

GEMEINSAM GEGEN SEXISMUS

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



eadf

Diversity in
Leadership

STÄRKER
als Gewalt

IMPRESSUM

HERAUSGEBER

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

AUTORIN

Stefanie Lohaus

REDAKTIONELLE MITARBEIT

Dr. Helga Lukoschat
Paula Schweers
Anna Stahl-Czechowska

DESIGN UND LAYOUT

www.ilikeberlin.de

DRUCK

Oktoberdruck

BILDRECHTE

iStockphoto

1. Auflage, Juli 2021

Gefördert vom:



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



GEMEINSAM GEGEN SEXISMUS

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



DIE MASSNAHMEN IN DIESER HANDREICHUNG WURDEN ERSTELLT ZWISCHEN OKTOBER 2020 UND MÄRZ 2021 IN ZUSAMMENARBEIT MIT U.A.:

Dialogforum gegen Sexismus in der Arbeitswelt



Dialogforum gegen Sexismus in Kultur und Medien



Dialogforum gegen Sexismus im öffentlichen Raum



INHALTSVERZEICHNIS

VORBEMERKUNGEN	6
ÜBERBLICK	8
Was ist Sexismus?	9
Rechtliche Grundlagen	11
Internationale Meilensteine	12
Wieso wird Sexismus so oft mit sexueller Belästigung verwechselt?	13
Die Auswirkungen von Sexismus	14
Wie häufig ist Sexismus im Alltag?	15
Wie kann struktureller Sexismus gemessen werden?	16
Sind auch Männer von Sexismus betroffen?	18
SEXISMUS IN DER ARBEITSWELT	19
Sexismus zu bekämpfen, lohnt sich – auch für Arbeitgebende	21
Fokus Recht: Sexuelle Belästigung in der Arbeitswelt	22
Maßnahmen gegen Sexismus in der Arbeitswelt	23
Good Practice: Prävention ist das Entscheidende	25
Good Practice: Betriebsvereinbarung und Ansprechpersonen	27
Good Practice: Kurzintervention zur Klimaverbesserung am Arbeitsplatz	32
SEXISMUS IN KULTUR UND MEDIEN	33
Fokus Recht: Schränkt die Bekämpfung von Sexismus die Freiheit der Kunst ein?	37
Maßnahmen gegen Sexismus in Kultur und Medien	38
Good Practice: Schutz für die Verletzlichsten	41
Good Practice: Mehr weibliche Perspektiven dank Quote	43
SEXISMUS IM ÖFFENTLICHEN RAUM	44
Sexuelle Belästigung im öffentlichen Raum – noch immer ein Dunkelfeld	45
Fokus Recht: Sexuelle Belästigung im öffentlichen Raum	46
Maßnahmen gegen Sexismus im öffentlichen Raum: Sexuelle Belästigung	47
Good Practice: Übergriffe ankreiden	48
Good Practice: Ein sicherer Ort für Frauen	49
Good Practice: Das Angstgefühl minimieren	51
Diskriminierende Rollenklischees in der Werbung: Kriterien verhindern Fortschreibung	52
Maßnahmen gegen Sexismus im öffentlichen Raum: Werbung	53
Good Practice: Mit Werbeverträgen gegen Sexismus in der Außenwerbung	54
Verkehrs- und Stadtplanung: Städte sind für alle da!	55
Maßnahmen gegen Sexismus im öffentlichen Raum: Stadtplanung	56
QUELLENVERZEICHNIS	57

VORBEMERKUNGEN

Diese Handreichung ist im Rahmen der Dialogforen gegen Sexismus in Zusammenarbeit mit zahlreichen Organisationen und Personen aus Wirtschaft, Politik, Medien, Kultur und Zivilgesellschaft entstanden. Die Dialogforen gegen Sexismus setzen am Auftrag aus dem Koalitionsvertrag der 19. Bundesregierung an, in dem es heißt: „Sexismus begegnet uns täglich und überall – in Medien und Kultur, in der Werbung, am Arbeitsplatz und in der Politik. Sexismus würdigt Menschen aufgrund ihres Geschlechts herab. In einer offenen, modernen und gleichberechtigten Gesellschaft hat Sexismus keinen Platz. Wir wollen Sexismus bekämpfen, Maßnahmen dagegen entwickeln und erfolgreiche Projekte fortführen.“

Die Dialogforen gegen Sexismus haben gezeigt: In den letzten Jahren und Jahrzehnten wurden bereits viele Anstrengungen unternommen, um Sexismus in unserer Gesellschaft zu bekämpfen. Trotz allem ist Sexismus nach wie vor ein Problem. Das belegt die 2019 im Auftrag des Bundesministeriums für Familien, Senioren, Frauen und Jugend durchgeführte Pilotstudie „Sexismus im Alltag. Wahrnehmungen und Haltungen der deutschen Bevölkerung“ von Prof. Dr. Carsten Wippermann: 63 Prozent der befragten Frauen und 49 Prozent der befragten Männer gaben an, sexistische Übergriffe wahrgenommen zu haben oder selbst betroffen gewesen zu sein (Abbildung 1). Als Orte, an denen Sexismus vorkommt, wurden vor allem der öffentliche Raum (46 Prozent der Frauen, 42 Prozent der Männer), der Arbeitsplatz (41 Prozent der Frauen, 45 Prozent der Männer) sowie öffentliche Verkehrsmittel (30 Prozent der Frauen, 29 Prozent der Männer) genannt (Abbildung 2). Auch manche Darstellungen von Frauen und Männern in den Medien werden von 75 Prozent aller befragten Frauen und 61 Prozent aller befragten Männer als sexistisch empfunden. Vor allem die Darstellung von Frauen und Männern als Sexobjekte in der Werbung wird dabei negativ bewertet.

Die Dialogforen gegen Sexismus nahmen die drei Bereiche, in denen laut oben genannter Studie Sexismus am häufigsten wahrgenommen wird – öffentlicher Raum, Arbeitsplatz sowie Kultur und Medien –, zum Ausgangspunkt, um gemeinsam mit Unternehmen, Ministerien und zivilgesellschaftlichen Organisationen die in dieser Handreichung dargelegten Maßnahmen und Praxisbeispiele zusammenzustellen. Unser Ziel ist es, Sexismus und sexuelle Belästigung zu erkennen, hinzusehen und zu zeigen, wie wir hier wirksam entgegenzutreten können. Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) hat ausschließlich am Dialogforum „Sexismus in der Arbeitswelt“ mitgewirkt.

Sexismus kommt am **ARBEITSPLATZ** eine besondere Bedeutung zu, er kann etwa die Teilhabe von Frauen an Führungspositionen verhindern und in letzter Konsequenz zu Altersarmut von Frauen führen. Das Thema **KULTUR UND MEDIEN** betrachten wir, weil die #Me-Too-Debatte in diesem Bereich ihren Anfang genommen und den Bedarf an Maßnahmen deutlich gemacht hat. Um den Rahmen der Foren nicht zu sprengen, haben wir den Fokus auf die Bereiche Film und Theater gesetzt. Obwohl laut Wippermann (2020) Sexismus sehr häufig im **ÖFFENTLICHEN RAUM** auftritt, büßt die Auseinandersetzung mit diesem Thema seit einigen Jahren an Aufmerksamkeit ein – mit unserer Handreichung möchten wir dem entgegenzutreten. Den digitalen öffentlichen Raum haben wir dafür bewusst außer Acht gelassen, weil er ganz anderer Maßnahmen bedarf, die derzeit an anderer Stelle vielfach thematisiert werden.

Die Handreichung zeigt die Arbeitsergebnisse der im Oktober und November 2020 digital durchgeführten Dialogforen sowie der digitalen Fachkonferenz am 21. Januar 2021 und bietet Empfehlungen aus der Praxis für all diejenigen, die Sexismus vermeiden und bekämpfen möchten. Sie enthält neben konkreten Beispielen und Ideen, mit denen Sexismus erfolgreich eingegrenzt werden kann, auch Grundlagenwissen.

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

Die Bekämpfung von Sexismus geht nur gemeinsam. Es braucht starke gesellschaftliche Bündnisse, die einen Kulturwandel in Unternehmen, in Organisationen, in staatlichen Stellen und in der Gesellschaft bewirken.

Die Dialogforen haben deutlich gemacht: In den letzten Jahren und Jahrzehnten wurden in vielen Unternehmen und Organisationen bereits Anstrengungen unternommen, um Sexismus in unserer Gesellschaft zu bekämpfen. Einige von ihnen haben sich an den Dialogforen beteiligt und wichtige Beiträge geleistet. Für das große Interesse und das große Engagement bedanken wir uns. So ist es gelungen, erstmals eine umfassende Handreichung mit wirksamen Maßnahmen gegen Sexismus vorzulegen.

ABB. 1: SEXISMUS IST EIN MASSENPHÄNOMEN

ANTEIL DER BEFRAGTEN PERSONEN, DIE SEXISTISCHE ÜBERGRIFFE WAHRGENOMMEN HABEN ODER SELBST BETROFFEN GEWESEN SIND

(Quelle: Wippermann 2020)

■ FRAUEN ■ MÄNNER

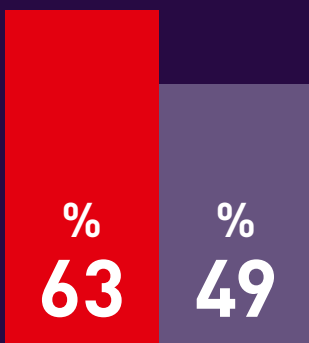
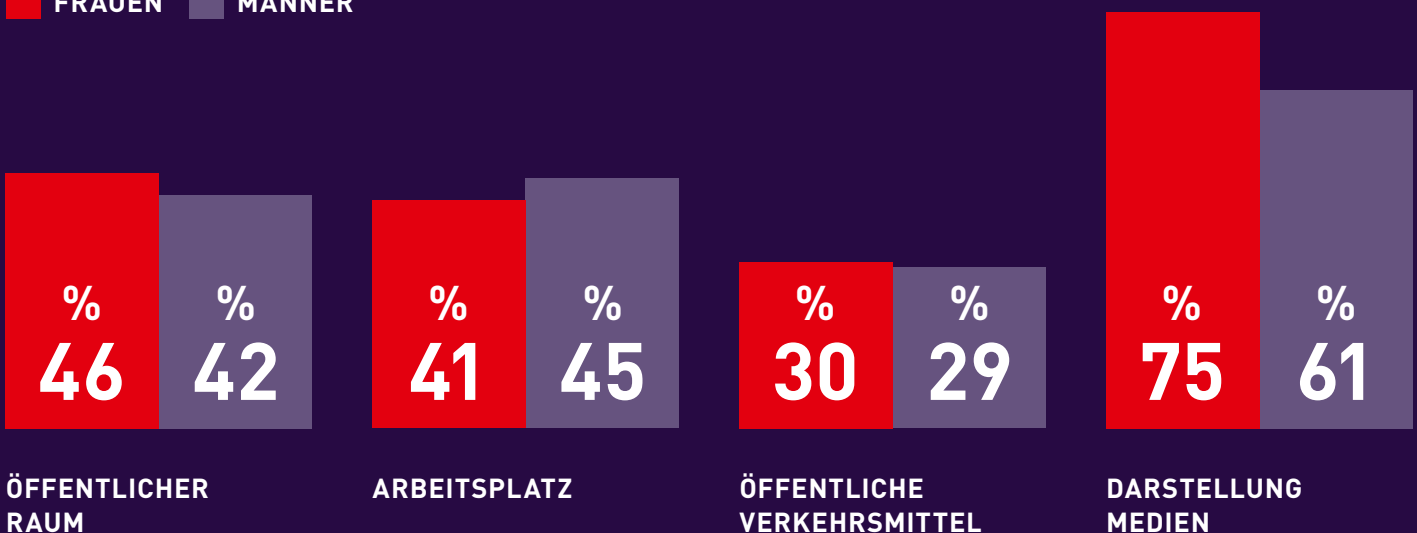


ABB. 2: AN WELCHEN ORTEN HABEN SIE SEXISMUS ERLEBT - GEGEN SICH ODER ANDERE?

(Quelle: Wippermann 2020)

■ FRAUEN ■ MÄNNER



ÜBER- BLICK



WAS IST SEXISMUS?

Seit vielen Jahren ist der Begriff Sexismus in Medien und Alltag präsent. Viele verbinden ihn mit den Hashtags #MeToo und #aufschrei, die im Zusammenhang mit prominenten sexuellen Übergriffen und Skandalen benutzt wurden, um in den sozialen Medien auf Erfahrungen mit Alltagssexismus und sexueller Belästigung aufmerksam zu machen.

Doch Sexismus bedeutet mehr: „Sexismus heißt, Menschen aufgrund ihres Geschlechts zu beurteilen, wenn ihr Geschlecht keine Rolle spielt“, heißt es in einer 1968 gehaltenen Rede der US-amerikanischen Autorin Caroline Bird. Diese Rede gilt als einer der ersten Texte, in denen der Begriff Sexismus auftaucht. Bird war von der afroamerikanischen Bürgerrechtsbewegung in den USA inspiriert, die das Wort „Rassismus“ eingeführt hatte, um die gesellschaftliche Diskriminierung der schwarzen Bevölkerung zu benennen (Reisigl 2017: 86).

Auf der zwischenmenschlichen Ebene beschreibt Sexismus die Äußerung von sexistischen Einstellungen durch Worte oder Handlungen. Manche sexistischen Einstellungen sind leicht als solche zu erkennen: zum Beispiel die zur Schau gestellte Ablehnung von Gleichberechtigung, etwa mit der Forderung, dass Frauen „zurück an den Herd“ sollen, oder die sich in unpassenden anzüglichen Bemerkungen äußernde Anschauung, Frauen seien in erster Linie Sexualobjekte. Diese wirkt sich in besonderem Maße auf lesbische Frauen aus, die abgewertet werden, weil sie durch ihre Lebensführung traditionelle Vorstellungen von Geschlechterrollen außer Kraft setzen. Oft ist der sexistische Gehalt einer Äußerung jedoch nicht so leicht zu erkennen, etwa wenn die Diskriminierung von Frauen pauschal geleugnet wird oder wenn Maßnahmen zum Abbau von Ungleichheiten zwischen Geschlechtern vollständig abgelehnt werden (Becker 2014).

Sexismus fängt mit anzüglichen Bemerkungen an und ist einfach eine Herabwürdigung des anderen, egal, ob männlich oder weiblich.

(Quelle: Wippermann 2020)

Wie jede andere Form der Diskriminierung kann auch Sexismus eine strukturelle Dimension haben (Gomolla 2017). Sie beschreibt die Benachteiligung von Frauen, Inter- und Transpersonen aufgrund der Organisation unserer Gesellschaft und ihrer Institutionen. Eine Auswirkung des strukturellen Sexismus ist etwa die Lohnungleichheit zwischen Männern und Frauen. Sie existiert, weil unsere gesellschaftlichen Normen und Traditionen darauf ausgerichtet sind, dass Frauen sich in erster Linie um die Familie kümmern, in schlechter bezahlten Berufen tätig sind, in Teilzeit arbeiten und als weniger kompetent für Führungsaufgaben wahrgenommen werden (Council of Europe 2019).

Struktureller Sexismus und individuelle sexistische Einstellungen können miteinander verwoben sein: Die immer noch verbreitete Vorstellung, dass es die Aufgabe von Frauen sei, sich neben der Berufstätigkeit um ihre Kinder zu kümmern, kann als individuelle Äußerung vorkommen, ist aber auch als gesellschaftliche Norm akzeptiert und prägt nach wie vor das Verhalten von Frauen (und Männern) in unserer Gesellschaft.

Neben der Abgrenzung zwischen strukturellem und individuellem Sexismus finden sich auch andere Bezeichnungen, die verschiedene Facetten von Sexismus hervorheben. So betont der Begriff „Alltagssexismus“ die Tatsache, dass Sexismus fast beiläufig unser Verhalten und unsere Beziehungen prägt. Unter den Begriff „wohlwollender (benevolenter) Sexismus“ fallen solche Aussagen und Handlungen, die vorgeben, Frauen schützen zu wollen. Einzelne Vorfälle von Sexismus mögen harmlos erscheinen, aber sie erschaffen eine Atmosphäre der Einschüchterung, Angst und Unsicherheit. Dies führt zur Akzeptanz von Gewalt, meist gegen Frauen und Mädchen (Abbildung 3).

Sexismus kann nicht losgelöst von anderen Diskriminierungsformen betrachtet werden. Frauen, die von Sexismus und zum Beispiel auch von Rassismus betroffen sind, werden anders – meist stärker – diskriminiert als Frauen, die „nur“ Sexismus erfahren. Auf dieses Phänomen sich überlagernder Diskriminierungsformen verweisen die Begriffe intersektionale Diskriminierung oder Mehrfachdiskriminierung (Crenshaw 2011). Auch erfahren häufig bisexuelle oder homosexuelle Frauen und Männer, Transfrauen oder Transmänner sowie intersexuelle Personen eine besondere Form der Diskriminierung, die sich aus den Überkreuzungen von Sexismus und transfeindlichen oder heteronormativen Einstellungen ergeben (Abbildung 4).

Noch immer fehlt es an Daten zu intersektionalen Diskriminierungserfahrungen in Deutschland, was den wirksamen Kampf gegen Mehrfachdiskriminierung erschwert.

Sexismus hat sich über lange Zeiträume hinweg entwickelt und verfestigt (Scherr 2017: 41). Früher galt die ungleiche Behandlung von verschiedenen Menschengruppen als natürlich, erst im Zuge der Aufklärung setzte sich langsam die Einstellung durch, dass alle Menschen die gleichen Rechte und Möglichkeiten haben sollten. Olympe de Gouge (1791), die in der Französischen Revolution die „Erklärung der Rechte der Frau und Bürgerin“ postulierte, erklärte die Unterdrückung der Frauen als etwas Willkürliches und zutiefst Ungerechtes. Und nicht nur Frauenrechtlerinnen wie de Gouge oder später Mary Wollstonecraft (England), Savitribai Phule (Indien) Hudā Schaṛāwī (Ägypten), Hedwig Dohm (Deutschland) und Sojourner Truth (USA) – um nur einige wenige zu nennen – beschrieben und analysierten die Ungleichheit der Geschlechter. Auch Soziologen wie Pierre Bourdieu (2005) oder Erving Goffman (2001) waren bei näherer Betrachtung verwundert, wie sich Sexismus ungehindert in den Handlungen, Beziehungen und Einstellungen der Menschen fortschrieb.

