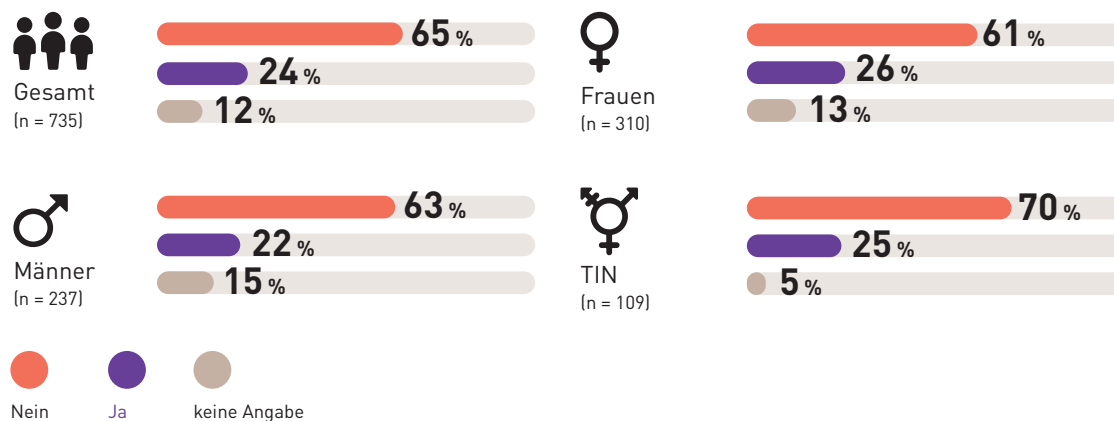
Personen, die angaben, bereits Sexismus am Arbeitsplatz erlebt zu haben, wurden gefragt, wie sie mit diesen Erfahrungen umgegangen sind. Nur 7 % von ihnen gaben an, ihre Führungskraft einbezogen zu haben. Von den Personen, die angaben, am Arbeitsplatz Situationen beobachtet zu haben, in denen andere Sexismus erfahren haben, meldeten nur 9 % den Vorfall einer Führungskraft.

Personen, die selbst Sexismus am Arbeitsplatz erlebt haben, wurden außerdem gefragt, ob sie Unterstützung durch ihre Führungskraft erhalten haben. Fast zwei Drittel (65 %) gaben an, keinerlei Unterstützung erfahren zu haben. Lediglich 24 % gaben an, Unterstützung von ihrer Führungskraft erhalten zu haben.

Die Zahlen zeigen einen deutlichen Handlungsbedarf im Hinblick auf die Unterstützung von Betroffenen durch Führungskräfte. Der Gesetzgeber schreibt eindeutig vor, dass nicht nur Arbeitgebende im engeren Sinne (also die Geschäftsführung und die Personalabteilung) eine unmittelbare Handlungspflicht haben, wenn sich Betroffene von (sexistischer) Diskriminierung an sie wenden. In diesem Zusammenhang gelten als Arbeitgeber*innen vielmehr alle Führungskräfte mit Disziplinarverantwortung.

Im Falle sexueller Belästigung oder Diskriminierung sind sie gemäß § 12 AGG verpflichtet, durch geeignete, angemessene und erforderliche Maßnahmen ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld zu gewährleisten. Diese Schutzpflicht umfasst alle Beschäftigten, ausdrücklich auch Auszubildende, Praktikant*innen, Leiharbeiter*innen sowie Honorarkräfte in Dienst- oder Werkvertragsverhältnissen, sofern eine wirtschaftliche Abhängigkeit besteht.

Abb. 23: Unterstützung durch Vorgesetzte



Werte gerundet. Summenabweichungen durch Rundungen.

Ein zentrales Problem ist, dass Führungskräfte nach den Erkenntnissen dieser Studie die Betroffenen in kritischen Situationen oft nicht ausreichend unterstützen. Gleichzeitig wenden sich von Sexismus am Arbeitsplatz Betroffene nur selten an ihre Vorgesetzten. Dies lässt sich als wechselseitiger Zusammenhang beschreiben: Einerseits fehlt es Führungskräften oftmals an Wissen oder Sensibilität im Umgang mit solchen Situationen. Andererseits können Formen von Sexismus auch direkt von Führungskräften ausgehen und sich gerade in Machtpositionen verfestigen. Betroffene machen dadurch wiederholt negative Erfahrungen, beispielsweise durch mangelnde Unterstützung oder das Gefühl, nicht ernst genommen zu werden. Diese Erfahrungen verstärken die Hemmschwelle, sich in vergleichbaren Fällen erneut an eine Führungskraft zu wenden.

Eine Teilnehmerin der qualitativen Tagebuchstudie, die an einer Grundschule tätig ist, berichtete von wiederholten Situationen mit dem Hausmeister der Schule. Dabei habe sie gemeinsam mit einer Kollegin die Erfahrung gemacht, aufgrund ihres Geschlechts nicht ernst genommen zu werden, während männliche Kollegen anders behandelt wurden. Aufgrund der Häufung solcher Vorfälle wandte sie sich an ihre Vorgesetzte. Auf die Frage, welche Form der Unterstützung sie sich in dieser Situation gewünscht hätte, antwortete sie:

„Unterstützung hätte ich mir von meiner Vorgesetzten gewünscht. Sie war nicht weiter interessiert.“

Relativierung und Rechtfertigung: Wie Sexismus verharmlost wird

Ein zentrales Muster, das sich in den Tagebucheinträgen der Teilnehmenden des qualitativen Studienteils zeigt, ist die Relativierung und Bagatellisierung sexistischer Äußerungen durch Führungskräfte.

Wenn Sexismus oder sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz von Führungskräften verharmlost oder gar normalisiert werden, hat das negative Auswirkungen auf die gesamte Betriebskultur. Durch erlebte Relativierungen wie „ja mei, so ist er halt“ entsteht ein Klima, in dem Sexismus, Diskriminierung und Respektlosigkeit toleriert werden.

Es kann zu einer Täter-Opfer-Umkehr³⁰ kommen: Die Führungskraft schützt die Tatperson, während die betroffene Person als Störfaktor für den Betriebsfrieden gilt.

Eine solche Haltung kann nicht nur dazu führen, dass Sexismus und Diskriminierung fortbestehen, sondern kann Täter*innen in ihrem Verhalten stärken, da sie merken, dass keine Konsequenzen folgen. Betroffene, die sich wehren, können Abwertung und Stigmatisierung erfahren. Folgen, wie in Kapitel 6 beschrieben, können Unsicherheit, Rückzug oder Einschränkungen in der beruflichen Laufbahn sein.

Die Gründe für ein solches Verhalten von Führungskräften können vielfältig sein. Oft liegt es an der Normalisierung eines männlich-patriarchal geprägten Arbeitsumfelds, insbesondere in traditionell männlich dominierten

30 Täter-Opfer-Umkehr bezeichnet eine Art Schuldumkehr, bei der nicht die Täter*innen, sondern das Verhalten von Betroffenen infrage gestellt werden.

Branchen. Das begünstigt, dass Führungskräfte Täter*innen schützen, weil sie deren Loyalität nicht verlieren oder sie nicht verärgern wollen. Zudem ist es häufig einfacher, problematisches Verhalten nicht klar zu benennen. Hinzu kommt, dass eine solche Unternehmenskultur oft über Jahrzehnte gewachsen ist und viele Führungskräfte selbst Teil davon sind. Wird diese Kultur beispielsweise durch neue Mitarbeitende, eine Frau oder eine genderqueere Person infrage gestellt, riskieren Führungskräfte, Ansehen im Team zu verlieren, weshalb sie in konsequentem Handeln gehemmt sein können. Hinzu kommt, dass manche Personen, insbesondere Männer, Sexismus oder sexistische Witze oft nicht als gravierend empfinden, weil sie diese als sozial üblich und harmlos wahrnehmen. Da sie selbst seltener und auf andere Weise betroffen sind, fehlt ihnen häufig die Fähigkeit oder Bereitschaft, sich in die Situation der Betroffenen hineinzusetzen. Entsprechend erkennen sie keinen unmittelbaren Handlungsbedarf.

Das zeigt sich auch in der Schilderung einer weiteren Teilnehmerin der qualitativen Befragung:

„Bisher wurde von Vorgesetzten mündlich allgemeine Unterstützung zugesagt, bei konkreten Fällen meist unzureichend gehandelt, Beschuldigten mehr geglaubt oder Fälle im Sand verlaufen lassen, fahrlässig reagiert und Opfer und Täter weiter zusammenarbeiten lassen nach Meldung.“

Das Zitat verdeutlicht, dass reine Unterstützungsversprechen nicht ausreichen, wenn kein konsequentes Handeln folgt. Diese Reaktionen verstärken vielmehr die Erfahrung, dass Sexismus nicht ernst genommen wird, Täter*innen geschützt werden und Betroffene mit den Folgen allein bleiben.

Ein weiterer in der qualitativen Befragung identifizierter Grund betrifft das allgemeine Verhältnis zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden. Ist dieses Verhältnis belastet, von Misstrauen geprägt oder die Kommunikation insgesamt schwierig, fehlt ein geschützter Raum, um sich in Fällen von Sexismus oder Diskriminierung an die Führungskraft zu wenden.

Für Personen, die sich nicht an ihre direkte Führungskraft wenden möchten, gibt es die Möglichkeit, sich an eine interne Vertrauensstelle zu wenden. Der Gesetzgeber schreibt vor, dass jeder Betrieb unabhängig von seiner Größe eine offizielle Beschwerdestelle nach dem AGG einrichten muss (siehe Kapitel X).

Nutzung von Anlaufstellen und Beschwerdestrukturen

Obwohl die betriebliche Beschwerdestelle nach § 13 AGG verpflichtend vorgeschrieben ist und Beschäftigten einen Weg zur Meldung von Sexismus und Diskriminierung bieten soll, zeigt sich in der Praxis ein alarmierend anderes Bild. Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass Personen, die von Sexismus betroffen sind (n = 735), Beschwerdestrukturen nur in sehr geringem Umfang nutzen (siehe Abbildungen 20 und 22).

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes stellt in einer kostenfrei zum Download verfügbaren Studie zu Beschwerdestellen bei Diskriminierung grundlegende Informationen, praxisnahe Handlungsansätze sowie Beispiele für die erfolgreiche Umsetzung betrieblicher Beschwerdestellen nach § 13 AGG vor.

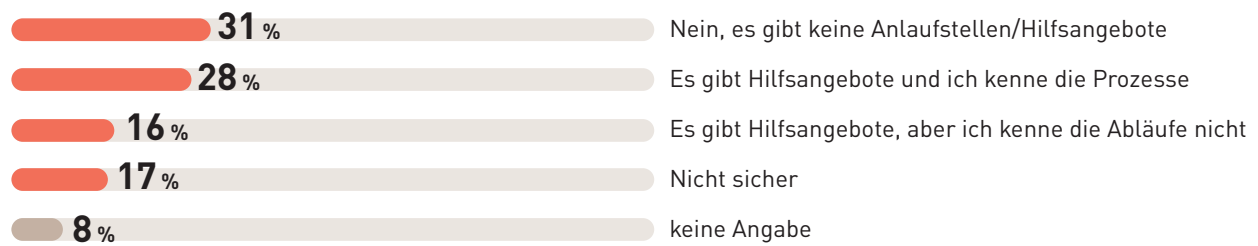
Neben der offiziellen Beschwerdestelle nach dem AGG kann es für Mitarbeitende auch niedrigschwelligere innerbetriebliche Möglichkeiten geben, sich Unterstützung zu suchen. Sie können sich beispielsweise an Gleichstellungsbeauftragte, den Betriebs- oder Personalrat oder eine Ombudsstelle wenden. Diese Wege sind möglicherweise niedrigschwelliger als die formale Inanspruchnahme der AGG-Beschwerdestelle. Dennoch gaben lediglich 2 % der Befragten an, sich an eine interne Anlaufstelle, etwa den Betriebsrat, die Gleichstellungsbeauftragte, eine Ombuds- oder Vertrauensperson, gewandt zu haben. Ebenso wenige (2 %) haben schon einmal tatsächlich innerbetriebliche formelle Schritte wie ein Beschwerdeverfahren eingeleitet.

Auch Personen, die angaben, am Arbeitsplatz Situationen beobachtet zu haben, in denen andere Sexismus erlebt haben, wendeten sich im Anschluss kaum an eine interne Beschwerdestelle. Lediglich 4 % der Befragten, die Sexismus am Arbeitsplatz beobachtet haben, gaben an, einen entsprechenden Vorfall gemeldet zu haben.