ABB. 4: VERSCHRÄNKUNG VERSCHIEDENER DISKRIMINIERUNGSFORMEN MIT SEXISMUS

(Quelle: Council of Europe 2019)

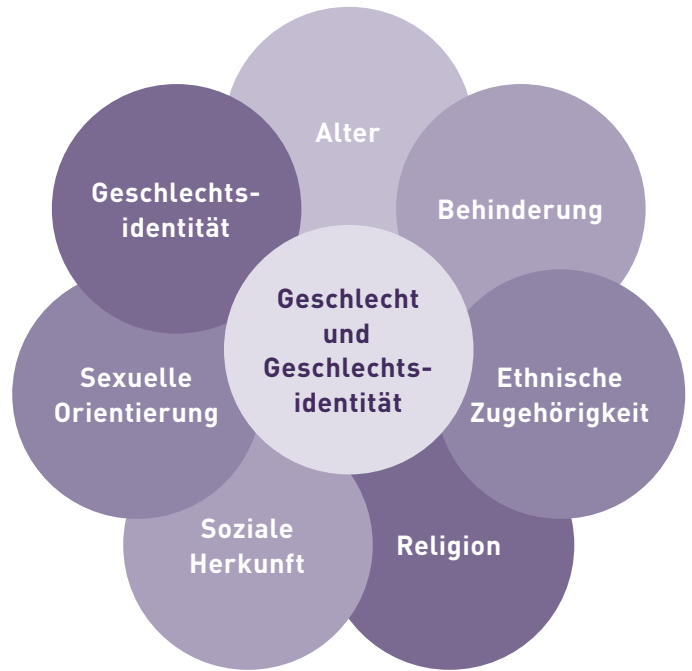


ABB. 3: AUCH SCHEINBAR HARMLOSE VORFÄLLE FÜHREN ZUR AKZEPTANZ VON GEWALT

(Quelle: Council of Europe 2019)



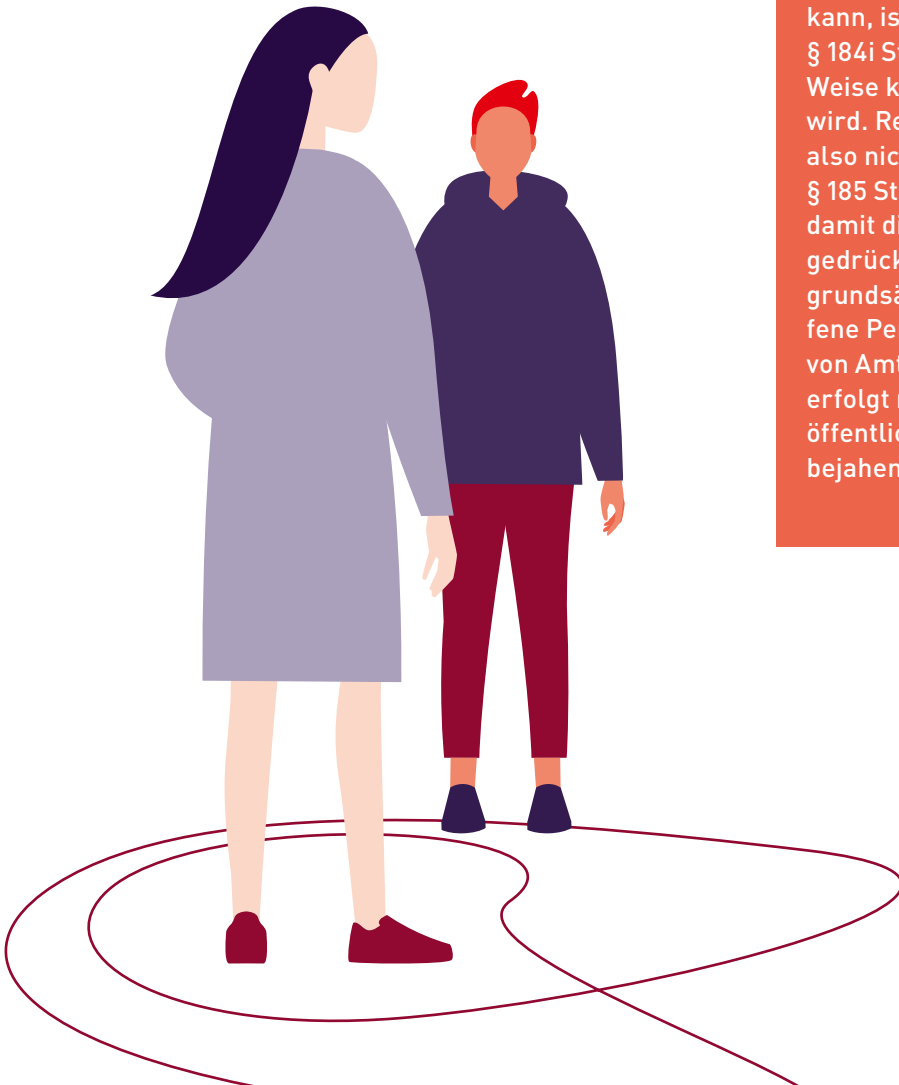
RECHTLICHE GRUNDLAGEN

In modernen Demokratien ist Sexismus – wie andere Formen der Diskriminierung auch – unerwünscht. Das gilt selbstverständlich auch in Deutschland. Im Grundgesetz (GG) heißt es in Artikel 3: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt.“ Und: „Niemand darf wegen seines Geschlechts benachteiligt werden.“ Auch wenn hier das Wort Sexismus nicht verwendet wird – denn unser Grundgesetz ist älter als dieser Begriff –, bieten diese Normen die gesetzliche Grundlage, um Frauen vor Sexismus zu schützen. Andere Gesetze zum Schutz vor Sexismus, etwa am Arbeitsplatz, wurden auf der Grundlage von Artikel 3 GG verabschiedet.

Auch international wird Sexismus geächtet, zum Beispiel durch die UN-Frauenrechtskonvention aus dem Jahr 1979 oder in verschiedenen Verträgen und Richtlinien der EU. Das 2006 erlassene Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, das die Grundlage für die privatrechtliche Verfolgung von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und von sexueller Belästigung bildet, wurde etwa infolge verschiedener EU-Antidiskriminierungsrichtlinien verabschiedet.

SEXUELLE BELÄSTIGUNG IST VERBOTEN

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



INTERNATIONALE MEILENSTEINE

Die „Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women“ (CEDAW), auch als UN-Frauenrechtskonvention bekannt, gilt als ein Meilenstein in der Bekämpfung von Sexismus. Sie wurde am 18. Dezember 1979 von der Generalversammlung der Vereinten Nationen verabschiedet und bisher von 186 Staaten ratifiziert, auch von allen europäischen Staaten mit Ausnahme des Vatikanstaats. CEDAW definiert die „Diskriminierung der Frau“ so, dass sowohl beabsichtigte als auch unbeabsichtigte Diskriminierungen erfasst werden, und setzt Standards für die Bekämpfung von Sexismus auf allen Ebenen. Die Vertragsstaaten werden nicht nur zur rechtlichen, sondern auch zur faktischen Gleichstellung von Frauen verpflichtet. Sie sind also angehalten, eine aktive Politik zur Beseitigung von Sexismus zu verfolgen.

Die Grundlage für Gleichstellungsrichtlinien und Förderprogramme auf EU-Ebene liefert der Vertrag über die Europäische Union (EUV) seit 1992 laut Artikel 3 Absatz 3 (ehemals Artikel 2). Hier heißt es: „Sie [die Europäische Union] bekämpft soziale Ausgrenzung und Diskriminierungen und fördert soziale Gerechtigkeit und sozialen Schutz, die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Solidarität zwischen den Generationen und den Schutz der Rechte des Kindes.“ Diese Ziele sind zudem in Artikel 21 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union verankert. Darüber hinaus soll die Union nach Artikel 8 AEUV (Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union) bei all ihren Tätigkeiten darauf hinwirken, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern (auch bekannt unter der Bezeichnung Gender Mainstreaming).

Mit dem ILO-Übereinkommen (Nr. 190) gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz existiert seit 2019 ein internationales Übereinkommen, das für die Staaten, die es ratifiziert haben, verbindliche Mindeststandards regelt, um Beschäftigte vor Gewalt und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu schützen. Die ILO-Konvention samt Empfehlungen zur Umsetzung in den Nationalstaaten leistet eine weltweit anerkannte und gültige Definition von Gewalt und sexueller Belästigung, in der die Genderperspektive verankert ist. Damit setzt die ILO-Konvention ein wichtiges weltweites Signal gegen Gewalt gegen Frauen am Arbeitsplatz.

Am 27. März 2019 hat das Ministerkomitee des Europarats die Empfehlung CM/Rec(2019)1 zur Prävention und Bekämpfung von Sexismus verabschiedet. Das Ministerkomitee, das sich aus den Außenministern der 47 Mitgliedstaaten des Europarats zusammensetzt, empfiehlt den Regierungen der Mitgliedstaaten,

- „1. Maßnahmen zu ergreifen, um Sexismus und all seine Erscheinungsformen im öffentlichen und privaten Bereich zu verhindern und zu bekämpfen, und die relevanten Akteure zu ermutigen, geeignete Rechtsvorschriften, politische Maßnahmen und Programme umzusetzen, wobei sie sich auf die dieser Empfehlung beigefügten [sic] Definition und Leitlinien stützen sollten;
2. Fortschritte bei der Umsetzung dieser Empfehlung zu überwachen und den/die zuständigen Lenkungsausschuss/-ausschüsse des Europarats über die durchgeführten Maßnahmen und die in diesem Bereich erzielten Fortschritte zu informieren [...]

Im Sinne dieser Empfehlung bezeichnet der Begriff Sexismus:

Jede Handlung, Geste, Abbildung, jedes gesprochene oder geschriebene Wort, jeder [sic] Brauch oder jedes Verhalten, das auf der Vorstellung basiert, dass eine Person oder Personengruppe aufgrund ihres Geschlechts minderwertig ist, und das im öffentlichen oder privaten Bereich, ob online oder offline, mit dem Zweck oder der Wirkung:

- I. die einer Person oder Personengruppe innewohnende Würde oder die ihr zustehenden Rechte zu verletzen; oder
- II. einer Person oder Personengruppe körperlichen, sexuellen, psychischen oder sozioökonomischen Schaden oder Leid zuzufügen; oder
- III. eine einschüchternde, feindliche, erniedrigende, demütigende oder beleidigende Umgebung oder Atmosphäre zu schaffen; oder
- IV. die Autonomie und die vollen [sic] Verwirklichung der Menschenrechte einer Person oder einer Personengruppe zu beschränken; oder
- V. Geschlechterstereotype zu verfestigen und zu verstärken.“ (Council of Europe 2019: 8 f.)

DAS SEXISMUS-PARADOX

Offener Sexismus und Diskriminierung von Frauen werden in Deutschland mehrheitlich abgelehnt, wie zuletzt die Pilotstudie von Wippermann (2020) bestätigte. Ein vertiefter Blick auf die Einstellung der Menschen offenbart jedoch ein Paradox, denn das Vorkommen von Sexismus wird gleichzeitig von einer Mehrheit der Bevölkerung (62 Prozent) als „nicht so schlimm“ empfunden, also verharmlost.

Dieses Paradox besteht gerade, weil Sexismus sozial unerwünscht ist – schließlich will niemand ein/-e Sexist/-in sein. Organisationen, in denen sexistische Vorfälle – etwa sexuelle Belästigung – bekannt werden, versuchen nicht selten, diese geheim zu halten, weil sie um ihren Ruf fürchten. Und nicht wenige Frauen wollen sich nicht eingestehen, dass sie von Sexismus betroffen sind. So wird in unserer Gesellschaft der Begriff Opfer auch als Beleidigung verwendet. Dieses Phänomen wird Täter/-innen-Opfer-Umkehr oder auf Englisch *victim blaming* genannt.

Täter/-innen-Opfer-Umkehr und Sexismus-Verharmlosung führen dazu, dass Sexismus häufig nicht thematisiert wird, somit nicht erkannt wird – und folglich auch schwerer zu bekämpfen ist. Doch erst wenn eine offene Gesprächskultur über Sexismus entstanden ist, in der sexistische Erlebnisse nicht tabuisiert, sondern ernst genommen werden, lässt sich Sexismus eindämmen.

WIESO WIRD SEXISMUS SO OFT MIT SEXUELLER BELÄSTIGUNG VERWECHSELT?

Der Begriff Sexismus wurde zuerst zu einem Schlagwort der weltweiten Frauenbewegung der 1960er- und 1970er-Jahre und hielt später Einzug in Wissenschaft und Forschung. Im deutschsprachigen Alltag wird Sexismus häufig gleichgesetzt mit sexueller Belästigung oder den sexualisierten Darstellungen von Frauen in Werbung und Fernsehen. Doch sind diese Phänomene lediglich Spielarten von Sexismus, der eben auch ohne sexuelle Konnotation auftritt.

Die Verwechslung von Sex und Sexismus rührt von einem Übersetzungsfehler her: Das Wort *sex* hat im Englischen zwei Bedeutungen: Sexualität – wie im Deutschen auch – und biologisches Geschlecht. Im Gegensatz dazu bezeichnet der Begriff *gender* die soziale Geschlechtsidentität. Wenn von Sexismus die Rede ist, ist jedoch Letzteres gemeint. In der Wissenschaft wird der Begriff Sexismus als Überbegriff verwendet, der für jede Art der Diskriminierung von Menschen aufgrund ihres Geschlechts steht. Somit umfasst er – ähnlich wie der Begriff Rassismus – auch die dahinterstehende Ideologie, die die Abwertung von Frauen als Gruppe oder von Männern als Gruppe erst ermöglicht, wobei Frauen stärker und anders von Sexismus betroffen sind als Männer (Council of Europe 2019).

Sexismus bedeutet für mich Belästigung, weil das schon über das Flirten hinausgeht.

(Quelle: Wippermann 2020)

Angst, keine weiteren Engagements zu bekommen, als ‚schwierig‘ oder zickig zu gelten.

(Quelle: Schmidt 2019)

DIE AUSWIRKUNGEN VON SEXISMUS

Auf den ersten Blick scheint Sexismus vor allem ein moralisches Problem zu sein, schließlich wird durch ihn unsere Vorstellung von der Würde und Gleichheit der Menschen verletzt. Doch Sexismus ist ganz konkret schädlich, und zwar nicht nur für die von Sexismus betroffenen Menschen, sondern für die gesamte Gesellschaft und ihre Organisationen. So hemmt Sexismus wirtschaftliche Erfolge und verursacht Kosten, zum Beispiel für Unternehmen und unser Gesundheitssystem. Auch wirkt sich Sexismus entgegen der landläufigen Vorstellung nicht nur negativ auf Frauen aus – auch Männern schaden Stereotype von Männlichkeit und Weiblichkeit.

AUSWIRKUNGEN AUF EINZELPERSONEN

Dass sexistisches Verhalten negative Wirkungen auf die Psyche der Betroffenen hat, wurde in Studien bestätigt. Belegt ist, dass sexistische Vorurteile, abwertende Kommentare oder Verhaltensweisen und sexuelle Objektivierung Wut, Angst und andere negative Emotionen bei Frauen erzeugen und sich negativ auf ihr Selbstwertgefühl auswirken (Hope et al. 1995).

Auf die langfristigen Auswirkungen von Sexismus weist eine im September 2019 veröffentlichte Studie des University College London mit 3 000 Teilnehmerinnen hin (Hackett/Steptoe/Jackson 2019). Frauen, die am Arbeitsplatz von einem sexistischen Klima betroffen waren, entwickelten in einem Zeitraum von vier Jahren dreimal häufiger Depressionen als eine Kontrollgruppe, die keinen solchen Sexismus am Arbeitsplatz erfahren hatte. Zudem klagten die Frauen über eine schlechtere Leistungsfähigkeit, Unzufriedenheit und einen allgemein schlechteren Gesundheitszustand. Ebenso wurde festgestellt, dass sexistische Erfahrungen die drei häufigsten psychischen Erkrankungen von Mädchen und Frauen begünstigen: Essstörungen, depressive Verstimmungen und manifeste Depressionen (ebd.).

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

(Quelle: Wippermann 2020)



WIE HÄUFIG IST SEXISMUS IM ALLTAG?

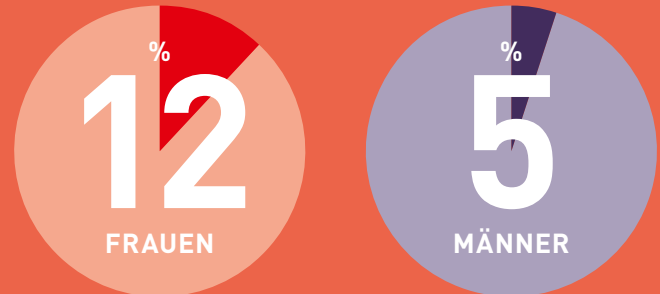
Alltagssexismus objektiv zu bemessen, stellt Forscher/-innen vor Herausforderungen, weil Befragungen hierzu auf Erleben und Erinnern der Testpersonen zurückgreifen müssen. Wie Wippermanns Pilotstudie „Sexismus im Alltag“ (2020) zeigt, ist die Sensibilität für Alltagssexismus jedoch subjektiv gefärbt und eng mit der Geschlechts- und der Milieuzugehörigkeit einer Person verknüpft. Die Hälfte aller Männer und ein Drittel der Frauen nehmen der Studie zufolge gar keinen Sexismus wahr. 12 Prozent der Frauen und 5 Prozent der Männer beobachteten Sexismus mehrmals pro Woche, 18 Prozent der Frauen und 9 Prozent der Männer einmal pro Woche und 28 Prozent der Frauen und 15 Prozent der Männer mehrmals im Monat (ebd.: 16) (Abbildung 5).

Die 2001 erschienene Studie „Alltagssexismus“ (Swim et al. 2001) erfasste deutlich mehr Vorfälle: Die Probandinnen und Probanden waren angehalten, täglich bestimmte beobachtete oder erlebte sexistische Vorkommnisse zu dokumentieren. Im Schnitt beobachteten die Testpersonen ein bis zwei sexistische Vorfälle pro Woche gegenüber Frauen und ungefähr halb so viele gegenüber Männern. Sexistische Vorfälle waren hier vordefiniert als: 1. Kommentare, die Frauen und Männer auf traditionelle Geschlechterrollen festlegen, 2. abwertende oder erniedrigende Kommentare oder Verhaltensweisen und 3. sexuelle Objektivierung. Alltagssexismus gegenüber Männern bezog sich überproportional häufig auf die erste Kategorie (Festlegung auf traditionelle Rollenmuster), während Alltagssexismus gegenüber Frauen sich gleichmäßig auf alle drei Kategorien verteilte. Sexuelle Objektivierung von Männern wurde nicht beobachtet.

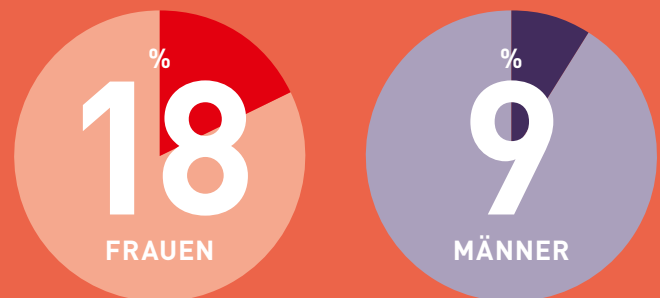
ABB. 5: HÄUFIGKEIT DER WAHRNEHMUNG VON SEXISMUS IM ALLTAG

[Quelle: Wippermann 2020]

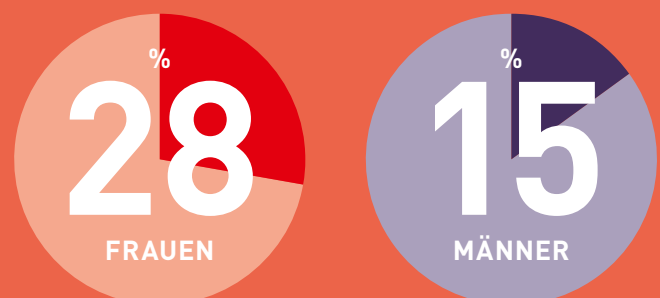
MEHRMALS PRO WOCHE



EINMAL PRO WOCHE



MEHRMALS IM MONAT



Eine von der Indiana University Bloomington veröffentlichte Metastudie (Wong et al. 2017), in der 78 Studien mit fast 20 000 teilnehmenden Personen berücksichtigt wurden, ergab jedoch auch signifikante Auswirkungen von Sexismus auf die männliche Psyche. Hier geht es um verinnerlichte Annahmen über Männlichkeit, die dazu führen, dass etwa Probleme nicht offenbart werden. Das Forschungsteam kam zu dem Schluss, dass Männer, die versuchen, den stereotypen Verhaltensweisen des „starken Mannes“ zu entsprechen, „häufiger unter psychischen Problemen leiden und sich seltener psychologische Hilfe suchen“ (ebd.: 1). Dies schlägt sich auch in den hohen Suizidraten von Männern nieder: 2019 wurden in Deutschland 76 Prozent der Selbsttötungen von Männern begangen (Destatis 2019). Männer sind von sexistischen Vorurteilen betroffen, wenn Gewalt gegen sie übersehen oder verharmlost wird: Rund zwei Drittel der Gewaltopfer im öffentlichen Raum und ein Fünftel der Gewaltopfer im häuslichen Bereich sind Männer (Theunert 2020: 11). Die Studie der Indiana University Bloomington deutet zudem darauf hin, dass Sexismus der Grund für verschiedene Formen von belastenden Verhaltensweisen oder psychischen Problemen sein könnte, wie etwa Depression, Substanzmissbrauch, Probleme mit dem Körperbild oder Störungen des Sozialverhaltens (Wong et al.: 2). Dieser ungesunde Lebensstil trägt dazu bei, dass Männer in Deutschland bei Herzinfarkten, Verengungen der Herzkranzgefäße und Lungenkrebs statistisch deutlich übervertreten sind (Theunert 2020: 55 ff.). Zudem geht das Forschungsteam davon aus, dass Männer mit verinnerlichteten stereotypen Männlichkeitsbildern eher zu sexistischen Verhaltensweisen gegenüber Frauen neigen. Deshalb wird diese eingeschränkte Vorstellung von Männlichkeit immer häufiger problematisiert und mitunter auch als „toxisch“ bezeichnet (Salter 2019; Theunert 2020: 9).

Auch strukturelle Diskriminierung hat negative Auswirkungen auf Individuen. Wer sich als Frau entscheidet, Kinder zu bekommen und dann der gesellschaftlichen Vorstellung entsprechend die Hauptverantwortung für ihre Betreuung übernimmt, wird im Laufe des Lebens viel weniger Geld verdienen als kinderlose Frauen und ist entsprechend häufiger von Altersarmut betroffen. Für das Einkommen von Männern dagegen spielt die Frage, ob sie Kinder haben oder nicht, kaum eine Rolle (Bönke et al. 2020: 5).

WIE KANN STRUKTURELLER SEXISMUS GEMESSEN WERDEN?

Die strukturelle Diskriminierung von Frauen lässt sich anhand verschiedener Indikatoren messen, zum Beispiel Verdienst, Alterssicherung oder Verteilung von Sorgearbeit.

GENDER PAY GAP: 18 PROZENT BEREINIGT, 6 PROZENT UNBEREINIGT (Stand: 2020)

Der Gender Pay Gap zeigt die Entgeltlücke in den gesamten Bruttostundenlöhnen zwischen allen Frauen und Männern auf. Dieser Verdienstunterschied ist in erster Linie strukturbedingt: Frauen übernehmen deutlich mehr unbezahlte Care-Arbeit als Männer und arbeiten aus diesem Grund häufiger in Teilzeit. Sie sind häufiger in Berufen tätig, in denen schlechter bezahlt wird, und erreichen seltener Führungspositionen. Der bereinigte Gender Pay Gap bezeichnet den Anteil des Gender Pay Gaps, der nicht strukturell zu erklären ist. (Geschäftsstelle Forum Equal Pay Day 2016).

GENDER LIFETIME EARNINGS GAP: 45 PROZENT IN WESTDEUTSCHLAND, 40 PROZENT IN OSTDEUTSCHLAND (Stand: 2019)

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

GENDER PENSION GAP: 46 PROZENT (Stand: 2019)

Der Gender Pension Gap beziffert den Unterschied in den eigenen Alterssicherungsleistungen – Rente oder Pension – zwischen Frauen und Männern. Der Gender Pension Gap in Deutschland liegt nach Angaben der OECD mit 46 Prozent deutlich über dem Durchschnitt von 25 Prozent aller europäischen OECD-Länder (OECD 2020).

GENDER CARE GAP: 52 PROZENT (Stand: 2012/2013)

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

AUSWIRKUNGEN AUF ORGANISATIONEN

Die individuellen Auswirkungen von Sexismus schaden nicht nur den Menschen selbst, sondern auch Organisationen, in denen Menschen arbeiten. Die Sozialpsychologin Charlotte Diehl (2017) weist darauf hin, dass Sexismus sich auch in wirtschaftlicher Hinsicht negativ auswirkt: So komme es aufgrund der Erfahrung von sexistischer Diskriminierung zu schlechterer Leistung, Fehlzeiten und sogar Kündigungen. Eine US-amerikanische Studie, in der die Daten von Jugendlichen mit qualitativen Interviews kombiniert wurden, fand heraus, dass etwa 80 Prozent der interviewten Arbeitnehmerinnen, die sexuell belästigt wurden, das Unternehmen innerhalb eines Jahres verließen. Die Unternehmen büßen an Reputation und Arbeitsplatzattraktivität ein, und es kann ein immenser wirtschaftlicher Schaden entstehen (McLaughlin/Uggen/Blackstone 2017). Im Auftrag des australischen Finanzministeriums hat die global tätige Unternehmensberatung Deloitte in einer 2019 erschienenen Studie erstmals die Kosten von sexueller Belästigung berechnet. Dazu gehören Kosten, die durch die geringere Arbeitsleistung der Opfer, aber auch durch die Aufarbeitung der Fälle entstehen. Hinzu kommen Anwaltsgebühren sowie Arzt- und Therapiekosten. Die Studie kommt zu dem Schluss, dass jeder Fall alleine im ersten Jahr durchschnittlich Kosten von 1 428 Australischen Dollar (circa 890 Euro) verursacht, weitere langfristige Kosten – Produktivitätsverluste, die etwa durch ein schlechteres Arbeitsklima entstehen – konnten wegen fehlender Daten nicht berücksichtigt werden (Deloitte 2019: 6).

Sexismus ist jedoch nicht erst dann schädlich, wenn es zu sexueller Belästigung gekommen ist. Schon eine männlich dominierte Organisationskultur, in der sexistisches Verhalten und sexistische Praktiken häufig vorkommen und normalisiert werden, erweist sich als schädlich für das berufliche Wohlbefinden der Mitarbeiter/-innen (Sojo/Wood/Genat 2015).

Auch für die Rekrutierung von Personal und Entwicklung beruflicher Talente ist Sexismus schädlich. So können sich Frauen und Männer nicht ihren Potenzialen nach entfalten, sondern werden in „typisch weibliche“ oder „typisch männliche“ Berufe und Aufgaben gedrängt. Eine Studie der London School of Economics zeigt, dass Männer Berufsfelder, die von Frauen dominiert werden, schnell wieder verlassen, weil sie Angst haben, als „unmännlich“ stigmatisiert zu werden, und dass einige Männer sogar die Arbeitslosigkeit vorziehen, als in diesen Berufen zu arbeiten (Torre 2019).

AUSWIRKUNGEN AUF DIE GESELLSCHAFT

Die Auswirkungen von Sexismus auf die gesamte Gesellschaft zu beziffern, ist schwierig. Zu fehlerhaft sei die Art und Weise der Datenerhebung, wenn es darum gehe, den Beitrag der Frauen zur Wirtschaftsleistung zu bewerten, so beschreibt die britische Journalistin Caroline Criado-Perez (2020) das Problem. Transnationale Organisationen wie das Weltwirtschaftsforum, der Internationale Währungsfonds, die Weltbank oder UNICEF gehen davon aus, dass Sexismus sich negativ auf das wirtschaftliche Wohlergehen einer Nation auswirkt (Scott 2020). Ländervergleiche zeigen: Je mehr Chancen Frauen haben, am Erwerbsleben gleichermaßen teilzuhaben, Unternehmen zu gründen und Führungspositionen zu erreichen, desto höher ist der Wohlstand des Landes. Linda Scott, Gründerin des renommierten Oxford Forum for Women in the World Economy, ist überzeugt, dass die gleichberechtigte Beteiligung von Frauen am Wirtschaftsleben Wohlstand für alle schaffen kann (ebd.).

Ein Indikator für den Wohlstand eines Landes ist das Pro-Kopf-Einkommen. Laut eines Vergleichs der 37 OECD-Mitgliedsländer im Jahr 2015 haben die Staaten schätzungsweise im Schnitt 15,4 Prozent des durchschnittlichen Pro-Kopf-Einkommens dadurch verloren, dass Frauen nicht in gleichem Maße wie Männer am Arbeitsmarkt beteiligt waren. Bei Mitgliedsländern mit einer besonders niedrigen Erwerbsarbeitsquote von Frauen – wie Türkei, Mexiko, Chile und Italien – liegt der errechnete Einkommensverlust zwischen 20 und 33 Prozent. Deutschland hat mit 13 Prozent leicht unterhalb des Schnitts abgeschlossen. Auch der Mangel an Frauen in Führungspositionen lässt das Pro-Kopf-Einkommen sinken: Für Deutschland beläuft sich dieser Verlust auf fünf Prozent (Cuberes/Teignier 2015).

Zahlreiche wissenschaftliche Studien belegen also: Sexismus ist weit mehr als ein ethisches Problem. Er hat direkte Auswirkungen auf eine Gesellschaft und das Wohlergehen ihrer Mitglieder.

SIND AUCH MÄNNER VON SEXISMUS BETROFFEN?

Die Frage, inwiefern auch Männer von Sexismus betroffen sein können, wurde insbesondere in der #MeToo-Debatte verstärkt öffentlich diskutiert (Stokowski 2018). Sie zu beantworten, ist „theoretisch umstritten und empirisch anspruchsvoll“ (Bereswill/Ehlert 2017: 502). Vergleicht man den Zugang zu Ressourcen und Privilegien von Frauen und Männern, so sind Männer eindeutig die privilegierte Gruppe. Das Förderungsgebot gemäß Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 GG ermöglicht daher verhältnismäßige Maßnahmen, um die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in gesellschaftlichen Bereichen zu fördern, in denen Frauen im Verhältnis zu Männern benachteiligt sind.

Allerdings können selbstverständlich auch Männer Abwertungen und Gewalt erfahren, und zwar besonders dann, wenn sie nicht den herkömmlichen männlichen Klischees entsprechen: wenn sie sich im Beruf oder im Privatleben um Menschen kümmern, keine klassische Karriere anstreben oder schwul sind. Die Herabsetzung eines Mannes geht dann mit einer Abwertung der entsprechenden „weiblichen“ Eigenschaften oder Tätigkeiten einher.

Männer werden durch solche Geschlechterrollen und die darauf aufbauenden gesellschaftlichen Gegebenheiten somit zwar ebenfalls in ihren Entfaltungsmöglichkeiten eingeschränkt, nehmen aber dennoch strukturell eine privilegierte Position ein. So wünschen sich zum Beispiel Väter in Deutschland zwar mehr Zeit für die Familie, scheuen sich aber, ihre Arbeitszeit zu reduzieren oder dies bei ihrem Arbeit gebenden Unternehmen einzufordern. Auch wenn sich die gesellschaftlichen Normen langsam, aber sicher verändern: Für Väter gilt es nach wie vor, die soziale Norm des Familienernährers zu erfüllen (Chung/van der Lippe 2018: 370).

Männer können ebenfalls Opfer von sexueller Belästigung werden. Nachweislich zielt sexuelle Belästigung jedoch deutlich häufiger auf Frauen als auf Männer: Durchschnittlich waren in Europa etwa 30 bis 50 Prozent aller berufstätigen Frauen und demgegenüber etwa 10 Prozent der berufstätigen Männer von sexueller Belästigung betroffen (European Commission 1998). Unabhängig vom Geschlecht des Opfers sind die Täter/-innen meist einzelne Männer, Gruppen von Männern, gemischtgeschlechtliche Gruppen und nur selten Frauen (ebd.).



SEXISMUS IN DER ARBEITS- WELT



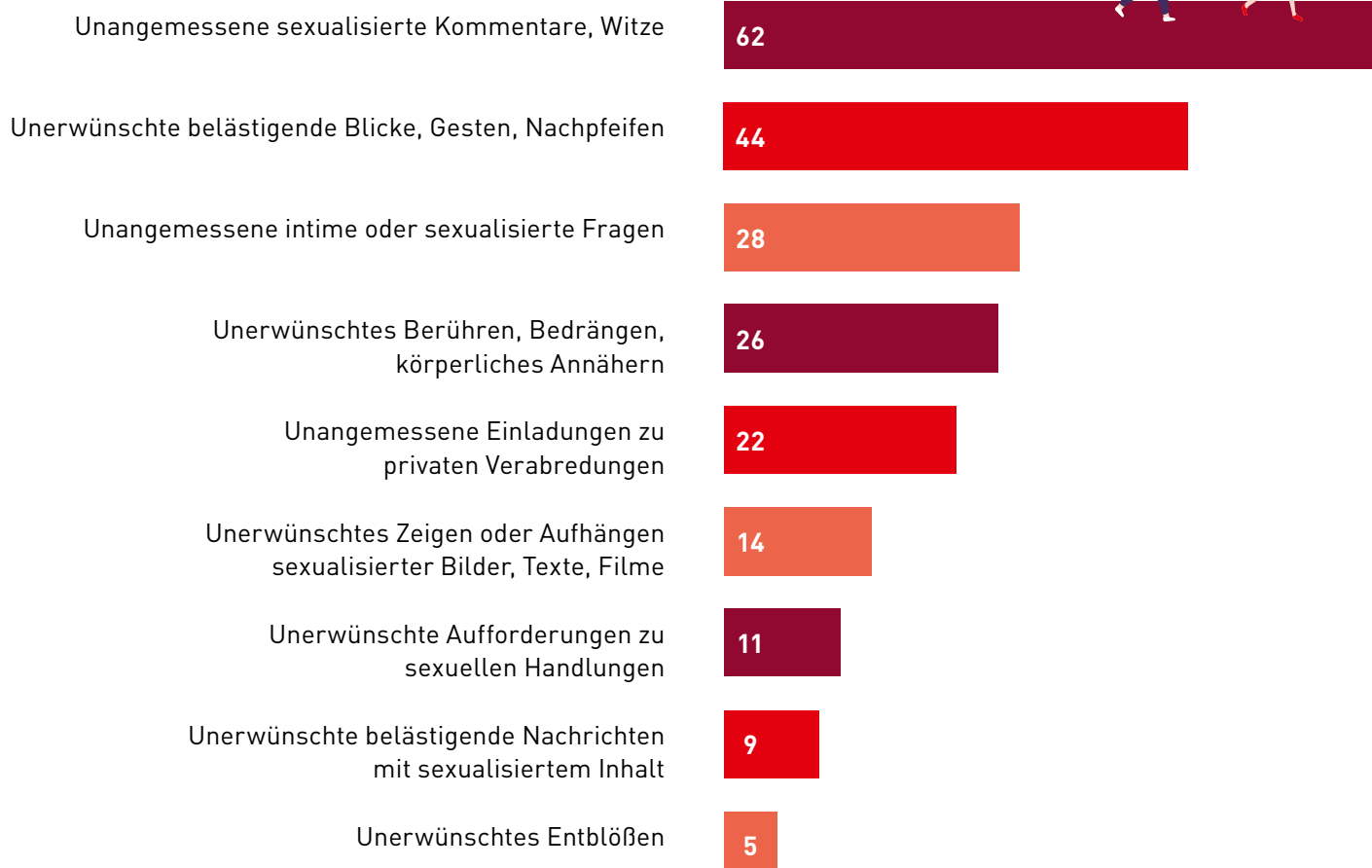
Sexismus in der Arbeitswelt äußert sich in vielen Formen. Neben sexueller Belästigung spielen auch strukturelle Benachteiligung wie ungleiche Bezahlung, eine schlechtere Ausstattung¹ für weibliche Fachkräfte oder die mangelnde Repräsentation von Frauen in bestimmten Berufsgruppen und Führungspositionen eine Rolle. So stoßen die meisten Frauen im Laufe ihrer Karriere noch immer auf eine unsichtbare Barriere, die sogenannte gläserne Decke. Damit „sind alle [...] subtilen, nicht oder kaum wahrnehmbaren Mechanismen gemeint, die verhindern, dass Frauen Einzug in die Chefetagen halten“ (Funken 2005: 1). Bereits seit den 1970er-Jahren ist dieses Phänomen immer wieder von verschiedenen Fachleuten, besonders aus der Soziologie, in internationalen Studien nachgewiesen worden. Dabei wurde der Begriff auch mit Mehrfachdiskriminierungen und eingeschränkten Aufstiegschancen von Homosexuellen, ethnischen und anderen Minderheiten in Verbindung gebracht (ebd.). Vorurteile, Stereotype und Rassismen, männlich geprägte Netzwerke und eine familienunfreundliche Unternehmenskultur nehmen Einfluss auf Sexismus am Arbeitsplatz.

STRUKTURELLER SEXISMUS: UNGLEICHE BEZAHLUNG UND UNTERREPRÄSENTATION IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN

Die strukturbedingte Diskriminierung von Frauen in der Arbeitswelt schlägt sich in der Bezahlung und der Besetzung von Führungspositionen nieder. Auf den Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern, den sogenannten Gender Pay Gap, wurde bereits eingegangen. Er lag 2020 in Deutschland unbereinigt bei rund 18 Prozent und bereinigt bei 6 Prozent. Zwischen Frauen ohne und mit Migrationsbiografie gab es 2019 eine zusätzliche unbereinigte Lohnlücke von 20 Prozent (DaMigra 2019).

ABB. 6: FORMEN VON SEXUELLER BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ, DIE IN DEN VERGANGENEN DREI JAHREN ERLEBT WURDEN

(Quelle: Schröttle 2019)



SEXUELLE BELÄSTIGUNG – STARK VERBREITET TROTZ KLARER GESETZLICHER REGELUNGEN

Die Bekämpfung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ist bereits seit längerem Thema in Deutschland. Good Practices und wirksame Maßnahmen zeigen, dass auch viele Instrumente dafür zur Verfügung stehen. Einen erneuten Schub bekam die Diskussion durch die #MeToo-Debatte im Jahr 2017. Auch wenn sexuelle Belästigung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz in Deutschland verboten ist, belegen unterschiedliche Studien, dass Frauen sie häufig am Arbeitsplatz erfahren (Schröttle/Meshkova/Lehmann 2019).