Beschwerdewege häufig unbekannt oder nicht vorhanden

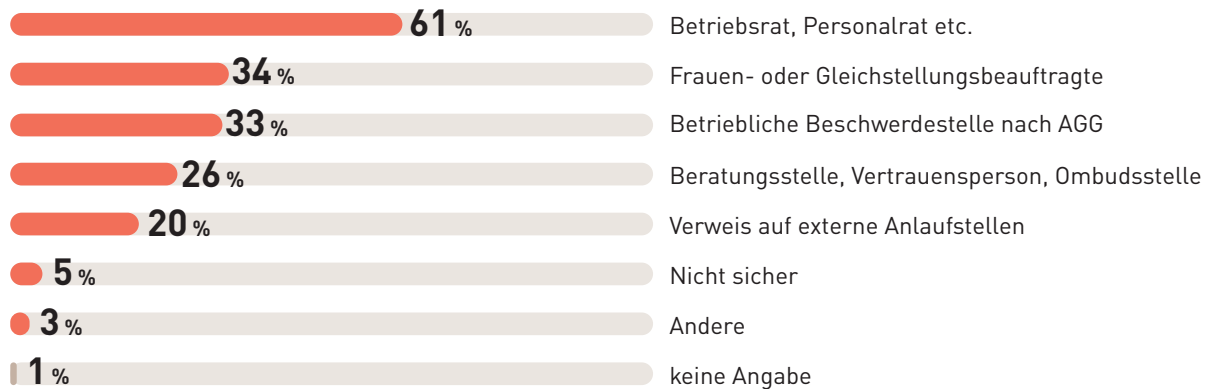
Nur 28 % aller Befragten (n = 1147) gaben an, dass es Anlaufstellen oder Hilfsangebote gibt und dass sie über die Beschwerdewege sowie die Kontaktmöglichkeiten informiert sind. Weitere 16 % bestätigten zwar die Existenz entsprechender Anlaufstellen, wussten jedoch nicht genau, wie die Verfahren ablaufen oder wie diese Stellen zu erreichen sind.

Abb. 24: Bekanntheit von Beschwerdewegen und Hilfsangeboten bei Arbeitgebenden



Gesamt (n = 1.147), Werte gerundet. Summenabweichungen durch Rundungen möglich.

Abb. 25: Bekannte Anlaufstellen am Arbeitsplatz



Gesamt (n = 524), Mehrfachnennung möglich, daher Summe über 100 %.

Knapp ein Drittel (31 %) aller Befragten erklärte, dass es am eigenen Arbeitsplatz keinerlei Anlaufstellen oder Hilfsangebote gebe. Auffällig ist dabei, dass 35 % der befragten Frauen diese Aussage trafen, also genau jene Gruppe, die besonders häufig, stark und schwer von Sexismus betroffen ist. Dieser Anteil liegt signifikant höher als bei den Männern (28 %).

Darüber hinaus arbeiten 748 der 1.147 Befragten im privaten Sektor. Von ihnen gab mehr als ein Drittel (36 %) an, dass es keine Anlaufstellen oder Hilfsangebote gebe, ein signifikant höherer Wert als bei Beschäftigten im öffentlichen Dienst oder im Non-Profit-Bereich.

Welche Anlaufstellen gibt es?

Von den 524 Befragten, die angaben, dass es in ihrem Arbeitsumfeld Hilfsangebote oder Anlaufstellen gibt (unabhängig davon, ob sie über die genauen Beschwerdewege oder Kontaktmöglichkeiten informiert sind), wurde anschließend erfragt, welche konkreten Angebote oder Stellen ihnen bekannt sind.

Die Ergebnisse verdeutlichen, dass eine Vielzahl unterschiedlicher Anlaufstellen und Angebote im Arbeitsumfeld bekannt ist, die gesetzlich vorgeschriebene Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) jedoch nur vergleichsweise selten genannt wird.

Am häufigsten wurden Betriebs- oder Personalräte bzw. andere Formen der Mitarbeitendenvertretung genannt (61 %), gefolgt von Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten (34 %). Lediglich ein Drittel der Befragten (33 %) verwies auf die betriebliche Beschwerdestelle nach dem AGG, obwohl Arbeitgebende gesetzlich verpflichtet sind, eine solche einzurichten und bekannt zu machen.

Weitere Anlaufstellen wurden seltener genannt: Rund ein Viertel (26 %) verwies auf offizielle Beratungsstellen, Vertrauenspersonen oder Ombudsstellen im Betrieb. Externe Hilfsangebote waren 20 % bekannt. Einzelne nannten weitere Möglichkeiten (3 %). Gleichzeitig gaben 5 % an, sich nicht sicher zu sein.

Hürden bei der Nutzung von Hilfsangeboten

Die Studie zeigt, dass es mehrere strukturelle Gründe dafür gibt, dass Betroffene von Sexismus oder Personen, die Sexismus beobachten, Hilfsangebote kaum nutzen: Entweder existieren diese Angebote nicht oder den Beschäftigten sind die Beschwerdewege und die Kontaktmöglichkeiten zu den Anlaufstellen nicht ausreichend bekannt.

Darüber hinaus deuten die Ergebnisse darauf hin, dass viele Betroffene andere Formen der Unterstützung bevorzugen. Wie bereits im Kapitel zu den Bewältigungsmechanismen beschrieben, suchen sie vor allem Rückhalt im direkten Umfeld oder wünschen sich, dass Personen aus dem Kollegium in der Situation selbst unterstützend eingreifen.

Um Sexismus wirksam begegnen zu können, ist es wichtig, genauer zu verstehen, wie er sich äußert. Er tritt oft als eine Art „Grundrauschen“ auf. Er ist so normalisiert und alltäglich, dass Betroffenen viele Situationen im Arbeitsalltag als zu klein, nebensächlich oder unwichtig erscheinen, um sie einer Anlaufstelle zu melden. Diese vielen kleinen Situationen summieren sich jedoch zu einer betrieblichen Kultur, die von Sexismus geprägt ist.

Betroffene wenden sich häufig erst dann an Vorgesetzte oder Anlaufstellen, wenn es zu tatsächlichen Übergriffen oder zu sehr gravierender verbaler sexueller Belästigung kommt. Alltagssexismus wird selten gemeldet, da die einzelnen Vorfälle als unbedeutend erscheinen. Hier liegt das strukturelle Problem von Anlaufstellen. Sie sind auf größere, klar abgrenzbare Vorfälle ausgelegt und nicht auf die kumulative Wirkung von alltäglichem Sexismus.

Eine Teilnehmerin der qualitativen Befragung berichtete von einer Erfahrung, die sie mit Anfang 20 an ihrem ehemaligen Arbeitsplatz gemacht hatte. Dort fühlte sie sich wiederholt von ihrem deutlich älteren männlichen Vorgesetzten aufgrund ihres Aussehens schikaniert. Unterstützung erhielt sie bei den internen Anlaufstellen jedoch nicht, da die einzelnen Vorfälle als nicht gravierend genug eingestuft wurden.

„Es hatte keine Folgen. Ich habe mich sowohl an den Betriebsrat als auch an die Personalabteilung gewandt, aber mir wurde gesagt, das sei noch nicht schlimm genug, als müsste man hier tätig werden.“

Sie schilderte, dass sie sich dadurch am Arbeitsplatz allein gelassen fühlte und sich gewünscht hätte, ernst genommen zu werden. Zudem hätte sie sich Maßnahmen erhofft, die sie als Betroffene stärken, ohne dass diese sofort disziplinarische Konsequenzen nach sich ziehen müssten.

Beschwerdestellen sollten nicht nur auf gravierende Einzelfälle eingestellt sein, sondern strukturell so ausgerichtet sein, dass sie auch Formen von Alltags- und kumuliertem Sexismus adressieren können. Gegen eine gesamte Betriebskultur vorzugehen ist herausfordernd, da sie das Ergebnis vieler individueller Verhaltensweisen, Werte und organisationaler Routinen ist. Einzelnes Fehlverhalten lässt sich hingegen gezielt sanktionieren, beispielsweise durch Abmahnung, Versetzung oder Kün-

digung. Um die Kultur langfristig zu verändern, müssen jedoch Strukturen, Prozesse und Anreize so gestaltet werden, dass sie erwünschtes Verhalten fördern und unerwünschtes Verhalten erschweren. Dafür ist es jedoch notwendig, dass die Beschwerdestelle auch über vermeintlich harmlose Fälle von Alltagssexismus informiert ist. Nur so lassen sich strukturelle Probleme erkennen; es geht dabei nicht um eine unmittelbare Sanktionierung. Führungskräfte spielen hier eine zentrale Rolle: Durch ihr eigenes Verhalten und eine konsequente Null-Toleranz-Politik gegenüber Alltagssexismus können sie von Anfang an deutlich machen, dass diskriminierendes Verhalten nicht akzeptiert wird. So wirken sie präventiv einer sexismusgeprägten Kultur entgegen.

Was aber, wenn die für Fälle von Sexismus und Diskriminierung zuständige Ansprechperson zugleich die vorgesetzte Person ist, von der der Sexismus ausgeht, während die übergeordneten Anlaufstellen in der Organisation nicht wissen, wie sie mit einem solchen Fall umgehen sollen?

Eine teilnehmende Person der qualitativen Befragung schilderte die Reaktion auf ihre Frage nach Zuständigkeiten bei einem Fall im Ausbildungsbetrieb. Sie habe eine anonyme Mail an die Trägerorganisation der Ausbildungsstätte gesendet und gefragt, wie der allgemeine Umgang mit sexueller Belästigung sei.

„Die Antwort: die jeweilige Projektleitung ist die Ansprechperson für solche Fälle. Also unser Werkstattleiter, der uns belästigt. [...] Die Belästigung wurde anonym an die Trägerorganisation gemeldet, die die ganze Thematik in die Hand nehmen wollte. Die gehen allerdings super unprofessionell, inkompetent und unsensibel damit um, wollen eigentlich nur den Täter und die Werkstatt schützen, gehen nicht wirklich auf unsere Bedürfnisse ein und schmieren uns Honig um den Mund, damit wir uns gut vertreten fühlen und keine weiteren Schritte einleiten.“

Eine anonyme Meldung einer Belästigung an die zuständige Trägerorganisation macht ein gravierendes strukturelles Problem deutlich: Die betroffene Person empfindet, dass der Fall nicht transparent und mit unzureichender Sensibilität bearbeitet wurde. Statt die Betroffenenperspektive in den Mittelpunkt zu stellen, lag der Fokus offenbar auf dem Schutz der Einrichtung und der verantwortlichen Person. Solche Vorgehensweisen verdeutlichen, wie mangelnde Sensibilität und unklare Zuständigkeiten Machtasymmetrien verstärken und nachhaltige Prävention erschweren.

Es besteht auch die Gefahr, dass interne Anlaufstellen aufgrund von Sympathien für die Täterperson oder bestehender Loyalitäten innerhalb der Organisation

nicht die notwendige Distanz wahren, um eine sachliche und objektive Beratung zu gewährleisten, sodass Betroffene nicht die Unterstützung erhalten, die sie benötigen und auf die sie einen gesetzlichen Anspruch haben.

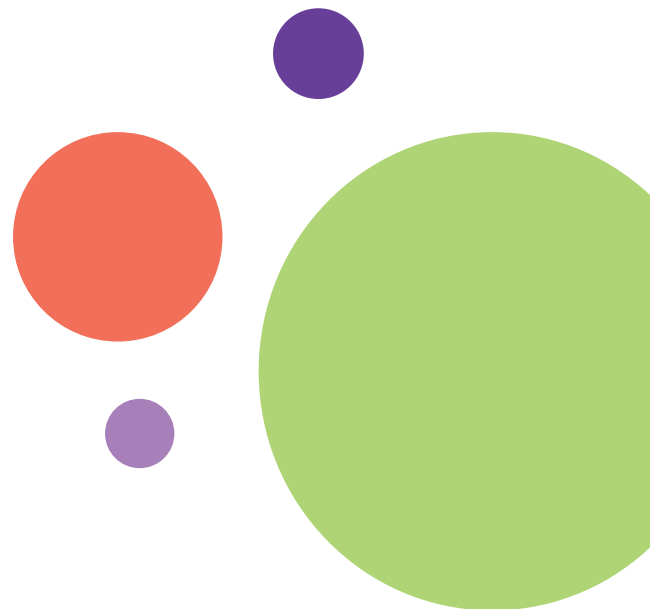
Eine Betroffene schilderte beispielsweise in der qualitativen Befragung, dass die damaligen Anlaufstellen am Arbeitsplatz zu eng mit der beschuldigten Person verbunden waren und sie deshalb keinerlei Unterstützung erhielt.