Sexuelle Belästigung ist vielschichtig. Sie reicht von körperlichen Formen, wie unerwünschten Berührungen, über verbale Handlungen, wie sexuell anzügliche Kommentare oder Witze, bis hin zu digitaler Gewalt und Onlinebelästigung, wie unerwünschten, beleidigenden sowie sexuell eindeutigen E-Mails oder Annäherungsversuchen in sozialen Netzwerken.

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

Auch eine repräsentative Umfrage der Foundation for European Progressive Studies (FEPS) und ihrer Partnerorganisation Fondation Jean-Jaurès (2019) zeigt, dass sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in der Europäischen Union immer noch weit verbreitet ist. Befragt wurden insgesamt mehr als 5 000 Frauen in Spanien, Frankreich, Großbritannien, Italien und Deutschland. In Deutschland gaben 68 Prozent der befragten Frauen an, im Verlauf ihres Erwerbslebens sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erlebt zu haben, womit das Land trauriger Spitzenreiter der an der Studie beteiligten EU-Länder ist, gefolgt von Spanien (66 Prozent), Großbritannien (57 Prozent), Italien (56 Prozent) und Frankreich (55 Prozent) (Abbildung 7).

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

SEXISMUS ZU BEKÄMPFEN, LOHNT SICH – AUCH FÜR ARBEITGEBENDE

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

1. Eine offen gelebte Haltung gegen Sexismus und sexuelle Belästigung sowie transparente und beherrschte Gegenmaßnahmen tragen zur psychologischen Sicherheit der Beschäftigten bei und erhöhen damit die Identifikation mit dem Unternehmen. So verringern sie Stress, Krankstände und Fluktuation – nicht nur bei den direkt Betroffenen.
2. Mangelnde Aufstiegschancen aufgrund von Vorurteilen gegenüber Frauen sowie ungleiche Bezahlung gleicher und gleichwertiger Tätigkeiten zwischen den Geschlechtern untergraben wichtige Werte wie Leistungsorientierung und das Prinzip der Entgeltgleichheit und damit die Glaubwürdigkeit von Arbeit gebenden Unternehmen.
3. Diskriminierung erschwert die Einstellung und den Aufstieg der besten und kreativsten Köpfe. So gehen wichtige Potenziale im Unternehmen verloren.
4. Immer mehr Väter wünschen sich, Elternzeit zu nehmen oder in Teilzeit zu arbeiten. Familienfreundliche Arbeitszeiten und betriebliche Unterstützung bei der Kinderbetreuung oder nach der Rückkehr aus der Elternzeit sind ein wichtiger Vorteil im Wettbewerb um die besten Talente.
5. Sexismus verursacht direkte und indirekte Kosten (Entschädigungszahlungen, Imageschäden).

FOKUS RECHT: SEXUELLE BELÄSTIGUNG IN DER ARBEITSWELT

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

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

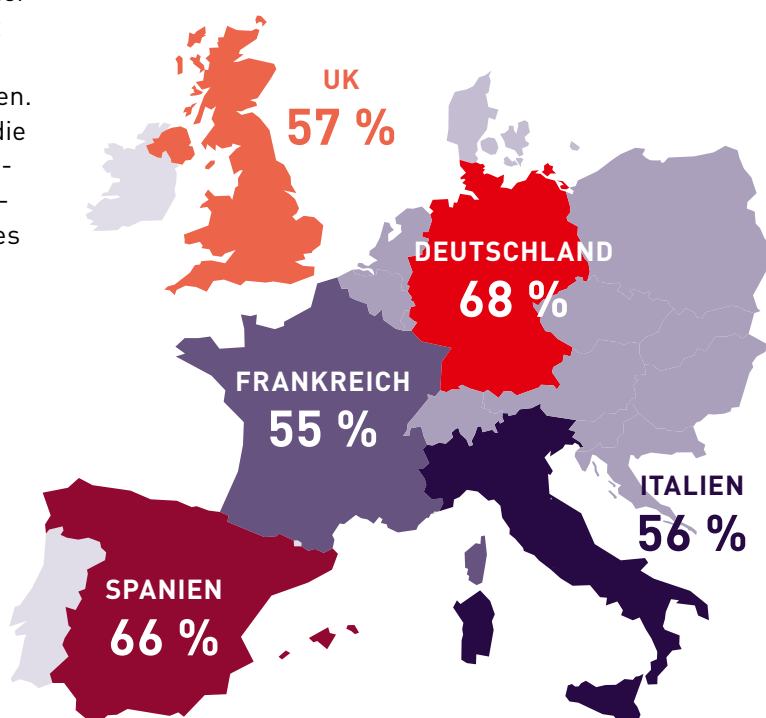
Das AGG sieht für Betroffene drei zentrale Rechte vor: Beschwerderecht (§ 13 AGG), Leistungsverweigerungsrecht (§ 14 AGG), Anspruch auf Entschädigung und Schadensersatz (§ 15 AGG). Laut Beschwerderecht müssen Arbeitgebende eine Beschwerdestelle einrichten, an die Betroffene sich wenden können. Das Leistungsverweigerungsrecht bietet die Möglichkeit, bei vollem Lohnausgleich nicht zur Arbeit zu erscheinen, um einer Belästigungssituation zu entgehen, sofern das Arbeitgebende Unternehmen nicht in ausreichendem Umfang eingeschritten ist, um die Belästigung zu beenden. Das Recht auf Schadensersatz eröffnet Betroffenen die Möglichkeit, beispielsweise ärztliche oder therapeutische Behandlungskosten einzuklagen sowie eine Entschädigung zu fordern (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2020).

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

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

ABB. 7: SEXUELLE BELÄSTIGUNG VON FRAUEN AM ARBEITSPLATZ IN AUSGEWÄHLTEN EUROPÄISCHEN LÄNDERN

(Quelle: Foundation for European Progressive Studies/Fondation Jean-Jaurès 2019)



MASSNAHMEN GEGEN SEXISMUS IN DER ARBEITSWELT

Sexismus und sexuelle Belästigung abzuschaffen, ist nichts, was von heute auf morgen gelingen kann. Doch es ist auch kein unmögliches Unterfangen: Jede einzelne Person, Verwaltung und Kommune, jedes Unternehmen und jede Kunst- und Kultureinrichtung kann sich aktiv dafür entscheiden, Sexismus nicht länger hinzunehmen, und entsprechend die eigene Organisationskultur verändern.

Studien und Versuche aus der Sozialpsychologie haben gezeigt, dass auch schon kleine Interventionen wie etwa direkte Konfrontationen, klare Bekenntnisse von Führungskräften gegen Sexismus oder das Bereitstellen von Informationsmaterialien dazu beitragen können, sexistische Strukturen aufzubrechen.

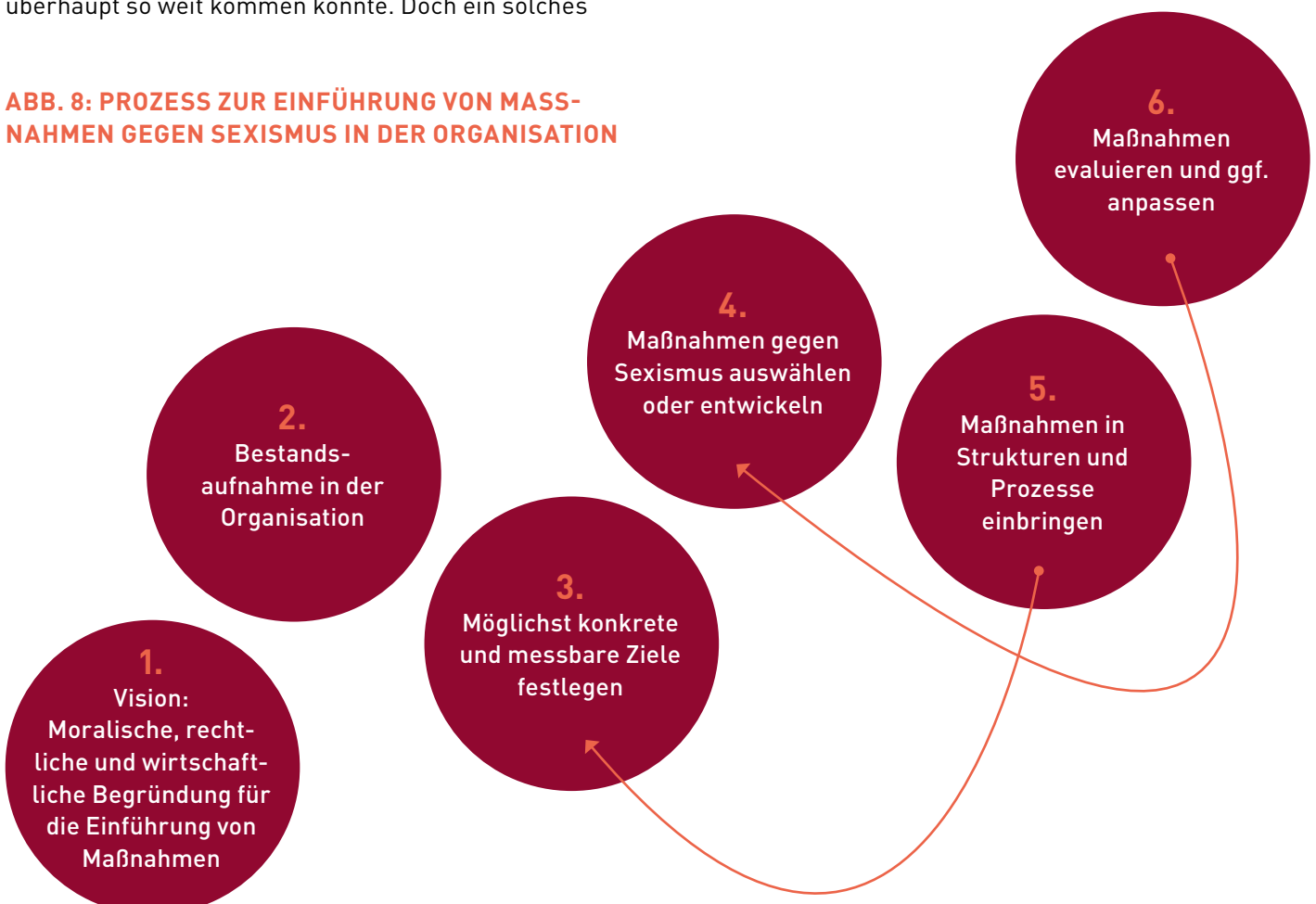
Denn die größte Hürde für die Bekämpfung von Sexismus ist nach wie vor seine gesellschaftliche Tabuisierung. Vor allem für Führungskräfte fühlt sich ein Bekenntnis gegen Sexismus daher oft an wie das Eingeständnis eines Versagens. Man möchte nicht den Blick darauf lenken, dass es in der eigenen Organisation überhaupt so weit kommen konnte. Doch ein solches

Bekenntnis ist niemals ein Versagen, denn Sexismus kommt überall vor. Es ist vielmehr ein wichtiger Schritt auf dem Weg zu einem gleichberechtigten Miteinander aller Menschen.

Damit einzelne Maßnahmen gegen Sexismus in Organisationen ihre volle Wirksamkeit entfalten können, sollten sie in eine Gesamtstrategie eingebettet sein. Diese sollte klar kommuniziert und von der Führungsebene der Organisation unterstützt werden (Abbildung 8).

Die hier vorgestellten Maßnahmen gegen Sexismus in der Arbeitswelt können zur Orientierung dienen und sind auch für den Bereich Kultur und Medien sowie für den öffentlichen Raum relevant, denn auch hier gibt es Arbeitgebende und Arbeitnehmende, etwa in Kulturinstitutionen und Kommunen. Deshalb geht eine Bekämpfung von Sexismus in Kultur und Medien und im öffentlichen Raum immer Hand in Hand mit der Einführung von Maßnahmen für die jeweils eigene Arbeitswelt.

ABB. 8: PROZESS ZUR EINFÜHRUNG VON MASSNAHMEN GEGEN SEXISMUS IN DER ORGANISATION



DIE MASSNAHMEN IM EINZELNEN

1 HALTUNG ZEIGEN

- **Richtet sich an: Führungskräfte**
- **Zielt auf: Haltung**

Einzelne Maßnahmen gegen Sexismus einzuführen, ist wichtig. Ihre volle Wirkung entfalten sie jedoch erst, wenn Organisationen über die Führungskräfte die klare und konsistente Botschaft kommunizieren, dass sie Sexismus ablehnen. Dabei geht es nicht nur um formelle Erklärungen und Verstärkung (etwa durch vorgeschriebene Schulungen zu Leitlinien und die Durchsetzung von Sanktionen), sondern vor allem um informelle Verstärkung – durch das alltägliche Verhalten oder beiläufige Bemerkungen von Führungskräften. Je geschlossener eine Organisation in ihrer Haltung auftritt, desto einfacher wird es, Sexismus auf organisationaler Ebene zu bekämpfen (Smith 2017).

NÜTZLICHES

- In der Kampagne „Betriebsklimaschutz“ hat die Antidiskriminierungsstelle des Bundes zahlreiche Poster und Postkarten erstellt, die Organisationen kostenfrei bestellen und auslegen können: www.antidiskriminierungsstelle.de/betriebsklimaschutz/betriebsklimaschutz_node.html
- 2020 hat die United Leaders Association ein Positionspapier gegen Sexismus veröffentlicht: www.ula.de/ula-wir-sagen-nein-zu-sexismus-klares-bekennnis-der-fuehrungskraefte-gegen-sexismus

2 BETRIEBLICHE BESTANDSAUFNAHME

- **Richtet sich an: Mitarbeiter/-innen, Führungskräfte, Betriebsrat**
- **Zielt auf: Struktur zum Sichtbarmachen von Sexismus**

Wie in Kapitel 1 beschrieben, ist Sexismus im Alltag so normalisiert, dass er von vielen immer noch unterschätzt oder nicht wahrgenommen wird. Somit kann es ein Augenöffner sein, in der eigenen Organisation anonymisierte Umfragen durchzuführen und Zahlen und Fakten rund um das Thema Sexismus – und andere Formen von Diskriminierung – zusammenzutragen. Wie viele Frauen und Männer finden sich in den Führungspositionen auf den verschiedenen Ebenen? Gibt es eine Ungleichbehandlung der Geschlechter beim Arbeitsentgelt? Und als wie sexistisch nehmen Frauen und Männer die Unternehmenskultur wahr?

Anhand der Umfragen und Zahlen lassen sich Zielgrößen und Maßnahmen vereinbaren. Es kann beispielsweise beschlossen werden, den Anteil an Frauen in Führungspositionen innerhalb eines bestimmten Zeitraums zu erhöhen oder durch Schulungen einen Wandel der Unternehmenskultur zu unterstützen. Ein gutes Beispiel für die Integration einer betrieblichen Bestandsaufnahme in die Abläufe im Unternehmen bietet Raytheon Anschutz, Hersteller von Navigationssystemen. Es hat das Thema sexuelle Belästigung in seinen gesetzlich vorgeschriebenen Fragebogen zur Gefährdungsbeurteilung aufgenommen. Beschäftigten wird also die Frage gestellt, ob sie sexuell belästigt wurden, und sie können anonym darauf antworten. Der Betriebsrat hat zwar keinen Hinweis darauf, wer die Person ist, erfährt aber, in welchem Bereich der Übergriff stattgefunden hat, und kann entsprechend tätig werden.

NÜTZLICHES

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat gemeinsam mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern Instrumente entwickelt, mit denen Unternehmen ihre Gleichbehandlungsstandards überprüfen können:

- Der eg-check ist ein Set von Analyseinstrumenten zur Prüfung der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern. Mögliche Ursachen von Entgeltungleichheit können erkannt und Maßnahmen abgeleitet werden. www.eg-check.de
- Der gb-check ist ein Set von Analysewerkzeugen zur Prüfung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Arbeitsleben. Es ermöglicht eine Einschätzung, inwieweit Unternehmen und Institutionen die Gleichbehandlung der Geschlechter bereits gewährleisten, und zeigt Wege zu mehr Gleichbehandlung auf. www.gb-check.de

3 LEITLINIEN GEGEN SEXISMUS UND SEXUELLE BELÄSTIGUNG ERSTELLEN

- **Richtet sich an: Mitarbeiter/-innen, Führungskräfte**
- **Zielt auf: Prävention**

Leitlinien oder Verhaltenskodizes sind ein wichtiger Schritt, um gegen Sexismus vorzugehen und dieses Vorgehen für alle Beteiligten transparent zu gestalten. Zu Beginn wird darin klar und formell erklärt, dass sexistisches Verhalten und sexuelle Belästigung innerhalb der Organisation nicht toleriert werden und dass die Leitlinien den Mitarbeitenden weithin zugänglich gemacht werden. Im nächsten Schritt wird genau definiert, welches Verhalten nicht erwünscht ist – dabei ist eine Beachtung der rechtlichen Vorgaben des AGG sinnvoll.

GOOD PRACTICE: PRÄVENTION IST DAS ENTSCHEIDENDE

DAS PROJEKT „MAKE IT WORK!“



Anita Eckhardt und Larissa Hassoun leiten das Projekt „make it work!“

Ziel des Projekts „make it work!“ ist, die Unterstützung von Betroffenen vor sexueller Belästigung, Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz zu verbessern. Das Projekt ist an den Bundesverband der Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe (bff) mit mehr als 200 Einrichtungen angebunden. Finanziert wird das Projekt vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Ein Schwerpunkt der Arbeit liegt auf der Fortbildung und Vernetzung von Ansprechpersonen in Unternehmen: „Wir knüpfen mit unserem Projekt an globale Debatten und Bewegungen an, wie an #MeToo und #aufschrei“, so Projektleiterin Anita Eckhardt. „Wir wollen Handlungsoptionen aufzeigen, was konkret in den Unternehmen getan werden kann.“ Das Projekt stellt zahlreiche Materialien und Unterlagen für die Arbeit vor Ort zur Verfügung. „Make it work!“ baut auch bundesweite wie lokale Netzwerke auf. In zwei Fokusregionen, Rheinland-Pfalz und Bielefeld, werden modellhaft Wege zu einem diskriminierungsfreien Arbeitsumfeld ausgearbeitet. Bundesweit kooperiert das Projekt mit verschiedenen Akteurinnen und Akteuren, insbesondere Fachstellen, sowie mit Arbeitnehmer/-innen- und Arbeitgeber/-innenvertretungen, die ihre Organisationen besser zum Thema aufstellen wollen.