„[...] die damaligen Anlaufstellen im Haus waren alle eng mit ihm und haben meine Erfahrungen negiert, also keine Hilfe.“

Die vorliegenden qualitativen und quantitativen Daten verdeutlichen, dass Sexismus am Arbeitsplatz trotz bestehender gesetzlicher Regelungen weit verbreitet ist und oft nicht angemessen adressiert und sanktioniert wird. Zwar kann Solidarität im Kollegium kurzfristig Unterstützung bieten, sie ersetzt jedoch nicht die Verantwortung von Arbeitgebenden und Führungskräften, ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld zu gewährleisten.

Die Untersuchung zeigt, dass Führungskräfte in vielen Fällen weder sensibilisiert noch in der Lage sind, Vorfälle von Sexismus zu erkennen oder angemessen zu intervenieren. Betroffene werden teilweise durch Relativierung, Bagatellisierung oder Täter-Opfer-Umkehr zusätzlich belastet, was die Hemmschwelle zur Meldung weiter erhöht.

Die Nutzung offizieller Beschwerdestellen nach dem AGG oder interner Anlaufstellen bleibt trotz rechtlicher Vorgaben gering. Gründe hierfür könnten das Fehlen oder die mangelnde Bekanntheit der Strukturen, das fehlende Vertrauen in ihre Wirksamkeit sowie die Fokussierung auf schwere Einzelfälle statt auf Alltagssexismus sein. Bisher geben die gesetzlichen Regelungen keine Hinweise zur konkreten Ausgestaltung der Beschwerdestellen, und es gibt kaum Konsequenzen für Organisationen, die der gesetzlichen Pflicht nicht nachkommen.



Verwendung und Verständnis des Begriffs Sexismus

Sexismus ist ein Begriff, der spätestens seit der #MeToo-Debatte 2017 in gesellschaftlichen Diskursen stark präsent ist. Wippermann (2019) zeigte erstmals empirisch auf, „dass nahezu jede und jeder dieses Wort kennt. Bei allen löst es spontan prägnante, negativ behaftete Wortassoziationen, Bilder, Szenen und Bewertungen aus“ (Wippermann, 2019, S. 8). Auch in dieser Studie gehen wir davon aus, dass Sexismus und das Erleben von Sexismus zwar höchst subjektive Erfahrungen darstellen, die meisten Menschen jedoch bestimmte Assoziationen haben, die zudem von politischen Einstellungen oder dem aktuellen politischen Klima geprägt sein können. Diese Assoziationen sowie die Einordnung des Begriffs in eine bestimmte Meinung oder politische Haltung können die Fähigkeit beeinträchtigen, objektiv auf Fragen zu Situationen am Arbeitsplatz zu antworten, die laut Definition unter Sexismus fallen würden. Aus diesem Grund wurde methodisch auf eine vorgegebene Definition von Sexismus bei der quantitativen Befragung verzichtet. Stattdessen wurde nach erlebten Situationen am Arbeitsplatz im Allgemeinen gefragt. Um die Ergebnisse dennoch in Bezug auf das Verständnis von Sexismus einordnen zu können, wurde am Ende des Fragebogens gezielt nach dem individuellen Verständnis des Begriffs „Sexismus“ gefragt.

Unklarheit über den Begriff Sexismus bei fast einem Viertel der Befragten

In der quantitativen Befragung wurden alle Personen (unabhängig davon, ob sie angegeben hatten, bereits Sexismus erlebt oder beobachtet zu haben) gefragt, wie vertraut sie mit dem Begriff Sexismus sind. Vier Prozent der Befragten gaben an, den Begriff nicht zu kennen. Die Pilotstudie von Wippermann (2019) kam diesbezüglich zu einem ähnlichen Befund. Ein Fünftel der Befrag-

ten (20 %) gab an, den Begriff zwar schon einmal gehört zu haben, aber nicht genau zu wissen, was er bedeutet. Zusammengefasst sind es 24 %, also fast ein Viertel der Befragten, die den Begriff entweder nicht oder dessen Bedeutung nicht genau kennen.

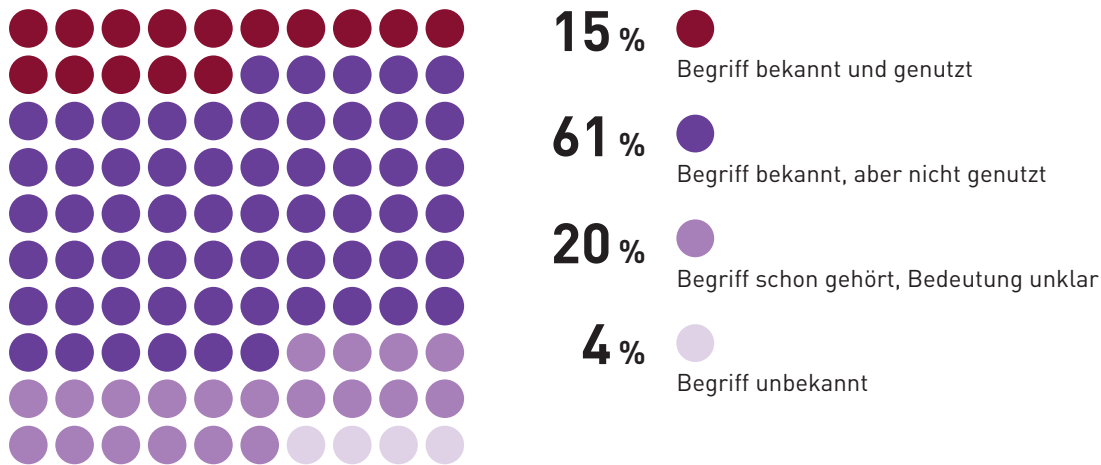
Dies ist besonders relevant, wenn man berücksichtigt, ob diese Personen zuvor angegeben hatten, am Arbeitsplatz Situationen erlebt zu haben, die in der Studie methodisch als Sexismus gewertet wurden (vgl. Kap. 3). So gaben 21 % der Personen, die bereits Sexismus am Arbeitsplatz erlebt hatten, an, den Begriff zwar schon einmal gehört zu haben, aber nicht genau zu wissen, was er bedeutet. Ebenso gaben 19 % der Personen, die Sexismus am Arbeitsplatz beobachtet hatten, an, den Begriff nicht genau zu kennen. Das bedeutet, dass diese Personen zwar sexistische Situationen erleben oder beobachten, sie aber nicht richtig benennen können. Möglicherweise verhindert dieses fehlende Verständnis auch, dass sie entsprechende Anlaufstellen aufsuchen, aber auch, dass sie sexistisches Verhalten direkt ansprechen, sich dagegen zur Wehr setzen oder andere dabei unterstützen können.

Begriff Sexismus von Älteren kaum genutzt

Die Mehrheit der Befragten (61 %) gibt an, den Begriff „Sexismus“ und seine Bedeutung zu kennen, ihn aber nicht zu verwenden. Dabei zeigt sich zwischen männlichen (64 %) und weiblichen Befragten (60 %) kein signifikanter Unterschied.

Interessant ist jedoch die Altersverteilung: Je älter die Befragten sind, desto seltener nutzen sie den Begriff. So geben 51 % der 18- bis 35-Jährigen an, den Begriff nicht zu verwenden, während es bei den 36- bis 55-Jährigen

Abb. 26: Vertrautheit mit dem Begriff Sexismus



Gesamt (n = 1.147)

bereits 60 % sind. Besonders deutlich wird dieser Trend bei den über 56-Jährigen: 73 % von ihnen geben an, den Begriff nicht zu nutzen.

Nur 15 Prozent der Befragten geben an, den Begriff „Sexismus“ zu kennen und auch zu verwenden. Dabei zeigt sich zwischen männlichen und weiblichen Befragten kaum ein Unterschied. Mit Blick auf die Altersgruppen zeigt sich ein umgekehrtes Muster: Je jünger die Befragten sind, desto eher kennen und verwenden sie den Begriff. So nutzen ihn lediglich 9 % der über 56-Jährigen, bei den 36- bis 55-Jährigen sind es 15 % und bei den 18- bis 35-Jährigen 20 %.

Alter, Bildungsniveau und eigene Betroffenheit beeinflussen, was Berufstätige als Sexismus bezeichnen

Am Ende der Befragung wurden die Teilnehmenden gefragt, inwieweit sie die zuvor beschriebenen Vorkommnisse selbst als Sexismus bezeichnen würden.

73 % der Befragten gaben dabei an, abwertende Kommentare oder Witze, die sich auf das Geschlecht beziehen, auf jeden Fall oder „eher ja“ als Sexismus zu bezeichnen. 21 % würden dies hingegen auf keinen Fall oder eher nicht als Sexismus bezeichnen. Zwischen Männern und Frauen zeigten sich hierbei keine signifikanten Unterschiede.

Befragte mit höherem Bildungsniveau neigten eher dazu, abwertende geschlechtsbezogene Kommentare oder Witze als Sexismus zu bewerten (80 %) als Befragte mit mittlerem (72 %) oder niedrigem Bildungsniveau (65 %). Zudem stufen Personen, die bereits Sexismuserfahrungen am Arbeitsplatz gemacht oder

beobachtet haben (jeweils 76 %), solche Vorkommnisse häufiger als Sexismus ein als Personen ohne entsprechende Erfahrungen (gemacht: 68 %, beobachtet: 69 %).

Eine ähnliche Verteilung zeigt sich bei der Frage, ob die Befragten Annahmen oder Vorurteile über Personen aufgrund ihres Geschlechts als Sexismus bezeichnen würden. 71 % der Teilnehmenden gaben an, solche Annahmen oder Vorurteile „auf jeden Fall“ oder „eher ja“ als Sexismus einzustufen. 22 % hingegen meinten, dies „auf keinen Fall“ oder „eher nicht“ zu tun.

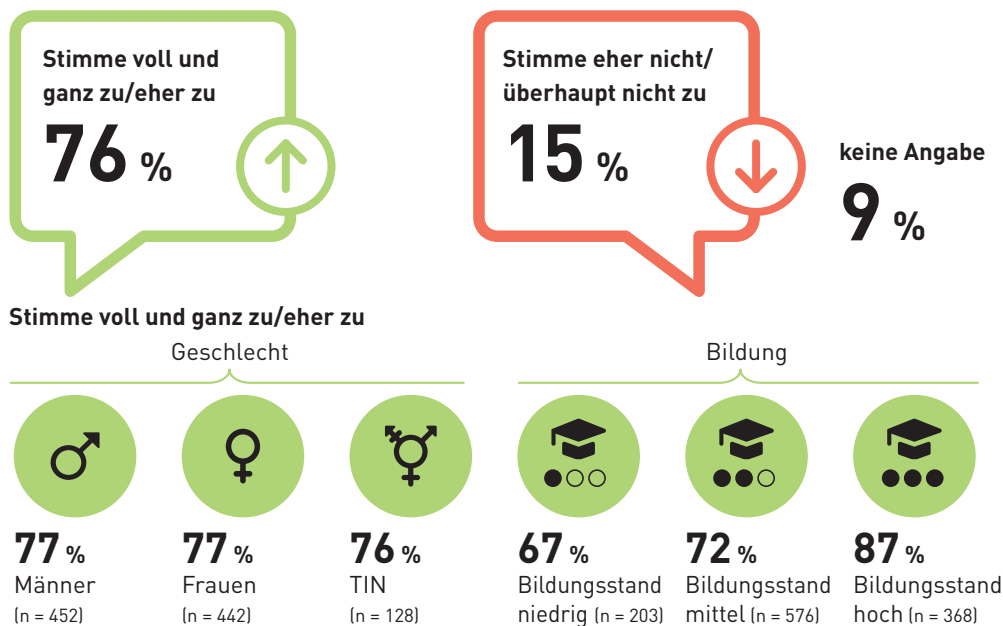
Einen Unterschied gibt es jedoch zum einen beim Geschlecht: Signifikant mehr Männer (24 %) als Frauen (17 %) gaben an, Annahmen oder Vorurteile aufgrund des Geschlechts „auf keinen Fall“ oder „eher nicht“ als Sexismus zu bezeichnen. Zum anderen zeigt sich auch hier ein statistisch relevanter Unterschied in der Einschätzung dessen, was als Sexismus bezeichnet wird, in Abhängigkeit vom Bildungsstand. So gaben Personen mit mittlerer (72 %) oder höherer Bildung (76 %) häufiger als Personen mit niedriger Bildung (61 %) an, Annahmen oder Vorurteile über Personen aufgrund ihres Geschlechts als Sexismus zu bezeichnen.

Zudem bezeichneten Befragte, die bereits Sexismus am Arbeitsplatz beobachtet hatten, solche Vorkommnisse signifikant häufiger als „auf jeden Fall“ oder „eher ja“ als Sexismus als Personen, die keine entsprechenden Beobachtungen gemacht hatten.

Ein vergleichbares Muster zeigt sich bei der Frage, ob die Befragten es als Sexismus bezeichnen, wenn Personen aufgrund ihres Geschlechts ungleich behandelt oder ausgegrenzt werden. 74 % der Befragten bezeichnen dies „auf jeden Fall“ oder „eher ja“ als Sexismus, während 19 % dies „auf keinen Fall“ oder „eher nicht“ so bezeichnen würden. Obwohl zwischen den Geschlechtern kein wesentlicher Unterschied festgestellt werden

Abb. 27: Zustimmung zur Aussage

„Sexismus bezeichnet die Benachteiligung von Menschen aufgrund ihres Geschlechts.“



Gesamt (n = 1.147), Werte gerundet. Summenabweichungen durch Rundungen möglich.

kann, zeigen sich wie bereits in den vorherigen Fragen deutliche Unterschiede in der Altersverteilung sowie im Bildungsniveau.

Mehr als die Hälfte der Befragten (53 %) bezeichnete verbale oder nonverbale sexualisierte Belästigung und Übergriffe „auf jeden Fall“ als Sexismus. Weitere 26 Prozent antworteten mit „eher ja“ auf die entsprechende Frage. Das bedeutet, dass über 80 % der Befragten sexualisierte Belästigung klar als Sexismus erkennen und auch so bezeichnen. Zwischen den Geschlechtern zeigen sich hierbei keine deutlichen Unterschiede.

Dennoch gaben 14 % der Befragten an, verbale oder nonverbale sexualisierte Belästigung bzw. Übergriffe nicht als Sexismus zu betrachten. Dies wirft die Frage nach den Gründen auf. Eine mögliche Erklärung könnte darin liegen, dass knapp ein Viertel der Befragten unsicher ist, was der Begriff „Sexismus“ konkret bedeutet. Möglicherweise sind sich diese Personen nicht bewusst, dass sexualisierte Belästigung oder Übergriffe, die häufig mit strafrechtlich relevanten Tatbeständen wie sexueller Belästigung, Missbrauch oder Vergewaltigung in Verbindung gebracht werden, ebenfalls Formen von Sexismus darstellen.

Zudem gaben Befragte, die bereits Sexismus am Arbeitsplatz beobachtet hatten, häufiger an (83 %), verbale oder nonverbale sexualisierte Belästigung bzw. Übergriffe als Sexismus zu bezeichnen als Personen ohne entsprechende Beobachtungen.

Zustimmung zu Aussagen über Sexismus: Das Bildungsniveau ist entscheidend

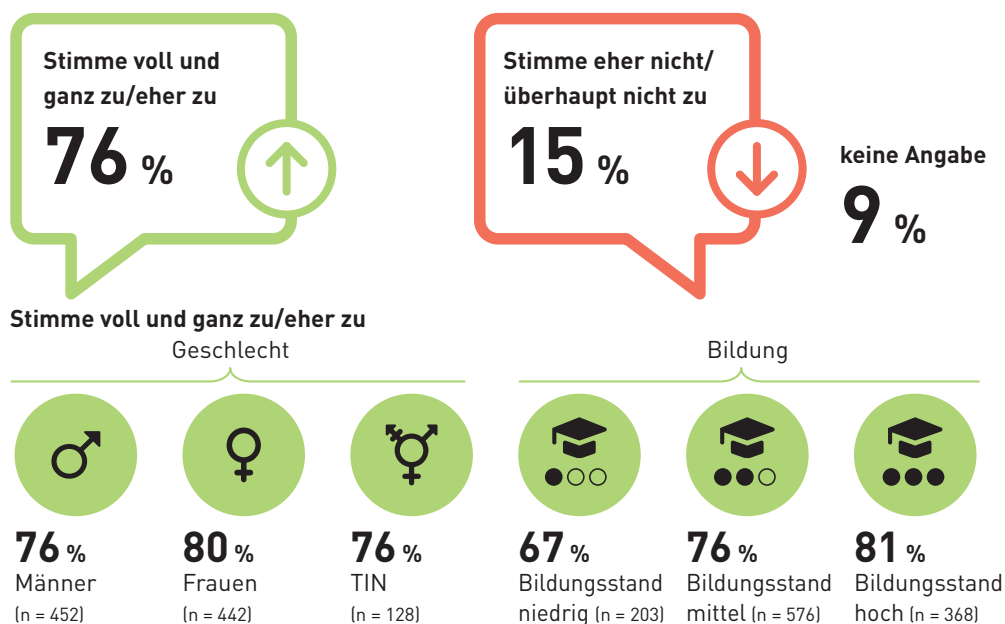
Die Befragten der quantitativen Stichprobe sind sich weitgehend einig, dass Sexismus die Benachteiligung von Menschen aufgrund ihres Geschlechts bezeichnet. Dieser Aussage stimmten 76 % der Befragten „voll“ oder „eher zu“, 15 % stimmten ihr „eher nicht“ oder „überhaupt nicht“ zu. Zwischen den Geschlechtern konnte keine signifikante Differenz festgestellt werden.

Eine statistisch relevante Abweichung zeigt sich jedoch beim Bildungsniveau. Befragte mit hohem Bildungsniveau stimmten der Aussage mit 87 % deutlich häufiger „voll“ oder „eher zu“ als Personen mit mittlerem Bildungsstand (72 %) bzw. mit niedrigem Bildungsstand (67 %). Dies lässt sich damit erklären, dass die Aussage in medialen und bildungspolitischen Kontexten häufig als vereinfachte Definition von Sexismus genannt wird.

Zudem wurde die Zustimmung zu einer weiterführenden Aussage überprüft. Diese geht über die bloße Definition von Sexismus als Benachteiligung aufgrund des Geschlechts hinaus. Sie beschreibt Sexismus als gesellschaftliches Problem, das in sozialen Strukturen verankert ist und sich in Form von Vorurteilen, ungleicher Behandlung oder Diskriminierung äußert. Somit ist sie wertender, da sie Sexismus nicht nur als Problem benennt, sondern auch seine negativen Folgen wie Ungleichbehandlung und Diskriminierung betont.

Abb. 28: Zustimmung zur Aussage

„Sexismus ist ein Problem, das in den Strukturen unserer Gesellschaft verankert ist. Er kann sich in Vorurteilen, ungleicher Behandlung oder Diskriminierung äußern.“



Gesamt (n = 1.147), Werte gerundet. Summenabweichungen durch Rundungen möglich.

Die Aussage erhält ein ähnliches Zustimmungsniveau wie die vorherige: 76 % der Befragten stimmten ihr „voll und ganz“ oder „eher zu“, während 15 % „eher nicht“ oder „überhaupt nicht“ zustimmten. Auch hier zeigen sich zwischen den Geschlechtern keine signifikanten Unterschiede.

Auffällig ist erneut eine signifikante Abweichung beim Bildungsniveau, die ähnliche Muster erkennen lässt. Personen mit hohem (81 %) bzw. mittlerem (76 %) Bildungsstand stimmten der Aussage deutlich häufiger zu als Befragte mit niedrigem Bildungsstand (67 %). Zudem zeigten sich Unterschiede in Abhängigkeit von Erfahrungen mit Sexismus am Arbeitsplatz. Befragte, die selbst Sexismuserfahrungen gemacht (79 %) oder Sexismus beobachtet hatten (82 %), stimmten der Aussage signifikant häufiger zu als jene ohne entsprechende Erfahrungen (nicht erfahren: 70 %; nicht beobachtet: 66 %). Besonders deutlich ist der Unterschied zwischen Personen, die Sexismus am Arbeitsplatz beobachtet hatten, und jenen, die dies nicht getan hatten. Es erscheint naheliegend, dass Personen, die Sexismus unmittelbar beobachtet haben, ihn eher als ein in den Strukturen der Gesellschaft verankertes Problem mit negativen Auswirkungen begreifen.

Vor allem Frauen finden: Sexismus verstärkt die soziale Ungleichheit

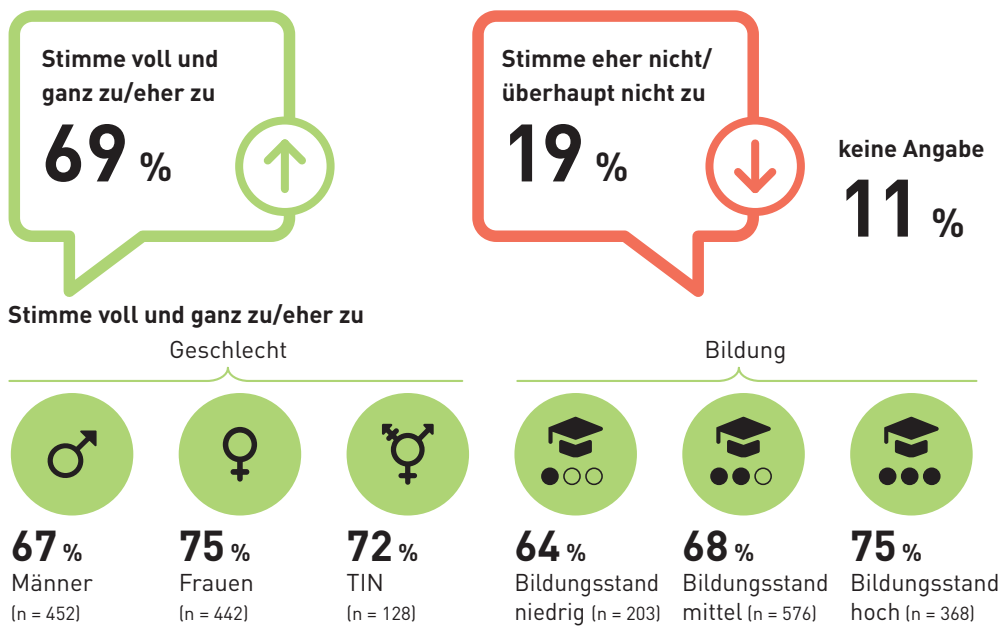
Des Weiteren wurde die Zustimmung der Befragten zu folgender Aussage erfragt: „Sexismus ist ein seit Jahrhunderten gewachsenes System, das durch Benachteiligung und Vorteile die Macht zwischen den Geschlechtern ungleich verteilt und soziale Ungleichheit verstärkt.“

Im Vergleich zu den beiden vorherigen Aussagen fällt diese insbesondere durch ihre inhaltliche Tiefe auf. Sie ist wertend, betont Machtverhältnisse zwischen den Geschlechtern und benennt diese als Katalysator sozialer Ungleichheit. Außerdem ist das Begriffsverständnis anspruchsvoller, da die Formulierung soziologische Terminologie verwendet.

Die Zustimmung zu dieser Aussage unterscheidet sich nicht grundlegend von den beiden vorherigen: 69 % der Befragten stimmen ihr „voll und ganz“ oder „eher zu“, 19 % stimmen „eher nicht“ oder „überhaupt nicht“ zu. Auffällig ist jedoch, dass sich hier erstmals eine signifikante Differenz zwischen den Geschlechtern zeigt: Während 67 % der befragten Männer „eher“ oder „voll und ganz“ zustimmen, sind es bei Frauen 75 %.

Abb. 29: Zustimmung zur Aussage

„Sexismus ist ein seit Jahrhunderten gewachsenes System, das durch Benachteiligung und Vorteile die Macht zwischen den Geschlechtern ungleich verteilt und soziale Ungleichheit verstärkt.“



Gesamt (n = 1.147), Werte gerundet. Summenabweichungen durch Rundungen möglich.

Auch das Bildungsniveau beeinflusst erneut die Zustimmung: Drei Viertel der Befragten mit hohem Bildungsstand stimmen der Aussage „eher“ oder „voll und ganz“ zu, beim mittleren Bildungsstand sind es 68 %, beim niedrigen 64 %.

Zudem zeigt sich erneut ein Zusammenhang mit persönlichen Erfahrungen von Sexismus: Personen, die Sexismus am Arbeitsplatz selbst erlebt oder beobachtet hatten, stimmten der Aussage eher „voll und ganz“ zu als Personen ohne derartige Erfahrungen (selbst erlebt: 73 %; nicht selbst erlebt: 63 %; beobachtet: 78 %; nicht beobachtet: 56 %).

Sexismus als Trend?

Das Erstarken der AfD und die Zustimmung zu deren antifeministischen Positionen zeigen, dass es in Teilen der Bevölkerung umstritten ist, dass Sexismus ein strukturelles gesellschaftliches Problem ist. Es gibt durchaus Bewegungen und Gruppen, die Sexismus befürworten oder ihn nicht als Problem wahrnehmen. Um die Zustimmung der Befragten zu solchen antifeministischen Aussagen zu prüfen, wurde die Zustimmung zu zwei weiteren, antifeministischen Aussagen erhoben.