Neben dem Ziel, Betroffene besser zu unterstützen, geht es dem Projekt um Aufklärung und Enttabuisierung. „Make it work!“ vermittelt daher vor allem Workshops und Fortbildungen für Führungskräfte. Dieser Top-down-Ansatz ist Anita Eckhardt besonders wichtig. „Heute ist oft zu hören, dass sich niemand bei den Beschwerdestellen meldet und es daher keinen Bedarf gibt. Dass das nicht stimmt, zeigen uns jedoch alle vorliegenden Studien zu Betroffenen.“ Ihrer Ansicht nach muss sich in erster Linie das Denken beziehungsweise die Einstellung verändern. Geschäftsführungen, Führungskräfte oder Personalverantwortliche müssen Verantwortung übernehmen. Wichtig ist es, in „Vorleistung“ zu gehen, Strukturen im Unternehmen aufzubauen, Fortbildungen anzubieten und beispielsweise eine Plakataktion zur Sensibilisierung und Aufklärung im Unternehmen zu starten. In einem solchen Umfeld ist es dann für die Betroffenen deutlich leichter, sich zu melden. Auch die Unterstützung der betrieblichen Gleichstellungsbeauftragten lässt nach den Erfahrungen von Anita Eckhardt oft zu wünschen übrig – sie muss angemessen mit Ressourcen, aber auch mit dem eindeutigen Mandat der Geschäftsführung ausgestattet sein, um gut zum Thema arbeiten zu können. Ein Schwerpunkt der innerbetrieblichen Anstrengungen muss vor allem auf der Prävention liegen: „Es muss bekannt sein: Wo gehe ich bei einem Vorfall hin und was passiert dann?“, so Eckhardt. Bei einem Vorfall seien oft alle überrascht und würden entweder gelähmt sein oder aktionistisch vorgehen. Doch gerade in den Fällen von sexueller Belästigung und Gewalt ist es wichtig, überlegt zu handeln und gemeinsam mit den Betroffenen das weitere Vorgehen zu besprechen.

Fachberatungsstellen und Materialien zum Thema:
www.frauen-gegen-gewalt.de
makeitwork@bv-bff.de



Darüber hinaus können gewünschte Verhaltensregeln positiv erwähnt und auf mögliche Sanktionen hingewiesen werden. Für den Fall, dass der Kodex missachtet wird, sind Verfahren für die Einreichung von Beschwerden einzurichten, Beschwerden schnell und gründlich zu untersuchen und sofortige Abhilfemaßnahmen zu ergreifen (Smith 2017: 32). Leitlinien sollten sichtbar eingeführt werden, etwa bei einer Veranstaltung, in der Führungskräfte sie öffentlich präsentieren.

NÜTZLICHES

Beispiele für Verhaltenskodizes unserer Dialogforenteilnehmer/-innen:

- Verhaltenskodex des Deutschen Bühnenvereins: www.deutscher-buehnenverein.de
- Code of Conduct der Volkswagen AG: www.volkswagen-otlg.de/documents/21072/127619/Code_of_Conduct_2018.pdf/9724c86d-9e4d-7c8c-7814-0682d31daf39
- Verhaltenskodex der BASF: www.basf.com/global/de/who-we-are/organization/management/code-of-conduct.html

DIENT- ODER BETRIEBSVEREINBARUNGEN

- **Richtet sich an: alle Beschäftigten**
- **Zielt auf: Prävention gegen sexuelle Belästigung und Sexismus**

Betriebs- und Dienstvereinbarungen – als Verträge zwischen Arbeit gebendem Unternehmen und Betriebsrat beziehungsweise zwischen Dienststellenleitung und Personalrat (im öffentlichen Dienst) – können eingesetzt werden, um klarzustellen, dass sexuelle Belästigung und sexistische Äußerungen unerwünscht sind und partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz erwartet wird. Auch auf Sanktionsmöglichkeiten und Vorgehensweisen kann hier hingewiesen werden. Damit schaffen die Vereinbarungen rechtliche Rahmenbedingungen, Transparenz und Handlungssicherheit für Verantwortliche. Zur Prävention gegen Sexismus bieten sich zwei Themen an: eine Vereinbarung dezidiert zum Thema sexuelle Belästigung und eine Vereinbarung zum Thema Arbeitsklima, die Werte wie Gleichbehandlung, Toleranz und kollegiales Verhalten hervorhebt. Letztere kann auch auf andere Diskriminierungsformen wie Rassismus oder LSBTIQ²-Feindlichkeit ausgeweitet werden. Dabei ist es sinnvoll, Selbstorganisationen von Betroffenen, etwa von Migrantinnen und Migranten, mit einzubeziehen.

NÜTZLICHES

- Reihe „Betriebs- und Dienstvereinbarungen“ der Hans-Böckler-Stiftung: www.boeckler.de/data/mbf_bvd_gr_praevention_sexueller_belaestigung.pdf
www.imu-boeckler.de/data/mbf_bvd_gr_toleranz_respekt_kollegialitaet.pdf
- DGB-Leitfaden mit Muster-Betriebsvereinbarung zum partnerschaftlichen Verhalten am Arbeitsplatz: <https://frauen.dgb.de/positionen/gewalt-und-belaestigung-am-arbeitsplatz>

INFORMATIONSMATERIALIEN ZU SEXUELLER BELÄSTIGUNG BEREITSTELLEN UND VERTEILEN

- **Richtet sich an: Mitarbeiter/-innen, Führungskräfte**
- **Zielt auf: Prävention**

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

NÜTZLICHES

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

² Das Akronym LSBTIQ steht für sexuelle und geschlechtliche Identitäten: lesbisch, schwul, bisexuell, trans, inter, queer.

GOOD PRACTICE: BETRIEBSVEREINBARUNG UND ANSPRECHPERSONEN

DIE VOLKSWAGEN AG



Elke Heitmüller, Leiterin der Abteilung Diversity und Frauenförderung

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

2007, nach der Verabschiedung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), wurde die Vereinbarung überarbeitet und den neuen Anforderungen angepasst. Das AGG verpflichtet Betriebe unter anderem dazu, Beschwerdestellen gegen sexuelle Belästigung einzurichten. „Das Besondere ist, dass wir eben nicht nur Beschwerdestellen im Personalwesen haben, sondern wirklich in jedem Bereich der VW AG geschulte Beraterinnen und Berater vorhanden sind“, so Elke Heitmüller, die Leiterin der Abteilung Diversity und Frauenförderung. Diese Ansprechpersonen haben vor allem die Aufgabe, Betroffene zu beraten und zu unterstützen, sie über mögliche Schritte zu informieren und auf Wunsch weitere Gespräche zur Aufklärung zu führen sowie den Vorfall zu dokumentieren. Wenn Fälle von Mobbing oder sexueller Belästigung nachgewiesen sind,

so hat dies ernste Konsequenzen, wie Elke Heitmüller betont. Die Fälle kommen vor den Personalausschuss und können Abmahnungen, Versetzungen bis hin zu Kündigungen nach sich ziehen.

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

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



6 SENSIBILISIERUNGSTRAININGS DURCHFÜHREN

- **Richtet sich an: Führungskräfte, Mitarbeiter/-innen, Interessenvertretungen/Betriebs- und Personalräte**
- **Zielt auf: kritische Haltung gegenüber Stereotypen und subtilen Sexismen**

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

SPEAK-UP-KULTUR: SEXISMUS KONFRONTIEREN LERNEN – UND MIT KONFRONTATION UMGEHEN

- **Richtet sich an: Mitarbeiter/-innen, Führungskräfte**
- **Zielt auf: Haltung gegenüber Stereotypen und subtilen Sexismen**

Als wirksame Intervention gegen Sexismus erweist sich die direkte Konfrontation. Wird die Person, die sich sexistisch äußert oder verhält, direkt darauf angesprochen, schafft das größeres Bewusstsein für Sexismus – und zwar bei allen Beteiligten. Organisationen sollten allerdings klar kommunizieren, dass Konfrontationen erwünscht sind und Personen, die Sexismus benennen, nicht als Störenfriede gesehen werden. Eine Organisationskultur, die Konfrontationen begrüßt und fördert,

nennt man auch Speak-up-Kultur. Ohne Speak-up-Kultur droht Sexismus benennenden Personen, vor allem Frauen, erhebliche soziale Stigmatisierung: Sie werden oft als hysterisch wahrgenommen und müssen unter Umständen sogar Nachteile in ihrer beruflichen Laufbahn hinnehmen. Wenn Männer Sexismus ansprechen, werden sie hingegen oft ernster genommen als Frauen (Becker/Zawadzki/Shields et al. 2014: 606). Hier zeigt sich, wie wichtig es ist, Männer in die Strategien zur Bekämpfung von Sexismus aktiv einzubinden. Eine entscheidende Rolle bei der Implementierung einer Speak-up-Kultur spielt die Vorbildfunktion der Führungskräfte (siehe auch Maßnahme 1: Haltung zeigen).

8 MASSNAHMEN ZUR VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE FÜR MÄNNER

- **Richtet sich an: Väter und Männer mit Sorgeverantwortung**
- **Zielt auf: Abbau von einengenden Geschlechterrollen**

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

NÜTZLICHES

Das Netzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ bietet viel Praxiswissen für Familien und Unternehmen zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie:

www.erfolgsfaktor-familie.de

EMPOWERMENT-TRAININGS FÜR BETROFFENE

- **Richtet sich an: Betroffene von Sexismus**
- **Zielt auf: Stärkung der Betroffenen**

Das Stichwort Empowerment vereint verschiedene Strategien, die das Selbstwertgefühl von Frauen (und anderen diskriminierten Gruppen) stärken sollen und sie darin unterstützen, ihre Interessen eigenmächtig zu vertreten. In moderierten Empowerment-Trainings tauschen diskriminierte Gruppen in geschützten Räumen ihre Erfahrungen aus und entwickeln gemeinsame Handlungsstrategien – unter Ausschluss der privilegierten gesellschaftlichen Gruppen und bestehenden Machtverhältnisse. Manche Trainings stärken zusätzlich auch individuelle Fähigkeiten wie die rhetorische Kompetenz oder den Umgang mit Konflikten. Geleitet werden Empowerment-Prozesse von Fachleuten, die selbst von Diskriminierung betroffen sind und die entsprechenden Methoden sowie Erfahrungswissen mitbringen.

NÜTZLICHES

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

BESCHWERDESTELLE EINRICHTEN

- **Richtet sich an: Betriebsrat, Geschäftsführung**
- **Zielt auf: Struktur zur Aufdeckung und Ahndung von Diskriminierung und sexueller Belästigung**

Seit Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes im Jahr 2006 haben Beschäftigte das Recht, sich beim Arbeit gebenden Unternehmen zu beschweren, wenn sie sich aufgrund von Herkunft, Aussehen, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität diskriminiert fühlen (§ 13 AGG). Arbeitgebende sind verpflichtet, eine Beschwerdestelle einzurichten, also eine Person oder Abteilung innerhalb ihres Betriebs zu benennen, die eine Beschwerde offiziell entgegennimmt. Bestätigt die Beschwerdestelle die Diskriminierung, ist der Betrieb verpflichtet, geeignete Maßnahmen zu ergreifen.

Zur konkreten Ausgestaltung der innerbetrieblichen Beschwerdestelle macht der Gesetzgeber kaum Vorgaben. Deshalb sind Beschwerdestellen in der Praxis unterschiedlich aufgestellt. Ein Beispiel: Die Ford-Werke GmbH hat die Beschwerde- und Beratungsstelle zusammengelegt. Dort können sich Menschen beraten lassen und eine Beschwerde vorbringen. Das Gremium wird aktiv, wenn die betroffene Person das möchte, es geht nach dem Auftragsprinzip vor. Die betriebliche Beratungsstelle ist paritätisch durch den Betriebsrat und die Geschäftsführung besetzt. Jeder Fall wird durch ein Mitglied des Betriebsrats und ein Mitglied der Geschäftsführung bearbeitet. Alle Mitglieder erhalten eine Mediationsausbildung.

NÜTZLICHES

- Factsheet der Antidiskriminierungsstelle des Bundes mit den wichtigsten Fakten zur Beschwerdestelle und zum Beschwerdeverfahren nach § 13 AGG: www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Factsheets/factsheet_beschwerdestelle_beschwerdeverfahren.html
- Handreichung und Erklärfilm des Bremer Netzwerks gegen Diskriminierung ADA: www.ada-bremen.de/ada/publikationen
- Weitere Hinweise zur Errichtung einer Beschwerdestelle finden sich unter: Egenberger, Vera: Konzept für eine innerbetriebliche Beschwerdestelle nach § 13 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes. Vorschläge für die Ausgestaltung. www.bug-ev.org/fileadmin/2._Auflage_Konzept_fuer_eine_innerbetriebliche_Beschwerdestelle_final_19039_.pdf

ERSTBERATUNG BEI SEXUELLER BELÄSTIGUNG

- **Richtet sich an: Betroffene von Sexismus**
- **Zielt auf: Struktur zur Aufdeckung und Ahndung von Diskriminierung und sexueller Belästigung**

Die Einrichtung einer Beschwerdestelle nach § 13 AGG ist nicht mit einer Beratung zu verwechseln. Wenn ein Fall von sexueller Belästigung der Beschwerdestelle gemeldet und von ihr angenommen wird, sind Maßnahmen – bei schweren Delikten wie sexueller Nötigung oder Vergewaltigung auch Strafanzeigen – unumgänglich. Betroffene wollen sich jedoch in der Regel erst einmal ergebnisoffen informieren, um sich über weitere Schritte Klarheit zu verschaffen. Deshalb ist es für einen Betrieb sinnvoll, Basiswissen über den Umgang mit sexueller Belästigung bereitzustellen und weitere externe Hilfsangebote – etwa psychologische und rechtliche Beratungen – zu kennen und empfehlen zu können.

nen. Die Beratungs- und die Beschwerdestelle können von derselben Person oder Abteilung betreut oder auf verschiedene Ansprechpersonen verteilt werden. Auch den Betriebs-/Personalrat einzubeziehen, ist hilfreich: Er kann zunächst mit der betroffenen Person die Situation und die Handlungsoptionen klären und die nächsten Schritte ausloten, bevor eine offizielle Beschwerde beim Arbeit gebenden Unternehmen ergeht.

NÜTZLICHES

- Der Verein Frauen gegen Gewalt e. V. bietet Adressen und Telefonnummern von rund 200 Frauennotrufen und Beratungsstellen vor Ort: www.frauen-gegen-gewalt.de/de/hilfe-beratung.html
- Täglich rund um die Uhr kostenfrei erreichbar ist das Hilfetelefon „Gewalt gegen Frauen“. Betroffene können sich zu jeder Zeit anonym, kompetent, sicher und barrierefrei beraten lassen: www.hilfetelefon.de
- Das Beratungsteam der Antidiskriminierungsstelle des Bundes bietet Unterstützung im Fall einer Diskriminierung oder sexuellen Belästigung: www.antidiskriminierungsstelle.de
- Die Website der BMFSFJ-Kampagne „Stärker als Gewalt“ bietet zahlreiche Informationen zu sexualisierter Gewalt in verschiedenen Bereichen: www.staerker-als-gewalt.de
- Das Hilfetelefon „Gewalt an Männern“ richtet sich an Männer, die Gewalt erlebt haben oder noch erleben. Hier können Männer kostenlos und anonym Kontakt zu qualifizierten Beratern aufnehmen: www.maennerhilfetelefon.de

EXPERTINNENDATENBANKEN ERSTELLEN (UND NUTZEN)

- **Richtet sich an: Veranstaltungsteams von Podien, Fernsehredaktionen, Rekrutierende**
- **Zielt auf: Sichtbarkeit und Vernetzung von Frauen**

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

BEISPIELE AUS DEUTSCHLAND

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

BEISPIELE AUS DEM AUSLAND

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

MENTORINGPROGRAMME

- **Richtet sich an: Mitarbeiterinnen (als Mentees), Führungskräfte (als Mentorinnen und Mentoren)**
- **Zielt auf: Wissensvermittlung und Empowerment der weiblichen Talente**

Mentoring, eine Art Patenschaft zwischen einem vielversprechenden Talent (Mentee) und einer erfahrenen Führungskraft (Mentor/-in), ist unabhängig vom Geschlecht der Teilnehmenden ein anerkanntes Verfahren zur Führungskräfteentwicklung und wird in Personalentwicklung und Recruiting viel genutzt. Werden bevorzugt Frauen als Mentees ausgewählt, so können Mentoringprogramme zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen beitragen, da sie einen Ausgleich zu männlich geprägten Netzwerken bieten, informelles Wissen vermitteln und das Selbstbewusstsein der Mentees stärken. Damit die Arbeitsbeziehung zwischen Mentor/-in und Mentee funktioniert, braucht es klare Absprachen, Verbindlichkeit und beiderseitiges Engagement. Zertifizierte Mentoring-Expertinnen und -Experten können etwa beim Matching von Mentee und Mentor/-in oder auch in der Vorbereitung und in der Betreuung der beteiligten Personen unterstützen.

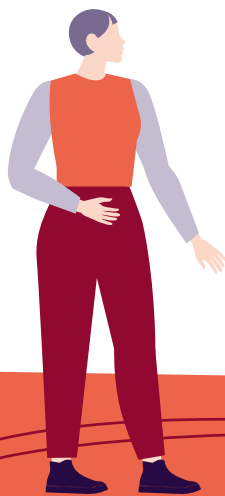
NÜTZLICHES

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

14 ÖFFENTLICHKEITSWIRKSAME KAMPAGNEN

- Richtet sich an: Kundenkreis, Beschäftigte
- Zielt auf: Prävention und Haltung

Nicht zuletzt die Aufmerksamkeit, die #MeToo stiftete, hat gezeigt, dass öffentliche Kampagnen – ob sorgfältig geplant oder spontan zu einem äußeren Anlass – das Bewusstsein der Menschen für Sexismus schärfen. Sogenannte Social-Norms-Kampagnen, die auf Verhaltens- und Einstellungsänderung ihrer Zielpersonen abzielen, werden in den USA seit vielen Jahren von Colleges, Universitäten, Gesundheitsämtern und NGOs eingesetzt (Berkowitz/Mathews 2004). Entwickelt werden Social-Norms-Kampagnen wie herkömmliche Marketingkampagnen auch. Für ihren Erfolg maßgeblich ist die sorgfältige Auswahl der Botschaft, die sich an Erkenntnissen der Verhaltenspsychologie orientieren sollte. Die Forschung zu sozialen Normen legt zum Beispiel nahe, dass die meisten Männer sich unwohl fühlen, wenn sie Zeuge von sexistischen Äußerungen und Verhaltensweisen werden. Gleichzeitig nehmen sie aufgrund ihrer eigenen Sozialisation und gängiger Männlichkeitsideale fälschlicherweise an, dass anderen Männern dieses negative Verhalten nicht unangenehm sei. Eine Kampagne kann verdeutlichen, dass Sexismus von vielen Menschen – Frauen und Männern – abgelehnt wird. Da Kampagnen von ihrer Verbreitung leben und aufwendig sind, kann es sinnvoll sein, sich dazu mit mehreren Organisationen zusammenzuschließen. Einen guten Anlass für Kampagnen bieten die verschiedenen Aktionstage, etwa der Internationale Tag gegen Gewalt an Frauen am 25. November, der Internationale Frauentag am 8. März, der Equal Pay Day oder der Deutsche Diversity-Tag.