38 % der Befragten stimmten „voll und ganz“ oder „eher zu“, dass Sexismus ein Modebegriff für das Fehlverhalten einzelner Personen oder Gruppen ist. Besonders Männer stimmten dieser Aussage mit 41 % „eher“ oder „voll und ganz“ zu, während dies nur 30 % der Frauen

taten. Etwas mehr als die Hälfte der Befragten (51 %) stimmte der Aussage „überhaupt nicht“ oder „eher nicht“ zu. Dabei liegen die Zustimmungswerte von Frauen (58 %) über denen bei Männern (50 %).

Zudem zeigen sich Altersunterschiede: Die „volle“ oder „eher“ Zustimmung fällt insbesondere bei jüngeren Personen (18–35 Jahre) mit 42 % signifikant höher aus als bei 36–55-Jährigen (34 %).

Beim Bildungsstand zeigt sich ein ähnliches Muster: Personen mit hohem Bildungsniveau stimmen der Aussage häufiger „eher nicht“ oder „überhaupt nicht“ zu (59 %), was signifikant höher ist als bei Personen mit mittlerem oder niedrigem Bildungsniveau.

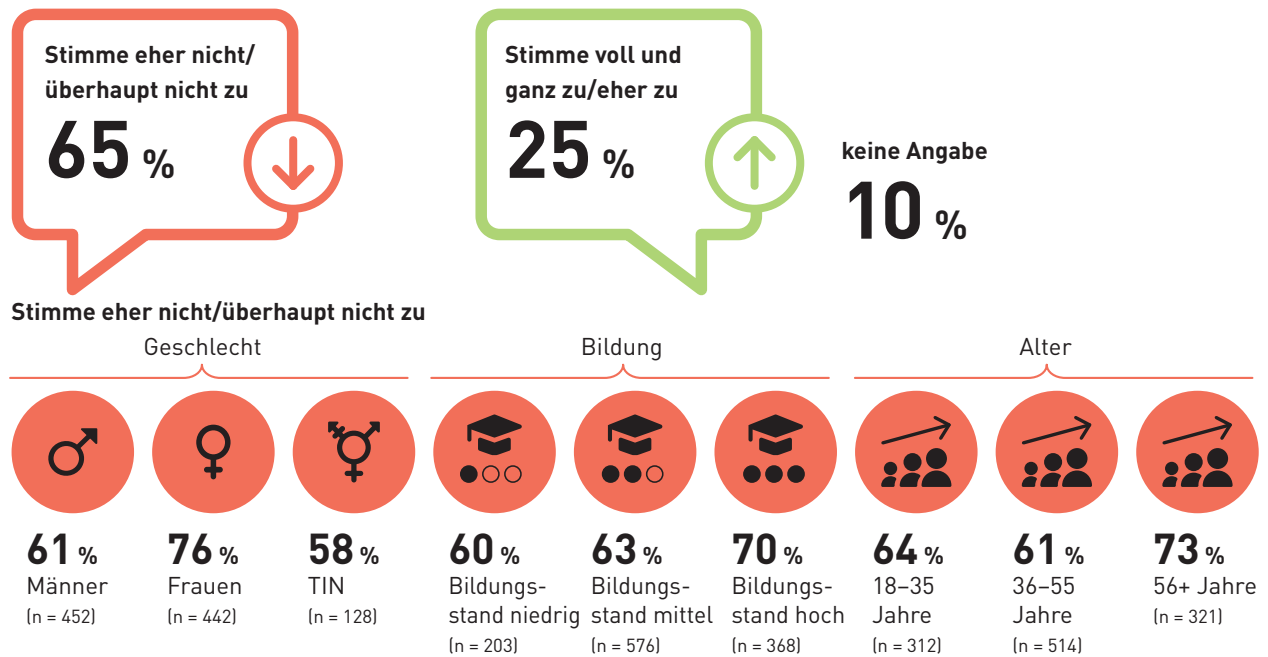
Ein Viertel der Befragten sieht in Sexismus eine Ideologie, die Männer benachteiligen soll

Ähnliche Zustimmungsmuster zeigen sich bei der eindeutig antifeministischen Aussage „Sexismus ist ein feministischer Begriff und Bestandteil einer Ideologie, die darauf abzielt, Männer zu benachteiligen“.

25 % der Befragten stimmten dieser Aussage „voll und ganz“ oder „eher zu“, wobei signifikant mehr Männer (30 %) zustimmten als Frauen (15 %). 65 % der Befragten lehnen die Aussage eher oder vollständig ab, wobei signifikant mehr Frauen (76 %) als Männer (61 %) ablehnen.

Abb. 30: Zustimmung zur Aussage

„Sexismus ist ein feministischer Begriff und Bestandteil einer Ideologie, die darauf abzielt, Männer zu benachteiligen.“



Gesamt (n = 1.147), Werte gerundet. Summenabweichungen durch Rundungen möglich.

Betrachtet man die verschiedenen Altersgruppen, fällt auf, dass ältere Befragte signifikant häufiger angeben, der Aussage überhaupt oder eher nicht zuzustimmen (73 % bei den über 56-Jährigen, 61 % bei den 36- bis 55-Jährigen und 64 % bei den 18- bis 35-Jährigen).

Befragte mit hohem Bildungsniveau lehnen die Aussage häufiger ab.

Eigene Erfahrungen, Bildungs- niveau und Geschlecht entscheiden, wie man auf Sexismus blickt

Die Ergebnisse der Zustimmungsabfrage zu den Statements zeigen, dass die Wahrnehmung von Sexismus stark von persönlichen Erfahrungen, dem Bildungsniveau und dem Geschlecht beeinflusst wird. Wer selbst Sexismus erlebt oder beobachtet hat, reagiert sensibler auf entsprechende Aussagen. Höher gebildete Personen neigen eher dazu, Sexismus als systemisches Problem zu erkennen. Unterschiede zwischen den Geschlechtern zeigen, dass gesellschaftliche Rollenbilder und Machtverhältnisse die Wahrnehmung prägen. All diese Faktoren bestimmen maßgeblich, wie Sexismus wahrgenommen und bewertet wird.

Auf Grundlage der vorliegenden Ergebnisse werden einige zentrale Handlungsempfehlungen abgeleitet. Sie richten sich je nach Schwerpunktsetzung an Einzelbetriebe, Organisationen, Verbände und Gewerkschaften. Andere Empfehlungen sind gesamtgesellschaftlicher Natur und adressieren insbesondere politische Entscheidungsträger*innen.

Dabei gilt übergreifend, das Thema Sexismus in seinem umfangreichen Ausmaß anzuerkennen und angemessen zu adressieren. So zeigt die vorliegende Studie, dass Sexismus am Arbeitsplatz einen Großteil der Erwerbsbevölkerung betrifft und dabei von stereotypen Zuweisungen und Vorurteilen aufgrund des Geschlechts, über abwertende Kommentare oder Witze, ungleiche Behandlung oder Ausgrenzung bis hin zu sexualisierter Belästigung oder Übergriffen reicht. Während einzelne Vorfälle marginal erscheinen können, ergeben sie in der Gesamtschau für Betroffene eine allgegenwärtige Belastung, deren Folgen weit über den konkreten Zeitpunkt hinausgehen und die Erwerbsbiografien erheblich beeinflussen können. Gerade kleinere Vorkommnisse machen Betroffene häufig mit sich selbst aus (vgl. Kap. 6). Das kann zu Nachteilen in der eigenen Karriere und im Erwerbsverlauf führen, aber auch für Betriebe Einbußen bedeuten, etwa durch krankheitsbedingte Ausfälle, Belastungen ganzer Teams und den Verlust von qualifizierten Mitarbeitenden. Um dieses Problem anzugehen, ist deshalb eine gemeinschaftliche Anstrengung von Betrieben, Verbänden und Politik notwendig, die sich nicht nur mit Übergriffen und Belästigungen befasst, sondern Sexismus als Alltagsphänomen versteht und Gegenmaßnahmen ergreift. Ziel solcher Ansätze ist nicht die Einschränkung informeller oder kollegialer Interaktionen zwischen den Geschlechtern, sondern die Förderung eines respektvollen und diskriminierungsfreien Miteinanders. Klare Orientierungen, transparente Erwartungen und niedrigschwellige Ansprechstrukturen können dazu beitragen, Unsicher-

heiten abzubauen und zugleich Handlungssicherheit im Umgang mit grenzüberschreitendem Verhalten zu schaffen. So wird ein Arbeitsumfeld geschaffen, in dem Offenheit und Humor gelebt werden können, ohne dass Beschäftigte durch sexistische Zuschreibungen, Abwertungen oder Ausschlüsse belastet werden.

Empfehlungen für Betriebe

SPEAK-UP-KULTUR FÖRDERN UND MITARBEITENDE SENSIBILISIEREN

Für viele Betroffene sind Personen aus dem Kollegium erste Ansprechpersonen in der eigenen Organisation, die ihnen zuhören und sie unterstützen. Die Mitarbeitenden fangen damit die Belastungen auf und stärken das Team und die Betroffenen. Doch nicht immer sind diese sensibilisiert: Betroffene wünschen sich oft mehr Unterstützung von Personen aus dem Kollegium, die bei den Vorfällen anwesend waren („Bystander“). Dies unterstützt die aktive Förderung der sogenannten Speak-up-Kultur, beispielsweise durch Enttabuisierung des Themas, das Ansprechen von Sexismus insbesondere durch Führungskräfte sowie Bystander-Trainings für Mitarbeitende.

Die Voraussetzung dafür ist jedoch eine Sensibilisierung des gesamten Teams: Die quantitativen Ergebnisse der Studie zeigen, dass Personen, die selbst Sexismus erleben, diesen auch häufiger bei anderen wahrnehmen und benennen (vgl. Kap. 4). Daraus lässt sich schließen, dass Menschen ohne eigene Diskriminierungserfahrungen sexistische Situationen seltener erkennen oder als solche einordnen. Sexismus bleibt für sie häufiger unsichtbar oder wird als normaler Bestandteil des Arbeitsalltags interpretiert. Eine Sensibilisierung des gesamten Teams ist daher zentral, um Wahrnehmungslücken zu schließen und ein gemeinsames Verständnis dafür zu schaffen, was als sexistisch gilt und wie damit umzugehen ist.

FÜHRUNGSKRÄFTE GEGEN SEXISMUS STARK MACHEN

Führungskräfte prägen die Betriebskultur entscheidend mit und haben direkten Einfluss darauf, wie mit Sexismusvorfällen umgegangen wird. Wie die Studie verdeutlicht, geht Sexismus sogar häufig von Führungskräften selbst aus (vgl. Kap. 5). Aber auch, wenn diese selbst unbeteiligt sind, ist es wesentlich, dass Führungskräfte über die Kompetenz verfügen, Sexismus zu erkennen, sensibel zu reagieren und passende Maßnahmen zu ergreifen. Nicht selten schildern Betroffene, dass Vorfälle von Führungskräften kleingeredet werden.

Doch der Rückhalt von Führungskräften ist unabdingbar, um Sexismus am Arbeitsplatz entgegenzutreten. Neben verpflichtenden Sensibilisierungstrainings oder supervisorischen Weiterbildungen kann insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) eine praxisnahe, niedrigschwellige Maßnahme darin bestehen, klare Handlungsleitfäden für Führungskräfte bereitzustellen, die konkrete Schritte im Umgang mit sexistischen Vorfällen aufzeigen.

SEXISMUS IN LEITLINIEN, BETRIEBS- UND DIENSTVEREINBARUNGEN KONKRETISIEREN

Viele Betriebe und Organisationen stellen sich bereits klar gegen Sexismus. Doch die Ergebnisse der Studie legen dar, dass das Verständnis für den Begriff Sexismus in der Erwerbsbevölkerung stark variiert. Statt einer abstrakten Ablehnung von Sexismus sollte dieser in Verhaltenskodizes, Leitlinien, Dienst- und Betriebsvereinbarungen oder anderen Leitfäden konkretisiert werden und dabei insbesondere Alltagssexismus definieren.

Die beschriebenen Maßnahmen können Mitarbeitenden einen klaren Handlungskompass geben. Sie können präventiv wirken, indem sie dazu beitragen, dass potenziell sexistisches Verhalten im Vorhinein als grenzüberschreitend erkannt und vermieden werden kann. Aber auch Betroffene und beobachtende Personen können so eindeutig identifizieren, dass ein bestimmtes Verhalten grenzverletzend ist und im Betrieb nicht geduldet wird. Durch die Verschriftlichung erhalten schließlich auch Führungskräfte die Sicherheit, Vorfälle als Sexismus anzuerkennen und Maßnahmen zu ergreifen.

MÄNNER ALS ZIELGRUPPE ANSPRECHEN

Betriebe sollten Männer gezielt als Zielgruppe in Maßnahmen gegen Sexismus einbeziehen. Männer sind seltener von Sexismus betroffen und überdurchschnittlich häufiger Personen, von denen Sexismus am Arbeitsplatz ausgeht. Umso wichtiger ist es, sie zu sensibilisieren und Männer zu stärken, die Verbündete gegen Sexismus

sein können. Denn die Ergebnisse der qualitativen Befragung zeigen, dass sich Betroffene insbesondere dann, wenn Sexismus von Männern ausgeht, wünschen, dass andere anwesende Männer sich solidarisieren (vgl. Kap. 6). Nicht selten richten sich Maßnahmen an Betroffene oder potenziell ausübende Personen, doch insbesondere beim Blick auf die Gruppe Männer wird deutlich, wie wichtig es ist, diese als Verbündete anzusprechen. Das schafft auch Raum für männliche Betroffene und signalisiert gleichzeitig, dass Sexismus kein „Frauenproblem“, sondern ein gesamtgesellschaftliches Problem ist und alle von einem respektvollen Miteinander profitieren.

Männer für ein Engagement gegen Sexismus zu gewinnen, gelingt vor allem dann, wenn an bestehende Werte und Haltungen angeknüpft wird. Viele Männer lehnen Sexismus grundsätzlich ab und wünschen sich ein respektvolles, faires Miteinander. Wichtig ist es, dies als Ansatzpunkt zu nutzen und deutlich zu machen, dass aktives Handeln gegen Sexismus ein Beitrag zu Kollegialität, Professionalität und Gleichberechtigung ist. Für Betriebe empfiehlt es sich, Formate zu etablieren, die Männer in ihrer Handlungsfähigkeit stärken. Dazu gehören Sensibilisierungsangebote, die an vorhandene Werte wie Fairness, Kollegialität und Professionalität anknüpfen und deutlich machen, dass aktives Eintreten gegen Sexismus Teil einer verantwortungsvollen Betriebskultur ist. Zugleich sollten Unsicherheiten im Umgang mit sexistischen Situationen ernst genommen werden. Ein möglicher Grund könnte sein, dass Männer häufig nicht aus Zustimmung schweigen, sondern, weil ihnen Wissen, erprobte Strategien oder Sicherheit fehlen, um angemessen zu reagieren. Betriebliche Maßnahmen sollten daher geschützte Räume bieten, in denen Männer Fragen stellen, Erfahrungen austauschen und Handlungsoptionen einüben können.

Wirksam ist es auch, positive Rollenbilder sichtbar zu machen: Männer, die Haltung zeigen, machen Mut und senken die Hemmschwelle für andere, ebenfalls aktiv zu werden. Entscheidend ist eine Ansprache, die Männer als Verbündete und Mitgestalter begreift, nicht nur als Teil des Problems. Wenn sie spüren, dass ihr Engagement geschätzt wird und konkrete Veränderungen bewirken kann, steigt die Motivation, sich dauerhaft gegen Sexismus einzusetzen.

SEXISMUS IN SEINEN INTERSEKTIONALEN VERSCHRÄNKUNGEN ERFASSEN UND BEARBEITEN

Sexismus tritt selten isoliert auf. Er entsteht und wirkt im konkreten Umfeld und betrifft reale Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen und Lebenslagen. Dabei verschränkt sich Sexismus mit anderen Diskriminierungsformen (vgl. Kap. 3). Maßnahmen gegen Sexis-

mus sollten daher von Beginn an intersektional angelegt sein – also die Verschränkung mit anderen Diskriminierungsformen, etwa aufgrund von Alter, Behinderung oder rassistischer Markierung, systematisch mitdenken.

In der Praxis bedeutet das, Sensibilisierungsangebote, Leitlinien oder Unterstützungsstrukturen so zu gestalten, dass sie die unterschiedlichen Erfahrungen und Mehrfachdiskriminierungen Betroffener berücksichtigen. So können etwa in Workshops Fallbeispiele behandelt werden, die mehrfachdiskriminierte Perspektiven sichtbar machen – beispielsweise von rassismusbetroffenen Frauen, trans, inter und nicht-binären Personen oder Frauen mit Behinderung. Auch Materialien und Kommunikationsformate sollten Vielfalt abbilden und verschiedene Zielgruppen ansprechen. Angebote sollten barrierefrei sein, damit sie für behinderte Betroffene zugänglich sind. Ebenso wichtig ist, dass Anlauf- und Beschwerdestellen in der Lage sind, intersektionale Fälle zu erkennen und entsprechend zu beraten.

DATENGRUNDLAGE ZU SEXISMUS IM BETRIEB UND EVALUATION VON MASSNAHMEN

Sexismus im Arbeitsalltag bleibt oft unsichtbar – nicht, weil er nicht existiert, sondern weil viele Betroffene oder Beobachtende ihn aus Angst, Unsicherheit oder Gewohnheit nicht ansprechen. Die vorliegende Studie konnte aufzeigen, dass ein Großteil der Betroffenen die erlebten Fälle nicht an Führungskräfte oder Anlaufstellen meldet (vgl. Kap. 7). Daher müssen Unternehmen von einer Dunkelziffer auch in ihren Betrieben ausgehen. Sexismus kann in den jeweiligen Betrieben sichtbar gemacht werden, indem Daten zum Status Quo erfasst und vorhandene sowie neue Maßnahmen regelmäßig evaluiert werden.

Als erster Schritt kann beispielsweise eine anonyme Umfrage helfen, Sexismuserfahrungen sichtbar zu machen und ein realistisches Bild der Betriebskultur zu gewinnen. Auf dieser Grundlage können gezielte Maßnahmen entwickelt werden – etwa Schulungen, Kommunikationskampagnen oder Anpassungen interner Melde- und Beschwerdewege. Werden entsprechende Befragungen regelmäßig wiederholt, lässt sich nachvollziehen, ob die eingeleiteten Schritte Wirkung zeigen und sich das Arbeitsklima tatsächlich verbessert. Auch an anderen Stellen im Rahmen von 360-Grad-Feedbacks oder im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung kann durch eine regelmäßige Evaluation festgestellt werden, ob die Betriebs- und Führungskultur sich im Hinblick auf den Abbau von Sexismus positiv entwickelt und wo gegebenenfalls nachjustiert werden sollte.

BESCHWERDESTELLE EINRICHTEN UND STÄRKEN

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verpflichtet Unternehmen und Organisationen zur Einrichtung einer Beschwerdestelle, also einer Person oder Stelle innerhalb ihres Betriebs, die eine AGG-relevante Beschwerde entgegennimmt. Noch immer ist die Umsetzung lückenhaft.

Die rechtlich verpflichtende Einrichtung einer Beschwerdestelle ist der erste Schritt. Damit diese wirksam ist, ist es wichtig, dass die Beschwerdestelle allen Mitarbeitenden bekannt und niedrigschwellig ansprechbar ist. Das kann beispielsweise durch regelmäßige Information über die Existenz der Beschwerdestelle, ihres Auftrags sowie Kontaktmöglichkeiten und Sprechzeiten geschehen. Bei der konkreten Ausgestaltung der innerbetrieblichen Beschwerdestelle ist es wichtig, dass die Beschwerdestelle durch die Mitarbeitenden als unabhängige, objektive Anlaufstelle für Beschwerden zu Diskriminierungsvorfällen wahrgenommen wird.

BERATUNGSSTRUKTUREN FÜR SEXISMUS STÄRKEN

Beschwerdestellen am Arbeitsplatz sind häufig nicht ausreichend wirksam. Ein wesentlicher Grund dafür liegt darin, dass Sexismus vielfach in Form von Kommentaren, Witzen oder stereotypen Zuschreibungen auftritt, die einzeln betrachtet als geringfügig erscheinen können, in ihrer Häufung jedoch zu erheblichen Belastungen und langfristigen Schäden für Betroffene führen. Viele dieser Erfahrungen fallen nicht eindeutig unter die Regelungen des AGG oder werden von Betroffenen selbst nicht als „beschwerdefähig“ eingeordnet.

In der Folge bleibt insbesondere Alltagssexismus für Anlaufstellen und Führungskräfte oft unsichtbar, obwohl er in seiner Regelmäßigkeit eine dauerhafte Belastung darstellt. Um diese Lücke zu schließen, empfiehlt es sich, Beratungsstellen einzurichten oder bestehende innerbetriebliche Anlaufstellen um eine explizite Beratungsfunktion zu erweitern. Diese sollte es ermöglichen, Erfahrungen mit sexistischem Verhalten vertraulich zu besprechen und systematisch zu erfassen, ohne dass unmittelbar eine formale Beschwerde nach AGG eingereicht werden muss. Ein solcher niedrigschwelliger Zugang kann dazu beitragen, auch wiederkehrende, scheinbar kleinere Vorfälle sichtbar zu machen, Betroffene zu entlasten und frühzeitig präventiv gegenzusteuern.

EINE BETRIEBSKULTUR GEGEN SEXISMUS SCHAFFEN

Um Sexismus in Betrieben und Organisationen entgegenzutreten, reichen punktuelle Maßnahmen und einzelne Trainings nicht aus. Denn Sexismus ist ein gesamtgesellschaftliches Problem. Dies in den eigenen

Unternehmensstrukturen anzugehen, ist daher eine langfristige Aufgabe, die darauf zielt, die Betriebskultur zu verändern. Unterstützt wird dies beispielsweise von öffentlichen Positionierungen gegen Sexismus, regelmäßigen Aktionen und Informationsangeboten. Aber auch kleinere Initiativen – etwa interne Plakatkampagnen, Themenschwerpunkte in Mitarbeitenden-Newslettern oder kurze Sensibilisierungsimpulse im Arbeitsalltag – können dazu beitragen, Aufmerksamkeit zu schaffen und eine klare Haltung sichtbar zu machen. Außerdem kann das Thema bei Stellenanzeigen, Einstellungen sowie Feedbacks mit eingebracht werden. Schon diese einfachen Mittel können Wirkung zeigen.

Ergänzend ist es sinnvoll, Verantwortliche wie Vertreter*innen von Anlaufstellen oder Gleichstellungsbeauftragte damit zu betrauen, das Thema als langfristige Aufgabe zu bearbeiten und regelmäßig zu evaluieren. So können sie proaktiv vorbeugende Maßnahmen durchsetzen, statt nur auf Vorfälle zu reagieren.



Nutzung bestehender Handreichungen, Maßnahmen und externer Unterstützung durch das Bündnis „Gemeinsam gegen Sexismus“.

Zur Umsetzung der genannten Empfehlungen müssen Betriebe und Organisationen nicht bei null beginnen. Mit dem Bündnis „Gemeinsam gegen Sexismus“ steht eine bundesweite Plattform zur Verfügung, die Unternehmen, Verwaltungen, Verbände und weitere Organisationen bei der Prävention und Bekämpfung von Sexismus am Arbeitsplatz unterstützt. Das Bündnis bündelt bereits erprobte Materialien, Handreichungen und Good-Practice-Beispiele, die Betrieben eine praxisnahe Orientierung bieten und an unterschiedliche Organisationsgrößen und Branchen angepasst werden können.

Ein zentraler Mehrwert des Bündnisses liegt neben den Materialien im Austausch mit anderen Mitgliedsorganisationen. Der Erfahrungs- und Wissenstransfer ermöglicht es, voneinander zu lernen, Unsicherheiten abzubauen und gemeinsam Lösungsansätze weiterzuentwickeln.

Unter www.gemeinsam-gegen-sexismus.de finden Sie Handreichungen, Good-Practice-Beispiele, eine Übersicht aller Bündnismitglieder sowie die Möglichkeit, selbst beizutreten.

Gesamtgesellschaftliche Handlungsempfehlungen

Sexismus ist ein gesamtgesellschaftliches Problem mit erheblichem Ausmaß, dem in einer gemeinsamen Kraftanstrengung begegnet werden sollte. Der Leidensdruck der Betroffenen ist hoch und verdient gesellschaftliche und politische Anerkennung. Darüber hinaus entstehen erhebliche wirtschaftliche Kosten – etwa, wenn Frauen aufgrund von Vorurteilen in Teilzeit gedrängt werden oder Karrierewege unterbrechen. So zeigen Erfahrungen aus Betrieben, dass sexuelle Belästigung und andere Formen von Sexismus zu krankheitsbedingten Fehlzeiten führen können und die Arbeitsleistung ganzer Teams beeinträchtigen. Konflikte, Verunsicherung und Vertrauensverluste wirken sich negativ auf Zusammenarbeit, Motivation und Produktivität aus.