15 REGELMÄSSIGES MONITORING DER MASSNAHMEN

- Richtet sich an: Führungskräfte
- Zielt auf: Überprüfung der eingeleiteten Maßnahmen, strukturelle Veränderung

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



GOOD PRACTICE: KURZINTERVENTION ZUR KLIMA- VERBESSERUNG AM ARBEITSPLATZ

CHARITÉ – UNIVERSITÄTSMEDIZIN BERLIN



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

Die Charité – Universitätsmedizin Berlin ist mit über 3 000 Betten eine der größten Universitätskliniken Europas. Neben vielen anderen Maßnahmen für Gleichstellung und gegen sexuelle Belästigung hat die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte Dr. Christine Kurmeyer das Kurzworkshopformat „Klimaverbesserung im OP“ konzipiert.

„Berichte und Beschwerden über einen rauen Umgangston in den Operationssälen hatten sich gehäuft. Parallel dazu zeigten die Ergebnisse einer internen Onlinestudie zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, dass die häufigste Form sexueller Belästigung in der Charité die verbale Grenzverletzung ist, die häufig indirekt und unabsichtlich begangen wird“, so Christine Kurmeyer. Es wurde deutlich: In der hochverdichteten Arbeitsumgebung und angesichts steigender Diversität in Teams braucht es Räume und Zeit für Reflexion und Kommunikation.

Ziel der Kurzintervention ist es, die einzelnen OP-Teams für Grenzverletzungen zu sensibilisieren. Denn diese sind im OP nicht nur eine Frage von Diskriminierung, sondern beeinflussen die Stimmung im Team – und können sich damit indirekt auf das Operationsergebnis auswirken. Es geht damit also auch um die Sicherheit der Patientinnen und Patienten.

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

Zu Beginn der Kurzintervention gibt die Workshopleitung eine Einführung und erklärt, dass Grenzverletzungen – auch unabsichtlich – passieren können, vor allem im hektischen und stressigen OP-Alltag. Danach stellt sie die Ergebnisse der Onlinebefragung vor und betont dabei, dass alle Geschlechter von Grenzverletzungen betroffen sein können. So erhöht sich meistens auch die Akzeptanz der Männer. Die verbleibende halbe Stunde widmet sich einem moderierten Gespräch. Jede Person bekommt dafür Moderationskarten mit den drei Fragen: „Was läuft rund?“, „Was läuft eckig?“ und „Was möchte ich im OP nie wieder hören?“.

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

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

SEXISMUS IN KUL- TUR UND MEDIEN



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

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

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

Zur Situation von Frauen als Erwerbstätige in Kultur und Medien hat der Deutsche Kulturrat 2016 erstmals eine umfassende Studie veröffentlicht, in der die Benachteiligung von Frauen in Führungspositionen und die ungleiche Bezahlung in jedem einzelnen Kulturbereich (etwa Theater, Film, Fernsehen, Literatur, Musik, bildende Kunst, Journalismus) nachgewiesen wurden (Schulz et al. 2016). Die Studie wurde 2020 aktualisiert (Schulz/Zimmermann 2020). Auch der Verein Pro Quote Medien erhebt seit 2017 Zahlen zu Frauen in Führungspositionen in den verschiedenen Medienhäusern und -branchen (Pro Quote Medien 2020). Dies wiegt besonders schwer, weil die Frauenanteile in vielen Kulturberufen über 60 oder gar 70 Prozent liegen (Schulz/Zimmermann 2020: 53). Die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen lag 2019 bei den sozialversicherungspflichtig Angestellten in allen erfassten Kulturberufen mit 13 Prozent unter und bei den Freiberuflerinnen (je nach Berufsgruppe) mit 25 bis 28 Prozent über dem durchschnittlichen Gender Pay Gap von circa 20 Prozent (ebd.: 104).

In Kultur und Medien haben wir es häufig mit atypischen Beschäftigungsverhältnissen zu tun, weil Kulturarbeiter/-innen oft für einzelne Projekte engagiert werden oder ihre Werke selbstständig verkaufen. Bei den Erwerbstätigen insgesamt lag der Anteil der Selbstständigen im Jahr 2018 bei 10 Prozent, in den Kulturberufen im Jahr 2020 bei 39 Prozent (ebd.: 25).

Eine 2019 veröffentlichte Studie mit 2 000 Theaterschaffenden bestätigt die prekären Arbeitsbedingungen und zeigt, dass über 50 Prozent der Teilnehmerinnen Anzüglichkeiten, Drohungen, Bloßstellungen und Einschüchterungen im Theater erlebt haben. Diese betreffen zwar alle am Theater Tätigen, aber Frauen und Künstler/-innen gelten als besonders gefährdet (Schmidt 2019).

IM KULTURBEREICH WERDEN GESCHICHTEN ERZÄHLT, DIE UNSERE VORSTELLUNG VON GESCHLECHT BEEINFLUSSEN

Diskriminierung am Arbeitsplatz ist keine Besonderheit des Kulturbetriebs. Doch kommt diesem eine besondere Verantwortung zu, weil die in Kultur und Medien Tätigen Inhalte schaffen, Geschichten erzählen und damit kulturelle Bilder, Normen und Emotionen über die Geschlechter prägen. Es sind Bilder und Geschichten, die wir bewusst oder unbewusst aufnehmen und die unsere Gefühlswelten und Verhaltensweisen schon in der Kindheit beeinflussen. Häufig unbewusst werden Stereotype weiterverbreitet, die den Gedanken- und Handlungsspielraum eingrenzen (Nelke 2019). So sind insbesondere Kinder noch nicht in der Lage, Stereotype als solche zu erkennen, sie identifizieren sich stark mit den dargestellten Geschlechterrollen (Elsen 2018). Der Neuropsychologe und Nobelpreisträger Daniel Kahneman (2013) hat mit seiner Forschung belegt, dass unser Gehirn auch im Erwachsenenalter permanent auf einmal erlernte Schablonen und Stereotype zurückgreift, um die Vielzahl an Informationen und Sinneseindrücke verarbeiten zu können.

Ich wurde [...] nicht verlängert, weil ich den Avancen des Chefs nicht nachgegeben habe.

(Quelle: Schmidt 2019)

WIE STEHT ES UM DIE DARSTELLUNG VON MÄNNERN UND FRAUEN IN KULTUR UND MEDIEN?

Erst seit Kurzem werden in Deutschland mediale Inhalte quantitativ auf Geschlechterdarstellungen untersucht. Für die 2017 von der MaLisa Stiftung initiierte Studie „Audiovisuelle Diversität? Geschlechterdarstellungen in Film und Fernsehen in Deutschland“ wurden über 3 000 Stunden Fernsehprogramm aus dem Jahr 2016 und über 800 deutschsprachige Kinofilme aus den vergangenen sechs Jahren untersucht (Prommer/Linke 2017). Die Studie zeigt, dass Frauen und Mädchen in Film und Fernsehen insgesamt stark unterrepräsentiert sind. Über alle Programme hinweg liegt der Frauenanteil im Fernsehen bei insgesamt nur 33 Prozent (Abbildung 9).

Wenn Frauen in fiktionalen Formaten gezeigt werden, dann kommen sie mehr als doppelt so häufig wie Männer im Zusammenhang mit Beziehung und Partnerschaft vor, was der stereotypen Rollenvorstellung entspricht, dass Frauen für den privaten, häuslichen Bereich zuständig sind und Männer für den öffentlichen Bereich und die Erwerbsarbeit. Auch hat die Studie eine Altersdiskriminierung von Frauen nachgewiesen. Wenn Frauen vorkommen, dann als junge Frauen. Bei den über 50-Jährigen ist nur noch ein Viertel der gezeigten Personen weiblich. Dieser Logik zufolge ist es auch wenig überraschend, dass Frauen als Expertinnen in nichtfiktionalen Programmen nur selten zu sehen sind (ebd.) (Abbildung 10).

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

In verschiedenen sozialen Experimenten wurde überprüft, wie sich die Darstellung von Stereotypen auf die Selbstwahrnehmung der Menschen auswirkt. Wenn etwa vor Beginn eines Mathematiktests erwähnt wurde, dass Frauen hier in der Regel schlechter abschneiden, dann schnitten die Probandinnen tatsächlich schlechter ab als eine Kontrollgruppe, die nicht mit dem Stereotyp konfrontiert worden war. Eine britische Studie zu Einstellungen von Mädchen zwischen 7 und 21 Jahren aus dem Jahr 2016 ergab, dass Mädchen noch nie so unzufrieden mit sich selbst waren wie heute. Der Druck,

attraktiv sein zu müssen, lastet besonders auf jungen Mädchen schwer. Gleichzeitig berichten 70 Prozent, dass die sexistische Darstellung von Frauen in den Medien und die Präsentation von Geschlechterstereotypen sich auf alle Bereiche ihres Lebens auswirken würden. Sie würden sich dadurch entmutigt fühlen (Girlguiding 2016).

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

Doch warum dominieren in Medien und Kultur Männer und stereotype Geschlechterdarstellungen? Hier schließt sich der Kreis: Die Produzierenden kultureller Werke sind selbst Teil unserer Gesellschaft und unterliegen stereotypen Vorstellungen von Frauen und Männern genauso wie alle anderen auch. Diese Stereotype fließen wiederum in ihre Werke ein. Kunst außerhalb des eigenen Erfahrungshorizonts zu schaffen, ist zwar nicht unmöglich, aber immer eine Herausforderung. Zum anderen können wir von einer Verzerrung der Realität ausgehen, weil Frauen in den für die Kulturproduktion entscheidenden Berufen – so in den Entscheidungsgremien der Medienhäuser, Museen und Theater, aber auch als kreative Führungspersonen im Bereich Regie, Drehbuch und Produktion – unterrepräsentiert sind und damit ihre Wahrnehmung der Welt nicht angemessen in den Werken, die die Menschen konsumieren, widerspiegelt wird. So wurde nur jeder fünfte Kinofilm aus dem Jahr 2018 laut Diversitätsbericht des Bundesverbands Regie von einer Frau inszeniert (22 Prozent) (Prommer/Schoeller 2020) (Abbildung 11).

Als es um meine Nachfolge ging, hieß es bei einigen Bewerberinnen bereits ‚zu hässlich fürs Marketing‘.

(Quelle: Schmidt 2019)

ABB. 9: FRAUEN SIND IM DEUTSCHEN FERNSEHEN DEUTLICH UNTERREPRÄSENTIERT

(Quelle: Prommer/Linke 2017)

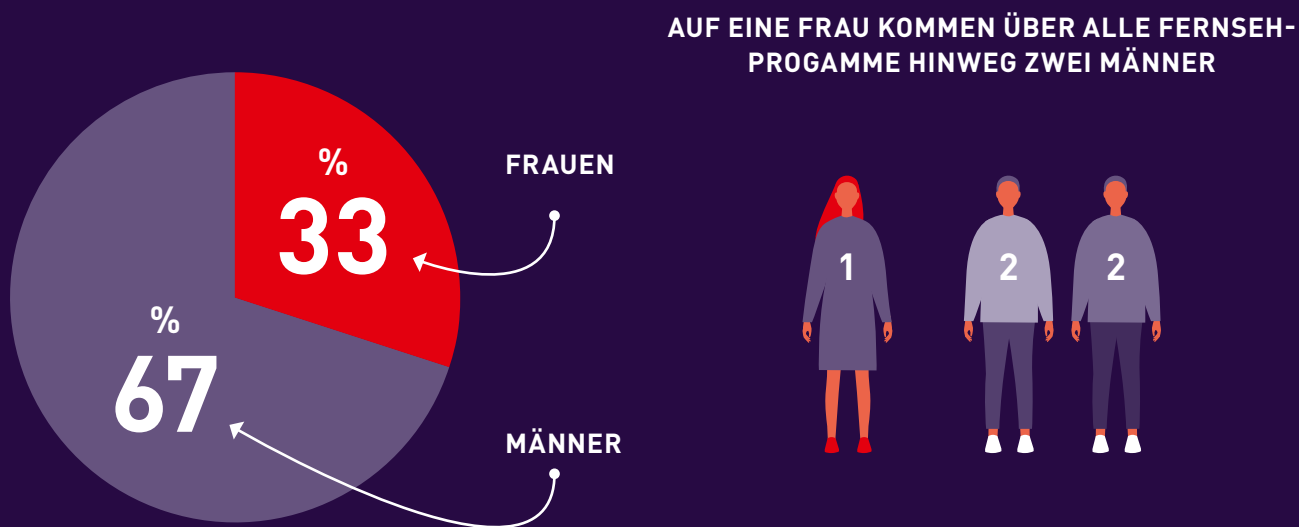
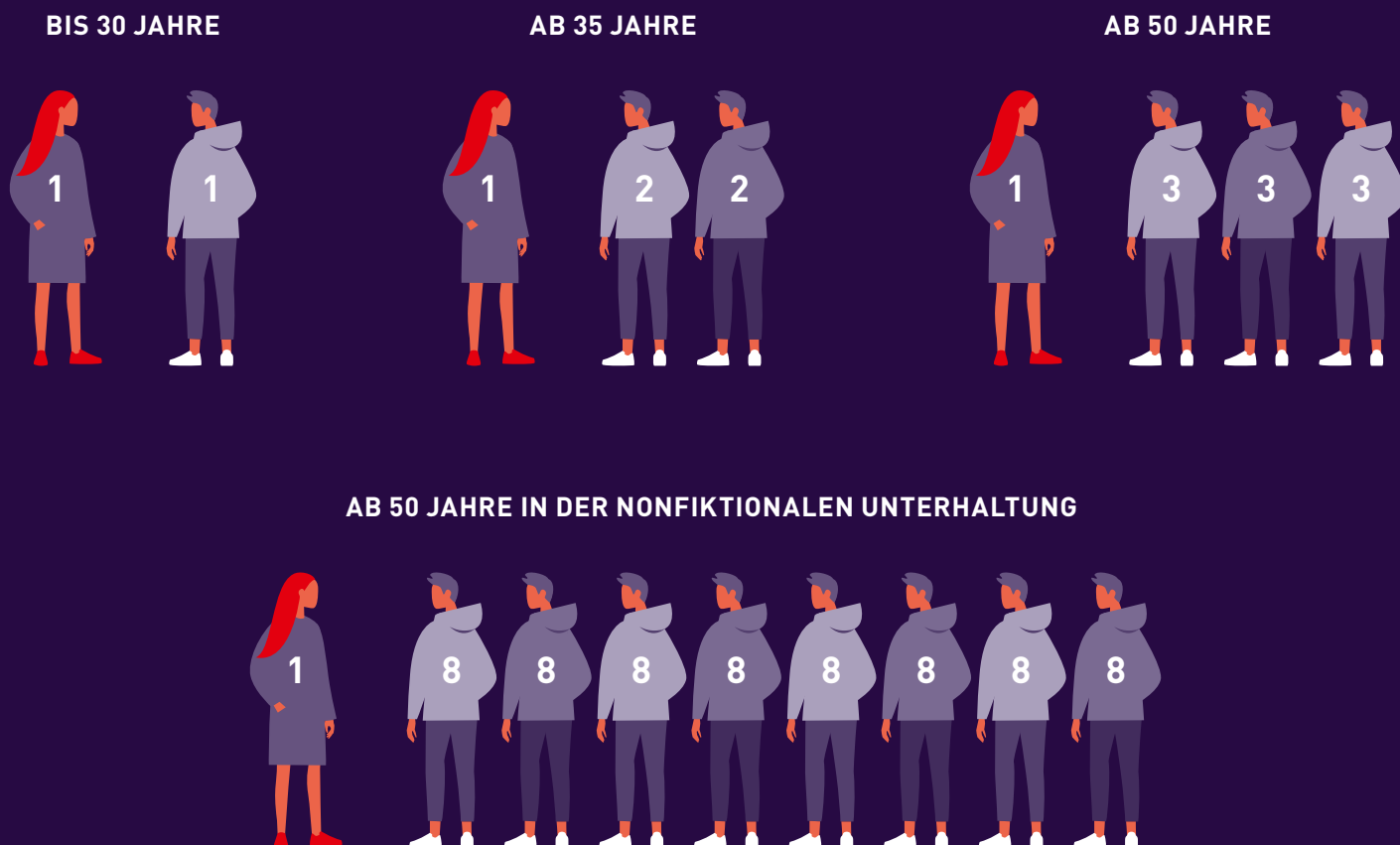


ABB. 10: JE ÄLTER FRAUEN SIND, DESTO SELTENER SIND SIE IM DEUTSCHEN FERNSEHEN ZU SEHEN

(Quelle: Prommer/Linke 2017)



Auch erhalten Regisseurinnen seltener Fördermittel (Abbildung 12), die Tendenz ist hier sogar fallend: 2018 haben Kinofilme mit einer Regisseurin knapp 9 Prozent der gesamten Filmfördermittel des Bundes erhalten, 2017 waren es noch 23 Prozent (ebd.).

Doch warum sind Frauen in kreativen Rollen und Führungspositionen unterrepräsentiert? Schließlich sind im Schnitt 49 Prozent der sozialversicherungspflichtig Angestellten in Theater-, Film- und Fernsehproduktionen weiblich (Schulz 2020: 170). Auch in den kreativen Studiengängen, wie etwa Theater- oder Film-/Fernsehregie, sind Frauen gut vertreten, teils liegen die Frauenanteile bei über 50 Prozent (ebd.: 68). Eine Untersuchung der Filmförderungsanstalt (FFA) fand heraus, dass stereotype Zuschreibungen Frauen als „ungeeignet für Schlüsselpositionen deklarieren, während Männer eher mit erfolgsrelevanten Attributen in Verbindung gebracht werden“ (Hochfeld et al. 2017). Ein weiteres Problem ist die Risikoaversion der Branche, die dazu führt, „dass Akteurinnen und Akteure der Filmindustrie ihr Handeln häufig auf Risikovermeidung auslegen und demzufolge oftmals auf bewährte Formate und Personen zurückgreifen“ (ebd.: 10). Der Ausschluss von Frauen verstärkt sich noch dadurch, dass Regisseurinnen und Drehbuchautorinnen, die sich routinemäßig an den Rand gedrängt fühlen, ihr berufliches und persönliches Selbstvertrauen verlieren und sich aus dem von ihnen als feindlich empfundenen System zurückziehen (Liddy 2020).

ABB. 11: FRAUEN FÜHREN IM DEUTSCHEN KINO DEUTLICH SELTENER REGIE ALS MÄNNER

(Quelle: Prommer/Schoeller 2020)

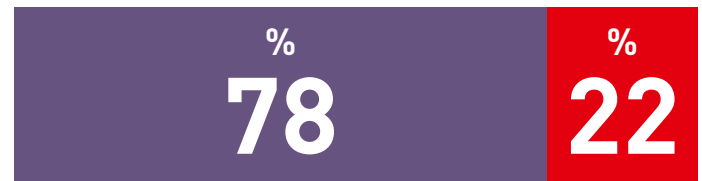
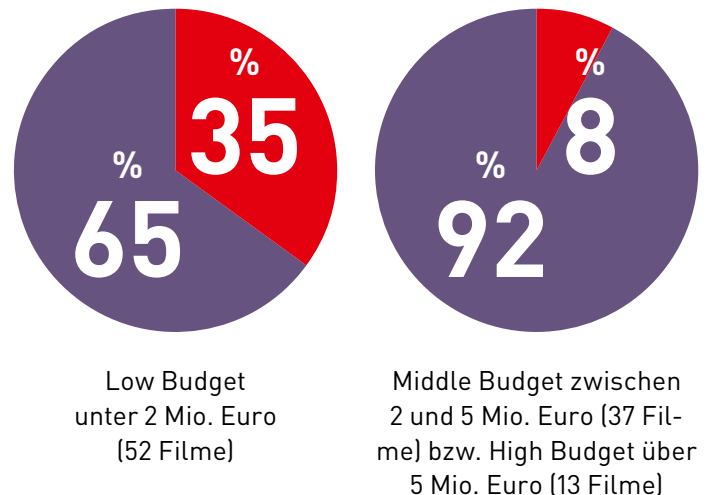


ABB. 12: FRAUEN ERHALTEN DEUTLICH WENIGER FÖRDERMITTEL FÜR IHRE FILME ALS MÄNNER

(Quelle: Prommer/Schoeller 2020)



■ FRAUEN ■ MÄNNER

FOKUS RECHT: SCHRÄNKT DIE BEKÄMPFUNG VON SEXISMUS DIE FREIHEIT DER KUNST EIN?

Ein häufig geäußerter Vorwurf gegenüber Menschen, die Sexismus in Medien oder in künstlerischen Werken anprangern, lautet, dass diese Beanstandung zur Zensur führen würde. Die grundgesetzlich verbotene Zensur allerdings bedeutet nach Artikel 5 Absatz 1 Satz 3 GG ein staatliches Verfahren, vor dessen Abschluss ein Werk nicht veröffentlicht werden darf. Weder die Meinungs- noch die Kunstfreiheit ermächtigt vorbehaltlos zu Eingriffen in Rechte Dritter. Kollidiert die Meinungs- oder Kunstfreiheit mit Rechten Dritter, ist eine „praktische Konkordanz“ zwischen den betroffenen Rechtsgütern herzustellen: Die widerstreitenden

Interessen werden zu einem schonenden Ausgleich gebracht, damit sich beide Rechte möglichst optimal entfalten können.

Kein Fall von staatlicher Zensur in dem Sinne ist daher beispielsweise die Entfernung von Eugen Gomringers Gedicht „avenidas“, das an der Fassade der Alice Salomon Hochschule Berlin angebracht war und von Studierenden der Hochschule als sexistisch kritisiert wurde. Nach einem längeren demokratischen Prozess entschied die Hochschulleitung, das Gedicht zu ersetzen.

MASSNAHMEN GEGEN SEXISMUS IN KULTUR UND MEDIEN



Kulturinstitutionen und Medienhäuser sind Arbeitgebende wie andere Unternehmen und Verwaltungen auch. Selbstverständlich sind also die für Wirtschaft und Verwaltung empfohlenen Maßnahmen auch in diesen Feldern wirksam. Tatsächlich – so berichteten es die Teilnehmenden der Dialogforen – kommen sie hier jedoch seltener zum Tragen als in der freien Wirtschaft. Die Fachliteratur im Bereich Kulturmanagement bestätigt diese Beobachtung. Das übergeordnete Thema Diversity-Management, unter das auch Maßnahmen gegen Sexismus fallen, ist in der Kulturbranche nicht in gleichem Maße etabliert wie in anderen Branchen. Für die mit öffentlichen Mitteln finanzierten Theater wird etwa die chronische Unterfinanzierung als Barriere genannt, aber auch ein geringerer Stellenwert der Personalentwicklung (Hausmann/Süß 2012). Dass es auch anders geht, zeigt das Landestheater Marburg. Hier hat sich mit Beginn der Intendanz einer weiblichen Doppelspitze (Carola Unser und Eva Langer) in der Spielzeit 2018/2019 einiges geändert: Das Duo möchte

eine Kultur der Gleichberechtigung auf und hinter der Bühne etablieren. Dazu gehören familienfreundliche Arbeitszeiten und gleiche Bezahlung von weiblichen und männlichen Angestellten. Der Prozess bezieht alle Mitarbeitenden ein und wird durch externe Coaches begleitet. Damit zeigt dieses Good-Practice-Beispiel nicht nur, dass neue Leitungskonzepte auch erfolgreich umgesetzt werden können, sondern auch, dass es den Willen der Träger/-innen, die ein Theater finanzieren, braucht, um weibliche Führungskräfte zu benennen und zu unterstützen.

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

VOR DER KAMERA ODER AUF DER BÜHNE

REFLEXION VON SEXISTISCHEN PRAKTIKEN

- **Richtet sich an: Kulturschaffende**
- **Zielt auf: Veränderung der Struktur des Kulturbetriebs und seiner Inhalte**

Um sexistische Darstellungen auf Bühnen und im Film zu ersetzen, ist eine Reflexion der gegenwärtigen Theater- und Filmarbeit nötig, die sich immer noch nicht von ihren historisch gewachsenen Geschlechtervorstellungen aus dem 19. Jahrhundert emanzipiert hat. Frauen seien nicht zu genialen schöpferischen Akten fähig – dieses und viele andere Vorurteile sind noch immer virulent. Das Theater entstand als rein männliche Welt, in der Frauen lediglich eine marginale Rolle zukam (Hänzi 2013). Ähnliches lässt sich auch für die anderen Kultursparten feststellen. In ihrem wegweisenden Essay „A

Room of One's Own“ monierte die Schriftstellerin Virginia Woolf schon 1929 das Fehlen weiblicher Sichtweisen. Feministische Kulturwissenschaftler/-innen wie die Britin Laura Mulvey (1989) kritisierten die männliche (und: weiße, heterosexuelle und bürgerliche) Perspektive in Theaterstücken und Filmen seit den 1970er-Jahren als „männlichen Blick“. Eine Reflexion der sexistischen Geschichte des Theaters und der aus ihr resultierenden Praktiken auf und hinter der Bühne beziehungsweise vor und hinter der Kamera erfolgt heutzutage in film- und theaterrelevanten Studiengängen, kann aber auch zu jedem späteren Zeitpunkt stattfinden, zum Beispiel auf Festivals oder in Workshops.

NÜTZLICHES

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

CHECKLISTEN

- **Richtet sich an: Auftraggeber/-innen und Auftragnehmer/-innen von Film- und Theaterproduktionen, Filmfördernde, Drehbuchschreibende**
- **Zielt auf: Sichtbarmachen und Reflexion von Sexismus, andere Verteilung von Fördergeldern**

Zur besseren Beurteilung von Sexismus in Kulturproduktionen haben einige Personen und Institutionen Checklisten entwickelt. Der Bechdel-Wallace-Test oder der darauf aufbauende Mako-Mori-Test beispielsweise stellen wenige einfache Fragen zur Rolle von Frauen in Filmen. Im Bechdel-Wallace-Test lauten sie: Gibt es mindestens zwei Frauenrollen? Sprechen sie miteinander? Unterhalten sie sich über etwas anderes als einen Mann? Im Mako-Mori-Test wird gefragt: Hat der Film einen weiblichen Charakter mit eigenem Handlungsstrang, der nicht die männliche Geschichte stützt? Solche Fragen geben einen Anhaltspunkt, ob ein Film weibliche Lebensrealitäten behandelt oder ob Frauen im Plot nur dazu dienen, die Entwicklung einer männlichen Hauptfigur voranzutreiben. Mittlerweile gibt es erweiterte Listen, um auch andere Diversitätskriterien abzufragen, wie etwa den Kent-Test (intersektionale Perspektive), den Vito-Russo-Test (queere Charaktere) oder den DisRep-Test (Charaktere mit Behinderung). In Schweden nutzen einige Kinos den Test als Teil eines Ratingsystems für ihr Publikum. 2014 nahm der europäische Filmförderungsfonds Eurimages den Bechdel-Test in sein Bewerbungsverfahren auf, um Informationen über die Gleichstellung der Geschlechter in seinen Projekten zu sammeln (Council of Europe o. J.). Im Jahr 2018 begannen Drehbuchsoftware-Unternehmen, Funktionen zu integrieren, mit denen Autorinnen und Autoren ihre Drehbücher auf Geschlechterdarstellungen analysieren können (Ryzik 2018). 2020 führte die Filmförderung Hamburg Schleswig-Holstein (FFHSH) eine offizielle Diversity-Checkliste ein, die auf die vielfältige Repräsentation vor und hinter der Kamera abzielt und Antragstellende dazu anregt, Filmstoffe kritisch zu hinterfragen (Filmförderung Hamburg Schleswig-Holstein 2020).

NÜTZLICHES

- Checklisten der FFHSH, die auf Entwicklung, Produktion und Verleih abzielen: www.ffhsh.de/de/news/2020/20200630-diversity-checklist-vielfaltfilmen.php
- Auch die Film- und Fernsehproduktionsfirma UFA hat 2020 Leitlinien und Kriterien für mehr Diversität vor und hinter der Kamera entwickelt: www.ufa.de/karriere/arbeiten-bei-der-ufa/ufa-erstes-deutsches-unterhaltungsunternehmen-mit-diversitaets-selbstverpflichtung

- Die Neropa-Methode (kurz für: neutrale Rollen-Parität) wurde von der Schauspielerin Belinde Ruth Stieve als Methode zur Erhöhung des Frauenanteils in Drehbüchern und Theaterstücken entwickelt. Drehbücher lassen sich damit nachträglich geschlechtergerechter und diverser gestalten. <http://neropa.stieve.com>

GESCHLECHTERGERECHTE SPRACHE

- **Richtet sich an: Kulturschaffende**
- **Zielt auf: Sichtbarmachen von Frauen, Abbauen von Geschlechterstereotypen**

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

NÜTZLICHES

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

HINTER DER KAMERA ODER BÜHNE

ANREIZE SCHAFFEN: GENDER-INCENTIVES FÜR STOFF- UND PROJEKTENTWICKLUNG

- **Richtet sich an: Filmfördernde**
- **Zielt auf: höhere Beteiligung von Frauen an Produktionen**

Das Österreichische Filminstitut (ÖFI), Österreichs größte Filmförderungseinrichtung, hat 2016 einen Maßnahmenkatalog zur verstärkten Beschäftigung weiblicher Filmschaffender beschlossen. Sein Herzstück ist ein Gender-Incentive: Weist ein Filmprojekt einen signifikanten Anteil an weiblichen Beschäftigten in Produktion, Regie, Drehbuch, Kamera, Schnitt, Ton, Kostüm und Szenenbild auf, erhält die Produktionsfirma automatisch zusätzliche Fördermittel in Höhe von 30 000 Euro, die für die Entwicklung neuer Projekte mit einem entsprechenden Frauenanteil verwendet werden können. Die anschließende Evaluierung der Maßnahme zeigte, dass in nahezu allen Positionen, die Gender-Incentive-Punkte brachten, der Anteil von Frauen gestiegen ist.

NÜTZLICHES

Maßnahmenkatalog des ÖFI:
<https://equality.filminstitut.at>

GENDER BUDGETING: FÖRDERGELDER UND KULTURBUDGETS AN GENDER-ASPEKTE BINDEN

- **Richtet sich an: Organe der öffentlichen und privaten Kulturfinanzierung**
- **Zielt auf: Strukturveränderung**

Die Haushaltsplanung, also die Budgetierung öffentlicher Gelder, gilt als ein wichtiges politisches Steuerungsinstrument. Gender Budgeting will mit strategisch eingesetzten Instrumenten für Frauen und Männer sowie Mädchen und Jungen den gleichen Zugang zu den öffentlichen Haushaltsmitteln gewähren. Es wird in der EU seit Mitte der 1990er-Jahre als wirksames Mittel zur Durchsetzung von Gleichberechtigung gesehen (Frey 2010), ist aber in Deutschland auf Landesebene nur vereinzelt (hervorzuheben seien Hamburg, Rheinland-

Pfalz, Sachsen-Anhalt und Berlin) und vorwiegend auf kommunaler Ebene verbreitet (Deutscher Bundestag 2016). Auf Bundesebene wird Gender Budgeting als Instrument nicht eingesetzt. Die Zuständigkeit für Gender Mainstreaming – und damit einhergehend Gender Budgeting – liegt bei den einzelnen Ressorts. In der Haushaltsaufstellung werden sogenannte Spending-Review-Verfahren mit einer Analyse der geplanten Ausgaben genutzt, um Genderwirkungen zu betrachten. Für die Kulturförderung würde Gender Budgeting bedeuten, dass etwa öffentliche Fördergelder, Gehälter, Honorare oder Preisgelder gleichermaßen auf Männer und Frauen verteilt würden. Gender Budgeting könnte an Theatern und Opernhäusern, bei öffentlich-rechtlichen Sendern, bei Filmförderinstitutionen, Filmhochschulen und Festivals eingeführt werden.

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

NÜTZLICHES

- Das Frauenbüro der Stadt Münster bietet einen Leitfaden mit zehn Schritten für ein gelungenes Gender Budgeting auf kommunaler Ebene: www.stadt-muenster.de/fileadmin/user_upload/stadt-muenster/17_gleichstellung/pdf/haushalt-fair-teilen.pdf
- Informationen zum österreichischen Gender-Budgeting-Ansatz: www.parlament.gv.at/ZUSD/BUDGET/2019/BD_-_Anfragebeantwortung_zu_Gender_Budgeting.pdf

QUOTEN

- **Richtet sich an: staatlich geförderte Opern- und Theaterhäuser, Orchester und Theater- und Musikhochschulen, öffentlich-rechtliche Sendeanstalten, Filmförderinstitutionen, Filmhochschulen und Festivals**
- **Zielt auf: Strukturveränderung, Verteilung von Machtpositionen und Sichtbarkeit von Frauen**

Quoten helfen dabei, Zugänge für Frauen zur Kultur- und Medienbranche zu erleichtern und die Repräsentation von Frauen auf Bildschirmen und Bühnen zu

GOOD PRACTICE: SCHUTZ FÜR DIE VERLETZ- LICHSTEN

THEMIS – VERTRAUENSSTELLE GEGEN SEXUELLE BELÄSTIGUNG UND GEWALT E. V.



Eva Hubert ist seit Juli 2019 Vorständin der Vertrauensstelle Themis. Davor war sie 25 Jahre in der Hamburger Filmförderung tätig, von 1997 bis 2015 als Geschäftsführerin zunächst der Filmförderung Hamburg, ab 2007 der Filmförderung Hamburg & Schleswig Holstein GmbH.

Die #MeToo-Bewegung schuf 2017 international eine große Öffentlichkeit für sexuelle Übergriffe im Film. In Deutschland ergriff daraufhin der Bundesverband Schauspiel die Initiative zur Schaffung einer zentralen Anlaufstelle für Betroffene. Heute unterstützen und tragen insgesamt 20 Brancheneinrichtungen der Kultur- und Medienbranche die Themis-Vertrauensstelle. Sie bietet Kolleginnen und Kollegen aus den Bereichen Schauspiel, Regie, Maske und anderen Bereichen von Film, Fernsehen und Theater einen vertrauensvollen Ort. Betroffene von sexueller Belästigung können sich hier psychologisch und/oder juristisch beraten lassen. Auf Wunsch unterstützt Themis auch durch vermittelnde Moderation zwischen der/dem Betroffenen und der/dem Arbeitgeber/-in.

Eine Juristin und eine Psychologin stehen als Ansprechpartnerinnen zur Verfügung. Sie sind sehr gefragt: 2020 haben sie – trotz Pandemie – insgesamt 404 Beratungsgespräche geführt. Dazu gehörten auch acht Fälle von Vergewaltigung am Arbeitsplatz.

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

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

Ermöglicht wurde die Gründung der Vertrauensstelle 2018 mit einer Anschubfinanzierung durch die Staatsministerin und Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien, Prof. Monika Grütters. Geplant war, dass der Verein nach der Startphase von der Branche selbst finanziert wird. Doch die Sars-CoV2-Pandemie hat diese Pläne vorerst vereitelt: Die Kulturbranche leidet extrem unter den Schließungen in der Pandemie. Deshalb ist es ein großer Erfolg, dass die Branchenverbände auch die neuen Player im Filmgeschäft zur Mitwirkung gewinnen konnten: Ab 2021 werden auch Amazon und Netflix zu den Unterstützern von Themis gehören.

<https://themis-vertrauensstelle.de>



erhöhen (Loist 2018). Die 2014 gegründete feministische Organisation Pro Quote Film (o. J.) fordert neben Gender Budgeting unter anderem:

- eine ausgewogene Anzahl weiblicher und männlicher Rollen in der Gesamtheit der Filme und TV-Produktionen,
- eine Einführung verbindlicher Zielgrößen für Frauen in Führungspositionen öffentlich-rechtlicher Sender und Filmförderinstitutionen,
- paritätische Besetzung der Aufsichts-, Beratungs- und Vergabegremien sowie der Jurys von öffentlich-rechtlichen Sendeanstalten, Filmförderinstitutionen, Filmhochschulen und Festivals.

Die Filmproduktionsfirma Studio Hamburg hat sich bereits 2016 zu einer 50-Prozent-Quote für Regisseurinnen verpflichtet (Pro Quote Film o. J.). Die Degeto Film GmbH, Filmproduktionstochter der ARD, hat 2015 eine Frauenquote für Regisseurinnen von 20 Prozent eingeführt.

Die von 300 Journalistinnen gegründete Gleichstellungsinitiative Pro Quote Medien konzentriert sich auf redaktionelle Führungspositionen verschiedener Ebenen und fordert hier 50 Prozent Frauen. Die Organisation Neue deutsche Medienmacher*innen kritisiert zudem, dass von den Chefredakteurinnen und -redakteuren der reichweitenstärksten Medienhäuser nur sechs Prozent einen Migrationshintergrund haben – und niemand davon ist schwarz, muslimisch oder stammt aus einer der drei größten Einwanderergruppen in Deutschland (türkisch-, polnisch-, russischsprachig) (Neue deutsche Medienmacher*innen 2020). Die Organisation fordert daher eine Diversitätsquote von 30 Prozent und Journalist/-innen aus Einwandererfamilien, schwarzen Medienschaffenden und Journalist/-innen of Color in den deutschen Medien. Anna Serner, Chefin des Schwedischen Filminstituts, konnte mit ihrer Strategie konkreter Zielvorgaben von mindestens 40 Prozent geförderten Projekten von Frauen schnell ihr Ziel von Geschlechtergerechtigkeit erreichen (Swedish Film Institute 2020). Der britische öffentlich-rechtliche Rundfunk BBC hat 2020 weitreichende Diversitätsquoten verabschiedet: 50 Prozent der Moderations- und Sprechendenrollen sollen mit Frauen besetzt sein, mit zusätzlichen Zielvorgaben von 15 Prozent für Black, Asian and Minority Ethnic (BAME), 8 Prozent für Menschen mit Behinderung und 8 Prozent für LGBTIQ*-Mitarbeitende. Außerhalb der Sendung verspricht die BBC, den Anteil der mit Frauen besetzten Führungspositionen auf 50 Prozent zu erhöhen und den Anteil der von BAME-Mitarbeitenden besetzten Führungspositionen von 11,5 auf 15 Prozent zu steigern.