Um Sexismus wirksam zu bekämpfen, braucht es daher langfristig angelegte Strukturen, die Prävention, Sensibilisierung und Unterstützung gleichermaßen sichern und Sexismus nicht nur als individuelles Problem, sondern als strukturelle Herausforderung für Betriebe und Gesellschaft begreifen.

SENSIBILISIERUNG FÜR SEXISMUS IN BILDUNGSEINRICHTUNGEN

In Einrichtungen der frühkindlichen Bildung, Schulen, Berufsschulen, Hochschulen und anderen Bildungseinrichtungen werden Werte, Rollenbilder und Geschlechternormen vermittelt. Um diskriminierende Muster gar nicht erst entstehen zu lassen, sollten Bildungseinrichtungen zur Reflexion über Geschlechterrollen, Machtverhältnisse und gesellschaftliche Normen anregen und Konzepte zur Förderung einer Kultur des Respekts und der Gleichwertigkeit entwickeln.

Dazu können nachhaltige Qualifizierungsangebote wie Sensibilisierungstrainings für pädagogische Fachkräfte, Lehrkräfte und Auszubildende gehören, um Fachkräfte zu unterstützen, sexistische Sprache, Handlungen und Hierarchien etwa im Schulalltag zu erkennen und angemessen darauf zu reagieren; ebenso geschlechtssensible Lehrpläne, altersgerechte Unterrichtsmaterialien sowie institutionelle Schutzkonzepte gegen Belästigung und Diskriminierung.

STAATLICHE VERANTWORTUNG UND INTERNATIONALE VERPFLICHTUNGEN

Die Ergebnisse der vorliegenden Studie weisen darauf hin, dass Sexismus und sexuelle Belästigung in der Arbeitswelt in Deutschland weiterhin weit verbreitet sind und für Betroffene mit erheblichem Leidensdruck verbunden sind. Zugleich zeigen die Befunde, dass beste-

hende rechtliche Regelungen, politische Programme und betriebliche Maßnahmen bislang nur begrenzt dazu beitragen, diese Problemlagen wirksam zu verhindern oder angemessen zu adressieren.

Deutschland hat sich mit der Ratifizierung zentraler internationaler Übereinkommen – insbesondere der ILO-Konvention Nr. 190 sowie der Istanbul-Konvention – zu einem umfassenden Schutz vor Gewalt, Belästigung und Diskriminierung verpflichtet. Diese Übereinkommen betonen ausdrücklich die Bedeutung präventiver, koordinierter und strukturell verankerter Maßnahmen, auch im Kontext der Arbeitswelt. Die Studienergebnisse legen jedoch nahe, dass zwischen den völkerrechtlichen Verpflichtungen und ihrer konkreten Umsetzung bislang eine Lücke besteht. Vor diesem Hintergrund wird eine stärkere staatliche Steuerung empfohlen.

- **Umsetzung der ILO-Konvention Nr. 190**

Mit der 2023 von Deutschland ratifizierten ILO-Konvention Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt liegt erstmals ein völkerrechtlich verbindlicher Rahmen vor, der eine systematische Prävention und Bekämpfung von Sexismus, sexueller Belästigung und Gewalt ermöglicht. Bisher fehlt es an einer nationalen Umsetzungsstrategie, die Orientierung für Prävention, Schutz und Sanktionen in Betrieben bietet.

- **Reform des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)**

Das AGG bildet den rechtlichen Rahmen für den Diskriminierungsschutz in Deutschland, greift jedoch bislang zu kurz, wenn es um die wirksame Umsetzung des Schutzes vor Sexismus und intersektionaler Diskriminierung geht: So zeigte die Studie, dass bestehende Beschwerdestrukturen beim Umgang mit Sexismus oft nicht greifen und wenig genutzt werden (vgl. Kap. 7). Darüber hinaus findet Sexismus oft in intersektionaler Verbindung mit weiteren Diskriminierungsformen statt (vgl. Kap. 3, 4). Eine Weiterentwicklung des Gesetzes sollte darauf abzielen, das Gesetz an aktuelle gesellschaftliche Realitäten anzupassen und es zu einem wirksamen Instrument gegen Alltagssexismus und strukturelle Benachteiligung weiterzuentwickeln.

- **Verbesserte Umsetzung der Istanbul-Konvention und institutionelle Verankerung**

Das „Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt“ (kurz „Istanbul-Konvention“) verpflichtet Deutschland seit 2018, Gewalt gegen Frauen und geschlechtsbezogene Gewalt umfassend zu verhindern, zu verfolgen und zu beseitigen. Ihr Ziel ist nicht nur der Schutz vor physischer und sexueller Gewalt, sondern

auch die Veränderung der gesellschaftlichen Strukturen, die solche Gewalt ermöglichen. Die Umsetzung der Konvention sollte deshalb auch den Arbeitsmarkt mit in den Blick nehmen und klare Orientierungen und Mindeststandards für betriebliche Prävention und Intervention von sexualisierter Gewalt am Arbeitsplatz festlegen.

FORSCHUNG ZU SEXISMUS INTENSIVIEREN UND DATENLAGE VERBESSERN

Bislang gibt es nur wenige Studien im deutschsprachigen Raum, die sich genuin mit dem Phänomen Sexismus beschäftigen und dabei über sexualisierte Belästigung und Übergriffe hinausgehen. Die vorliegende Studie leistet einen wichtigen Beitrag zur Schließung dieser Datenlücke mit Blick auf Sexismus am Arbeitsplatz. Um das Ausmaß des Problems zu erfassen, sind weitere Erhebungen – auch längerfristiger Art – notwendig. Auch die Auswirkungen von Sexismus auf Betriebe und Gesellschaft müssen stärker untersucht werden, beispielsweise in Form einer Hochrechnung von durch Sexismus verursachten Kosten oder einer Untersuchung von Sexismus im Kontext von Fachkräftegewinnung.

Die vorliegende Studie liefert erstmals repräsentative Daten zur Betroffenheit von Sexismus am Arbeitsplatz in Deutschland. Die quantitative Datenbasis wurde durch eine qualitative Erhebung ergänzt, die im Rahmen einer ethnografischen Tagebuchstudie gewonnen wurde. Diese Daten geben Aufschluss über das Ausmaß, das Erleben und die Folgen von Sexismuserfahrungen am Arbeitsplatz. Damit leistet die Studie einen wichtigen, ganzheitlichen Beitrag zum Diskurs über Sexismus am Arbeitsplatz in Deutschland und übernimmt eine Pilotfunktion.

Durch ihren Mixed-Methods-Ansatz bietet die Studie einen tiefgehenden und umfassenden Einblick in die Betroffenheit von Sexismus am Arbeitsplatz von Erwerbstätigen in Deutschland: von den Ursachen, Rahmenbedingungen und Personen, von denen Sexismus ausgeht, über die Bewältigungsstrategien der Betroffenen bis hin zur Frage, wie er in institutionellen Strukturen und Kulturen verankert ist und dort auf Sexismus reagiert wird – oder nicht. Die Ergebnisse geben Aufschluss darüber, wie sich Sexismus am Arbeitsplatz in Deutschland darstellt. Sie machen unmissverständlich klar, dass angesichts der Brisanz der Befunde, insbesondere hinsichtlich des Ausmaßes der Betroffenheit und der Folgen, dringend Handlungsbedarf besteht.

Insgesamt soll die vorliegende Studie Arbeitgebende und Betriebe dazu ermutigen, Sexismus am Arbeitsplatz konsequent entgegenzuwirken und eine respektvolle Betriebskultur zu fördern. Unternehmen sind aufgefordert, nicht nur ihrer Schutzverantwortung gegenüber den Mitarbeitenden gerecht zu werden, sondern Sexismus auch als wirtschaftlich relevantes Thema zu betrachten. Denn sexistische Strukturen verursachen Kosten, etwa durch erhöhte Fluktuation oder Krankenstände, und können bestehende Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt, wie den Fachkräftemangel, verschärfen.

Die Studie richtet ihren Appell auch an Entscheidungsträger*innen aus Politik, Zivilgesellschaft und Wissenschaft. Deutschland ist ein Land mit einer vielfältigen Gesellschaft und profitiert als Wirtschaftsstandort von einer vielfältigen Beschäftigungsstruktur. Sexismus am Arbeitsplatz stellt daher nicht nur ein individuelles Problem dar, sondern birgt auch ein volkswirtschaftliches und gesamtgesellschaftliches Risiko. Um diesem Risiko entgegenzuwirken, hat diese Studie umfangreiche Handlungsempfehlungen formuliert. Ziel muss es sein, dass sich alle Menschen – unabhängig von ihrem Geschlecht, ihrem Alter, ihrer Herkunft, Hautfarbe oder anderen Merkmalen – an ihrem Arbeitsplatz sicher fühlen und ihr volles Potenzial entfalten können.

Literatur- und Abbildungsverzeichnis

Literaturverzeichnis

Acker, J. (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139–158.

Ahmed, S. (2015). Sexism – a problem with a name. *New Formations*, 86, 5–13.

Arndt, S. (2020). *Sexismus: Geschichte einer Unterdrückung*. C.H. Beck.

Becker, J. C., Zawadzki, M. J., & Shields, S. A. (2014). Confronting and reducing sexism: A call for research on intervention. *Journal of Social Issues*, 70(4), 603–614. <https://doi.org/10.1111/josi.12081>

Boshhammer, S. (2008). Sexismus. In S. Gosepath, W. Hinsch, & R. Celikates (Hrsg.), *Handbuch der politischen Philosophie und Sozialphilosophie*. Bd. 2 (S. 1163–1166). De Gruyter.

Bourdieu, P. (2012). *Die männliche Herrschaft*. Suhrkamp.

Connell, R. W. (1995). *Masculinities*. University of California Press.

Connell, R. W., & Messerschmidt, J. W. (2005). Hegemonic masculinity: Rethinking the concept. *Gender & Society*, 19(6), 829–859. <https://doi.org/10.1177/0891243205278639>

Correll, S. J., Benard, S., & Paik, I. (2007). Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty? *American Journal of Sociology*, 112(5), 1297–1338. <https://doi.org/10.1086/511799>

Council of Europe (2019). *Recommendation CM/Rec(2019)1 of the Committee of Ministers to member*

States on preventing and combating sexism [Angenommen am 27. März 2019]. Abgerufen am 19.11.2025. <https://rm.coe.int/168093b26a>

Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. *University of Chicago Legal Forum*, 1989(1), 139–167.

De Souza, L., & Schmader, T. (2022). The misjudgment of men: Does pluralistic ignorance inhibit allyship? *Journal of Personality and Social Psychology*, 122(2), 265–285.

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

Destatis (Statistisches Bundesamt) (2025). *Verdienste. Gender Pay Gap*. Abgerufen am 03.02.2026. https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-GenderPayGap/_inhalt.html

Fuchs, L., Gahein-Sama, M., Kim, T. J., Mengi, A., Podkowiak, K., Salikutluk, Z., Thom, M., Tran, K., & Zindel, Z. (2025). *Verborgene Muster, sichtbare Folgen: Rassismus und Diskriminierung in Deutschland. NaDiRa-Monitoringbericht 2025*. Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM).

Goffman, E. (1975). *Stigma. Über Techniken der Bewältigung beschädigter Identität*. Suhrkamp.

Goffman, E. (1977). The arrangement between the sexes. *Theory and Society*, 4(3), 301–331. <https://doi.org/10.1007/BF00206983>

- Götz, V., Isphording, I., Jessen, J., & Wolter, S.** (2025). *Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz: Zwei von zehn Beschäftigten berichten von Vorfällen im eigenen Arbeitsumfeld. IAB-Kurzbericht 09/2025.* IAB. <http://dx.doi.org/10.48720/IAB.KB.2509>
- Grisard, D., & Maihofer, A.** (2016). Sexismus – ein umstrittener Begriff. Plädoyer für eine Neuaneignung. In C. Scheidegger (Hrsg.), *Sexistische Botschaften in Sprache, Text, Bild, Werbung und Film* (S. 13–37). eFeF.
- hooks, b.** (2004). *The will to change: Men, masculinity, and love.* Atria Books.
- Icks, A., Bijedić, T., Kay, R., Latzke, P., & Merx, A.** (2022). *Der Schutz vor Diskriminierung und die Förderung persönlicher Vielfalt im Arbeitsleben: Umsetzungsstand und Praxis in Unternehmen, Verwaltungen und Organisationen des Dritten Sektors.* Abgerufen am 27.10.2025. Antidiskriminierungsstelle des Bundes. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/Studie_Schutz_vor_Diskr_im_Arbeitsleben.html?nn=305458.
- Kepplinger, H.** (2016). Die Schweigespirale. Öffentliche Meinung – unsere soziale Haut. In M. Potthoff (Hrsg.), *Schlüsselwerke der Medienwirkungsforschung.* Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-09923-7_15.
- Kerner, I.** (2014). Varianten des Sexismus. *Aus Politik und Zeitgeschichte*, 64 (8), 41–46.
- Kimmel, M. S.** (2017). *Manhood in America: A Cultural History* (4th ed.). Oxford University Press.
- Leitgöb-Guzy, N., & Bieber, I.** (2026). *Ergebnisse der Dunkelfeldstudie „Lebenssituation, Sicherheit und Belastung im Alltag (LeSuBiA)“ I. Gewalterfahrungen innerhalb und außerhalb von (Ex-)Partnerschaften (Themenheft I).* Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Bundesministerium des Innern, Bundeskriminalamt.
- Lohaus, S.** (2025). *GEMEINSAM GEGEN SEXISMUS. Maßnahmen gegen Sexismus am Arbeitsplatz, in Kultur und Medien und im öffentlichen Raum.* EAF Berlin. https://gemeinsam-gegen-sexismus.de/wp-content/uploads/2025/05/EAF_Handreichung_Gemeinsam_gegen_Sexismus_web.pdf
- Mayring, P.** (2022). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken* (13. Auflage). Beltz.
- McLaughlin, H., Uggen, C., & Blackstone, A.** (2017). The Economic and Career Effects of Sexual Harassment on Working Women. *Gender & Society*, 31 (3), 333–358.
- Pretterhofer, N., & Sorger, C.** (2022). *Sexismus im Alltag – Einstellungen und Erfahrungen in Tirol. Eine explorative Pilotstudie.* L&R Sozialforschung. https://www.lrsocial-research.at/wp-content/uploads/2024/03/Sexismus_in_Tirol_Endbericht.pdf
- Rudman, L. A., & Mescher, K.** (2013). Penalizing Men Who Request a Family Leave: Is Flexibility Stigma a Femininity Stigma? *Journal of Social Issues*, 69(2), 322–340.
- Rudman, L. A., Moss-Racusin, C. A., Phelan, J. E., & Nauts, S.** (2012). Status incongruity and backlash effects: Defending the gender hierarchy motivates prejudice against female leaders. *Journal of Experimental Social Psychology*, 48(1), 165–179.
- Said, E. W.** (1978). *Orientalism.* Routledge & Kegan Paul.
- Schiff, A.** (2019). *Sexismus.* PapyRossa.
- Schröttle, M., Meshkova, K., & Lehmann, C.** (2019). *Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention.* Antidiskriminierungsstelle des Bundes.
- Tunç, M.** (2012). *Männlichkeitsforschung und Intersektionalität.* Portal Intersektionalität. <http://portal-intersektionalitaet.de/uploads/media/Tunc.pdf>
- Walby, S., Armstrong, J., & Strid, S.** (2012). Intersectionality: Multiple inequalities in social theory. *Sociology*, 46(2), 224–240. <https://doi.org/10.1177/0038038511416164>
- Wendt, W. R.** (2020). Kurze Geschichte der Sozialen Arbeit. In W. R. Wendt (Hrsg.), *Kurze Geschichte der Sozialen Arbeit* (S. 43–47). Springer VS.
- Wippermann, C.** (2019). *Sexismus im Alltag. Wahrnehmungen und Haltungen der deutschen Bevölkerung. Pilotstudie.* Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.
- Wong, Y., Ho, M., Wang, S., & Miller, I.** (2017). Meta-Analyses of the Relationship Between Conformity to Masculine Norms and Mental Health-Related Outcomes. *Journal of Counseling Psychology*, 64(1), 80–93 <https://doi.org/10.1037/cou0000176>

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Stichprobenzusammensetzung der repräsentativen Onlinebefragung	10	Abb. 17: Personen, von denen ungleiche Behandlung oder Ausgrenzung gegenüber den Befragten ausgingen	36
Abb. 2: Erfahren von Diskriminierung oder Benachteiligung (jemals)	17	Abb. 18: Personen, von denen sexuelle Belästigung oder Übergriffe gegenüber den Befragten ausgingen	37
Abb. 3: Merkmale, auf die sich (häufig/vereinzelt/nicht sicher) erlebte Diskriminierung bezog	18	Abb. 19: Auswirkungen von Sexismuserfahrungen am Arbeitsplatz auf Betroffene	49
Abb. 4: Sexismuserfahrungen (in Form sexistischer Übergriffe) von Frauen in den letzten zwölf Monaten nach Gruppenzugehörigkeit (in Prozent)	21	Abb. 20: Umgang der Betroffenen mit Sexismuserfahrungen am Arbeitsplatz	51
Abb. 5: Von Frauen angegebene Diskriminierungsgründe nach Gruppenzugehörigkeit (Anteile in Prozent)	22	Abb. 21: Unterstützung durch Personen aus dem Kollegium	55
Abb. 6: Betroffenheit von Sexismus am Arbeitsplatz insgesamt (mindestens einmal)	25	Abb. 22: Umgang mit beobachtetem Sexismus	57
Abb. 7: Beobachtung von Sexismus am Arbeitsplatz insgesamt (mindestens einmal)	26	Abb. 23: Unterstützung durch Vorgesetzte	61
Abb. 8: Häufigkeit der eigenen Betroffenheit von abwertenden Kommentaren oder Witzen mit Bezug auf das Geschlecht	27	Abb. 24: Bekanntheit von Beschwerdewegen und Hilfsangeboten bei Arbeitgebenden	63
Abb. 9: Häufigkeit der eigenen Betroffenheit von Annahmen oder Vorurteilen, die auf dem Geschlecht beruhen	28	Abb. 25: Bekannte Anlaufstellen am Arbeitsplatz	63
Abb. 10: Häufigkeit der eigenen Betroffenheit von ungleicher Behandlung oder Ausgrenzung aufgrund des Geschlechts	29	Abb. 26: Vertrautheit mit dem Begriff Sexismus	67
Abb. 11: Häufigkeit der eigenen Betroffenheit von sexueller Belästigung oder Übergriffen	30	Abb. 27: Zustimmung zur Aussage „Sexismus bezeichnet die Benachteiligung von Menschen aufgrund ihres Geschlechts“	68
Abb. 12: Von Betroffenen erlebte Formen von sexueller Belästigung oder Übergriffen	31	Abb. 28: Zustimmung zur Aussage „Sexismus ist ein Problem, das in den Strukturen unserer Gesellschaft verankert ist. Er kann sich in Vorurteilen, ungleicher Behandlung oder Diskriminierung äußern.“	69
Abb. 13: Räume, in denen Sexismus am Arbeitsplatz selbst erlebt wurde	33	Abb. 29: Zustimmung zur Aussage „Sexismus ist ein seit Jahrhunderten gewachsenes System, das durch Benachteiligung und Vorteile die Macht zwischen den Geschlechtern ungleich verteilt und soziale Ungleichheit verstärkt.“	70
Abb. 14: Personen von denen Sexismus am Arbeitsplatz ausging (über alle Sexismus-Kategorien hinweg)	33	Abb. 30: Zustimmung zur Aussage: „Sexismus ist ein feministischer Begriff und Bestandteil einer Ideologie, die darauf abzielt, Männer zu benachteiligen.“	71
Abb. 15: Personen, von denen abwertende Kommentare oder Witze ausgingen	34		
Abb. 16: Personen, von denen Annahmen oder Vorurteile gegenüber den Befragten ausgingen	35		

Verwendete Items im quantitativen Befragungsteil

1. Personendaten, Soziodemografie und Vielfaltsmerkmale

- Geschlecht (m, w, trans/inter/nicht-binär)
- Als Deutsch/weiß wahrgenommen
- Alter
- Selbstbezeichnung (Person of Color, usw.)
- Höchster Bildungsabschluss
- Religion
- Wohnort (Bundesland)
- Erstsprache Deutsch
- Wohnort (Dorf, Kleinstadt, usw.)
- Sprachkenntnisse Deutsch
- Elternschaft
- Behinderung, chronische Erkrankung
- Sorge- und Pflegeverantwortung
- Art der Alltagseinschränkung bzw. Behinderung
- Soziale Herkunft
- Teil der Gruppe der LSBTQIA+; genaue Gruppe
- Migrationshintergrund
- Politikinteresse; Partei letzte Bundestagswahl

2. Angaben zur Berufstätigkeit

- Erwerbssituation
- Anzahl Mitarbeitende des Unternehmens
- Arbeitszeitmodell (Vollzeit, Teilzeit)
- Führungsverantwortung
- Aktuell in Ausbildung (ja, nein, weiß nicht)
- Arbeitsort (städtisch/ländlich etc.)
- Berufsgruppe (selbständig, angestellt etc.)
- Branche (Privatwirtschaft, öffentlich, Nichtregierungsorganisation [NGO])

3. Übergreifende Diskriminierungsbetroffenheit

- Häufigkeit selbst erlebter Diskriminierung im Alltag (häufig, vereinzelt, nie, nicht sicher, k. A.)
- Diskriminierungserfahrung aufgrund welcher Merkmale (Rassismus, Religion, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Alter, äußeres Erscheinungsbild, Elternschaft, Behinderung, sozioökonomischer Hintergrund)

4. Eigene Betroffenheit von Sexismus am Arbeitsplatz

- Abfrage mithilfe von 4 Sexismus-Kategorien (Erfahrungen, die aufgrund des Geschlechts gemacht wurden):
 1. Abwertende Kommentare oder Witze
 2. Annahmen oder Vorurteile
 3. Ungleiche Behandlung oder Ausgrenzung
 4. Sexuelle Belästigung oder Übergriffe
- Häufigkeit (Verwendung 6-teilige Skala: nie; vorgekommen, aber nicht in den letzten 12 Monaten; seltener als alle paar Monate; alle paar Monate; mindestens monatlich; wöchentlich bis täglich)
- Ort/Kontext (am regulären Arbeitsplatz, im privaten Raum, im digitalen Raum)

- Ausgehend von (Kollegium, Vorgesetzte, Klientel, Patient*in, Besuchende/Gäst*innen)
- Ausgehend von (Geschlecht der jeweiligen Person(en))
- Intersektionalität (Frage, ob Erfahrungen auch mit anderen Aspekten der Person zu tun hatten)
- Intersektionalität (betroffene Aspekte, z.B. Alter, Herkunft, sexuelle Orientierung, Behinderung)
- Auswirkungen/Folgen (emotional, psychisch, körperlich, sozial etc., für Beschäftigung/Karriere)
- Umgang mit Erlebtem und Nutzung Anlaufstellen (innerlich Bewältigung, zur Wehr setzen, Einbeziehung interner und externer Anlaufstellen etc.)
- Auswirkungen auf finanzielle Situation (ja, nein, nicht sicher)
- Unterstützung durch Kolleg*innen erhalten (ja, nein, weiß nicht)
- Unterstützung durch Vorgesetzte erhalten (ja, nein, weiß nicht)
- Unterstützung durch interne Anlaufstelle erhalten (ja, nein, weiß nicht)
- Unterstützung durch formelle Schritte (z.B. Beschwerdeverfahren) erhalten (ja, nein, weiß nicht)

5. Beobachtung von Sexismus bei anderen am Arbeitsplatz

- Nutzung derselben Abfrage, wie bei selbst erlebtem Sexismus (siehe oben)
- Häufigkeit (Verwendung 6-teilige Skala, wie oben)
- Ausgehend von (Kollegium, Vorgesetzte, Klientel, Patient*in, Besuchende/Gäst*innen)
- Ausgehend von (Geschlecht der jeweiligen Person(en))
- Umgang mit Beobachtetem (nichts getan, Unterstützung der betroffenen Person, Meldung etc.)

6. Vorhandensein von Anlaufstellen am Arbeitsplatz

- Vorhandensein von Anlaufstellen und Hilfsangeboten für Betroffene
- Details zu den vorhandenen innerbetrieblichen Anlaufstellen oder Hilfsangeboten (Beschwerdestelle nach AGG, Beratungsstelle/Ombudsperson, Betriebs-/Personalrat, Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte, externe Anlaufstellen bekannt gemacht)

7. Sexismus-Begriff: Bekanntheit, Nutzung und Verständnis

- Bekanntheit und Nutzung des Begriffs
- Zuordnung des Begriffs zu den unter 5. abgefragten vier Sexismus-Kategorien (auf keinen Fall, eher nein, eher ja, auf jeden Fall, weiß nicht)
- Begriffsverständnis (Abfrage mithilfe von sechs Statements und Zustimmungswerten auf einer 4er-Skala, stimme überhaupt nicht zu bis stimme voll und ganz zu, weiß nicht)