Die 2017 gegründeten Organisation Pro Quote Bühne³ fordert neben Gender Budgeting und Gender Mainstreaming eine Frauenquote von mindestens 50 Prozent in allen künstlerischen Ressorts an Opern- und Theaterhäusern deutschlandweit, vor allem in Leitungspositionen. Dies umfasst Intendanten, Direktionen und Regiepositionen. Des Weiteren:

- eine ausgewogene Anzahl weiblicher und männlicher Autorinnen und Autoren, Dirigentinnen und Dirigenten sowie Rollen am Spielplan in der Gesamtheit jeder Spielzeit;
- paritätische Ensembles und Orchester;
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf;
- paritätische Besetzung der Kommissionen, in deren Verantwortung die Besetzung der Intendanz fällt;
- paritätische Besetzung von Jurys, Hochschulen für Theater und Musik sowie Festivals.

Aufgrund dieser Forderungen hat sich das Berliner Theatertreffen, eine renommierte Kulturinstitution in Deutschland mit paritätisch besetzter Jury, zumindest für zwei Jahre eine Quote gegeben. Hier sind bei den Treffen 2020 und 2021 von zehn eingeladenen Stücken mindestens fünf von Regisseurinnen inszeniert.

Ebenso führte das Staatstheater Hannover 2019 unter der Leitung von Sonja Anders ein paritätisch besetztes Ensemble ein, besetzt auch Regiepositionen paritätisch und achtet auf eine ausgewogene, diverse Autorenschaft in jeder Spielzeit. Um Parität in allen künstlerischen Führungspositionen bemüht sind auch die Häuser in Potsdam unter der Leitung von Bettina Jahnke und das Theater in Konstanz unter der Leitung von Karin Becker.

NÜTZLICHES

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



³ Mit den Vorstandsfrauen Angelika Zacek, France-Elena Damian, Amina Gusner und Eva Jankowski.

GOOD PRACTICE: MEHR WEIBLICHE PERSPEKTIVEN DANK QUOTE

DIE SCHAUSPIELSPARTE DES BADISCHEN STAATSTHEATERS KARLSRUHE



Das Team der Schauspielsparte (im Uhrzeigersinn): Anna Bergmann (Schauspieldirektorin), Anna Haas (stellvertretende Schauspieldirektorin), Sonja Walter (geschäftsführende Dramaturgin) und Eivind Haugland (Dramaturg/Teilnehmer der Dialogforen)

Das Badische Staatstheater Karlsruhe umfasst die Sparten Oper, Ballett, Konzert, Schauspiel, Junges Staatstheater und Volkstheater. Nach ihrem Antritt als Schauspieldirektorin in der Spielzeit 2018/2019 führte die Regisseurin Anna Bergmann einige Neuerungen in der Schauspielsparte ein: Auf der Führungsebene tritt sie im Team mit Anna Haas als stellvertretender Schauspieldirektorin und Sonja Walter als geschäftsführender Dramaturgin an. (Sonja Walter ist mit der Spielzeit 2020/2021 Chef-dramaturgin am Staatstheater und für alle sechs

Sparten am Haus tätig.) Diese Art von Jobsharing auf hoher Führungsebene ist nicht nur im Theater eine große Ausnahme.

Das Team entschloss sich, eine auf zwei Spielzeiten befristete Frauenquote von 100 Prozent in der Regie einzuführen, denn 70 Prozent aller Theaterstücke auf großen Bühnen werden von Männern inszeniert. Seine Idee war es, ein Statement zu setzen sowie dem gängigen Vorurteil zu begegnen, man würde nicht genug geeignete Regisseurinnen für die großen Theaterbühnen finden.

Probleme, gute Regisseurinnen zu finden, gab es keine. Der Blick der Regisseurinnen auf die klassischen, teilweise von patriarchalen Sichtweisen durchzogenen Theaterstoffe bringt ausgezeichnete Inszenierungen hervor, die generell sehr gut vom Publikum angenommen werden, aber durchaus auch für Diskussion sorgen. Nach den ersten beiden Spielzeiten beschloss das Team die Einführung einer weiteren Quote für Theaterautorinnen, wobei hier die 100 Prozent – auch aufgrund der Einschränkungen, die sich aus der Bekämpfung der Sars-CoV2-Pandemie ergaben – nicht erreicht wurden. Neben dem Beweis, dass Frauen zu ausgezeichneten kreativen Leistungen imstande sind, ergab sich daraus auch ein Bedarf an mehr Schauspielerinnen, die der Vielzahl an interessanten weiblichen Figuren gerecht werden. Das Schauspielensemble ist seit der Spielzeit 2020/2021 zum ersten Mal paritätisch aufgestellt. Für die Zukunft wird eine größere Diversität angestrebt, um gesellschaftlich relevanten Themen der Gegenwart gerechter zu werden.

Das Experiment war erfolgreich: Auch nach Ablauf der zwei Spielzeiten blieb der Anteil an Regisseurinnen weit über dem Durchschnitt – er liegt derzeit bei 60 Prozent.

Anmerkung: Nachdem dem Generalintendanten Peter Spuhler im Sommer 2020 toxisches Führungsverhalten vorgeworfen worden war und der Verwaltungsrat im November 2020 seinen Vertrag bereits zum Ende der Spielzeit 2020/2021 aufgelöst hat, begann im Badischen Staatstheater ein tiefgreifender Reformprozess. Ziel des Prozesses ist es, neue Arbeitsstrukturen zu schaffen, die Machtmissbrauch in allen Formen verhindern sollen. Wie alle Sparten, nimmt auch das Schauspiel an diesem Prozess aktiv teil.

SEXISMUS IM ÖFFENT- LICHEN RAUM



SEXUELLE BELÄSTIGUNG IM ÖFFENTLICHEN RAUM – NOCH IMMER EIN DUNKELFELD

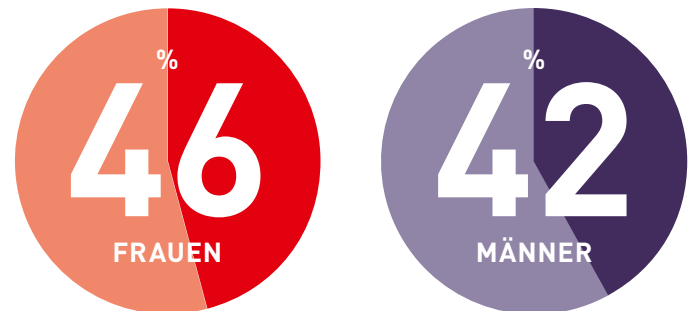
Öffentlicher Raum bezeichnet die Umgebung, die für die Allgemeinheit zugänglich ist und von ihr genutzt wird. Sexismus im öffentlichen Raum hat daher ganz unterschiedliche Facetten. Die offensichtlichste ist die sexuelle Belästigung, Verfolgung und Bedrohung, die laut einer aktuellen repräsentativen Umfrage 36 Prozent der befragten Frauen in Deutschland bereits erlebt haben (Clavaud/Finchelstein/Kraus 2018: 8). Aber Sexismus im öffentlichen Raum kann sich auch auf weniger offensichtliche Weise zeigen: etwa in historisch gewachsenen Städte- und Verkehrsplanungen, die bis heute nicht auf die Bedürfnisse aller Geschlechter ausgerichtet sind, oder in Außenwerbung als Teil des Stadtbilds. All diese und weitere Aspekte gilt es bei der Entwicklung sexismusfreier Städte und Kommunen zu berücksichtigen.

Eine aktuelle digitale Umfrage „Safe in the City?“ von Plan International zum Sicherheitsgefühl von Mädchen und Frauen in Großstädten zeigt, dass sich 53 Prozent der Befragten auf der Straße unsicher fühlen – jede vierte Befragte hatte dort zudem bereits sexuelle Belästigung erlebt. 19 Prozent der Frauen gaben zudem an, in öffentlichen Verkehrsmitteln Angst vor sexueller Belästigung zu haben. Die Dunkelziffer sei in diesem Bereich jedoch sehr hoch und die Studienlage dünn, so die Autorinnen (Brandao/Rütten 2020), vor allem weil unter das sogenannte Street Harassment ein breites Spektrum an Vorkommnissen fällt: von sexualisierten Kommentaren oder Forderungen über das Verfolgen oder Entblößen bis hin zu sexuellen Übergriffen. In der Studie „Sexismus im Alltag. Wahrnehmungen und Haltungen der deutschen Bevölkerung“ (Wippermann 2020) gaben 46 Prozent aller befragten Frauen und 42 Prozent aller befragten Männer an, Sexismus an öffentlichen Orten erlebt oder beobachtet zu haben. 30 Prozent der Frauen und 29 Prozent der Männer verwiesen dabei auf öffentliche Verkehrsmittel (Abbildung 13). Recherchen haben gezeigt, dass die Angst von Frauen, im öffentlichen Raum sexuell belästigt zu werden, ihre Bewegungsfreiheit einschränkt: Sie meiden bestimmte Straßen oder Haltestellen, nutzen diese nur am Tage oder verzichten ganz auf den öffentlichen Personennahverkehr, wenn sie glauben, dass sie auf ihrem Weg belästigt werden könnten (Allen/Vanderschuren 2016). Durch die Befürchtung, eine Belästigung könnte eskalieren, wirken sich bereits scheinbar harmlose Kommentare negativ auf das Wohlbefinden der Betroffenen aus (Kearl 2010: 4).

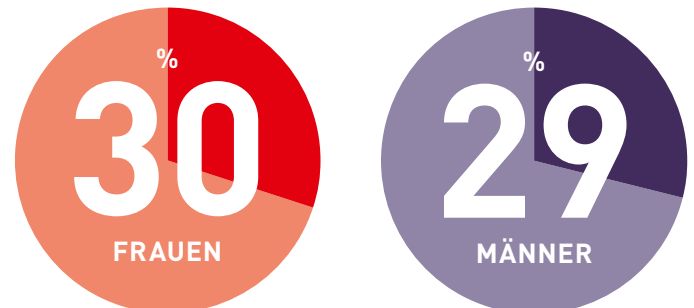
ABB. 13: BEOBACHTETER SEXISMUS IM ÖFFENTLICHEN RAUM

(Quelle: Wippermann 2020)

AN ÖFFENTLICHEN ORTEN



IN ÖFFENTLICHEN VERKEHRSMITTELN



Neben dem konkreten Schutz vor sexueller Belästigung spielt die Erhöhung des Sicherheitsgefühls eine große Rolle. Als wichtige Faktoren nennen Brandao/Rütten (2020) zum einen konkrete städtebauliche Maßnahmen, wie eine bessere Beleuchtung der Straßen und Plätze, und zum anderen den Abbau von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Ein Schlüsselfaktor, um Städte zukünftig sicherer und inklusiver zu gestalten, sei bei allen Maßnahmen die Beteiligung von Mädchen und Frauen an der Planung (ebd.).

FOKUS RECHT: SEXUELLE BELÄSTIGUNG IM ÖFFENTLICHEN RAUM

Seit der Reform des Sexualstrafrechts von 2016 ist die sexuelle Belästigung strafbar (§ 184i StGB), unabhängig davon, ob die Tat im öffentlichen Raum begangen wird oder nicht. Demnach sind nun auch solche körperlichen Berührungen strafbar, die zuvor in § 184h Nummer 1 StGB als „nicht erhebliche sexuelle Handlungen“ gewertet wurden (zum Beispiel das sogenannte Grapschen). Denn auch solche Handlungen beeinträchtigen die sexuelle Selbstbestimmung, also das Recht, frei über das Ob, das Wann und das Wie einer sexuellen Begegnung zu entscheiden. Der Straftatbestand des § 177 StGB wurde 2016 ebenfalls neu gefasst: Gemäß Absatz 1 wird der sexuelle Übergriff mit Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu fünf Jahren sanktioniert. Ein sexueller Übergriff im Sinne von § 177 Absatz 1 StGB liegt vor, wenn jemand gegen den erkennbaren Willen einer anderen Person sexuelle Handlungen von „einer Erheblichkeit“ (§ 184h Nr. 1 StGB) an ihr vornimmt oder von ihr vornehmen lässt oder sie zur Vornahme oder Duldung sexueller Handlungen an oder von einem Dritten bestimmt. Es kommt also nicht mehr darauf an, ob die betroffene Person zur sexuellen Handlung durch Gewalt oder durch Drohung mit Gewalt genötigt wurde. Damit wird auch in Deutschland die Forderung von Artikel 36 der Istanbul-Konvention umgesetzt, wonach alle nicht einverständlichen sexuellen Handlungen unter Strafe zu stellen sind.

Die sexuelle Belästigung nach § 184i StGB umfasst jedoch nur Belästigungen, die mit körperlichen Berührungen einhergehen. Rein verbale sexuelle Belästigungen, wie das „Catcalling“, werden hierdurch nicht erfasst. Während in Frankreich unmittelbar an eine betroffene Person gerichtete sexistische Witze und Sprüche seit 2018 als Ordnungswidrigkeit erfasst und mit einem Bußgeld geahndet werden können, gibt es für „Catcalling“ in Deutschland keine eigene strafrechtliche Regelung. Verbale Belästigungen mit sexueller Konnotation können in Deutschland aber als Beleidigung gemäß § 185 StGB verfolgt und mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder Geldstrafe belegt werden. Eine Strafbarkeit als Beleidigung setzt voraus, dass in der verbalen sexuellen Belästigung ein Angriff auf die Ehre des Opfers durch vorsätzliche Kundgabe der Missachtung liegt. Seit Anfang 2021 ist zudem das unbefugte Fotografieren und Filmen unter Röcke oder Kleider von Personen („Upskirting“) als Verletzung des Intimbereichs durch Bildaufnahmen gemäß § 184k StGB strafbar, es drohen Freiheitsstrafen bis zu zwei Jahren oder Geldstrafen.

ABB. 14: STIEGERUNGSSTUFEN VON SEXUELLER BELÄSTIGUNG IM ÖFFENTLICHEN RAUM

(basierend auf Kondo (o. J.))



MASSNAHMEN GEGEN SEXISMUS IM ÖFFENTLICHEN RAUM

SEXUELLE BELÄSTIGUNG IM ÖFFENTLICHEN RAUM SICHTBAR VERURTEILEN

- **Richtet sich an: Kommunen, Verkehrsbetriebe**
- **Zielt auf: Sichtbarmachen und Prävention gegen sexualisierte Gewalt im öffentlichen Raum**

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

NÜTZLICHES

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

www.faw-ev.de

MONITORING UND ERFORSCHUNG VON SEXISTISCHEN VORFÄLLEN

- **Richtet sich an: Betroffene von sexualisierter Gewalt, Kommunen, Wissenschaft**
- **Zielt auf: Strukturveränderung**

Ein großes Problem im Kampf gegen Sexismus im öffentlichen Raum ist das fehlende Wissen über Taten und Orte. Fachleute vermuten eine hohe Dunkelziffer. Kommunen sind oft ratlos, wo sie Maßnahmen ansetzen

müssen, um die Sicherheit und das Sicherheitsgefühl ihrer Bürgerinnen und Bürger zu erhöhen. Hier können Umfragen oder Veranstaltungen zur bürgerschaftlichen Beteiligung helfen. Eine weitere niedrigschwellige Möglichkeit sind Smartphone-Apps: Betroffene können darin sexistische Vorfälle direkt melden, das verschafft den Verantwortlichen eine bessere Datenlage und erhöht die Transparenz. Die erste App für ein solches Monitoring, „HarassMap“, entstand 2011 am Rande der Revolution in Ägypten. Seitdem haben unter anderem mehrere Städte in Frankreich und Indien, Tokio, Brüssel oder Zürich Apps entwickelt, um sexuelle Belästigung im öffentlichen Raum einzudämmen. Eine App ersetzt aber natürlich nicht die Notrufnummer 110, die immer dann gerufen werden sollte, wenn akute Gefahr für Leib und Leben besteht.

MELDE- UND ANLAUFSTELLEN AUF ÖFFENTLICHEN FEIERN

- **Richtet sich an: Kommunen, Bürger/-innen**
- **Zielt auf: Prävention gegen sexuelle Belästigung, Erste Hilfe bei sexueller Belästigung**

Die kritische Männlichkeitsforschung, die sich mit den Auswirkungen männlicher Vorherrschaft auf Frauen und Männer auseinandersetzt, hat in verschiedenen Studien herausgefunden, dass Alkoholkonsum auf Festen und Festivals, in Bars oder Clubs die Hemmschwellen in Bezug auf sexuelle Belästigung senken lässt (Thompson/Cracco 2008: 83). Ähnlich wie bei sexueller Belästigung an anderen Orten und zu anderen Zeiten auch, sind die Tatpersonen größtenteils männlich und die Opfer meist weiblich (Graham et al. 2014). Deshalb ist es sinnvoll, zu solchen Anlässen Vorkehrungen zu treffen, etwa durch Anlaufstellen oder Interventionen geschulter Awareness-Teams als Ansprechpersonen für Menschen, die sich unwohl fühlen (Barrière 2020). In Zusammenarbeit mit lokalen Frauennotruf- oder Beratungsstellen für Opfer von sexualisierter Gewalt können Kommunen vor Ort Anlaufstellen mit geschulten Ansprechpersonen einrichten.

NÜTZLICHES

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

GOOD PRACTICE: ÜBERGRIFFE ANKREIDEN

@CATCALLSOFBERLIN



Die Aktivistin Ingy El Ismy ist Rehabilitationspädagogin (BA) und Studentin an der Humboldt-Universität zu Berlin

Der Instagram-Account @catcallsofberlin ist Teil einer internationalen Gruppe von Aktivist:innen, die sexistische Belästigungen im öffentlichen Raum sichtbar machen. Am Ort des Geschehens schreiben sie mit Kreide auf, was zu Betroffenen gesagt wurde oder was ihnen dort geschehen ist. In Verbindung mit dem Hashtag #stopstreetharassment teilen sie ein Foto der Aktion auf Instagram. Dort folgen ihnen Tausende, die die Botschaften sehen und kommentieren. Ziel der Bewegung ist es, das sogenannte Catcalling (eine englische Bezeichnung für verbale sexistische Übergriffe auf der Straße) zu „denormalisieren“, wie Ingy El Ismy erklärt. Sie ist seit März 2019 bei @catcallsofberlin aktiv, einer seit Februar 2019 bestehenden Gruppe von aktuell 13 Personen zwischen 17 und 30 Jahren, die fortlaufend Übergriffe in der Stadt ankreidet. Sie wollen erreichen, „dass das System sexueller Belästigung – das so tief in der Gesellschaft verankert ist – aufgedeckt und gestoppt wird“, so die Studentin El Ismy.

El Ismy zufolge ist Catcalling weit verbreitet. Die 13 Gruppenmitglieder aus Berlin bekommen so viele Zuschriften, dass sie kaum hinterherkommen, alle anzukreiden.

Aber wie halten sie es aus, sich immer wieder so un-mittelbar mit sexistischer Belästigung zu beschäftigen? „Manches fühlt sich erschreckend alltäglich an, aber manchmal schockiert es mich so sehr, da muss ich erst mal das Handy weglegen und mich mit einem Gruppenmitglied beraten“, antwortet El Ismy. Manchmal erhalten die Catcalls auch dankbare Zuschriften von Betroffenen. Das gibt Kraft und ist einer von vielen Erfolgen ihrer Arbeit.

Die Jugendbewegung, die heute auf sechs Kontinenten in 49 Ländern unter dem Dach des 2020 gegründeten Vereins Chalk Back Inc. aktiv ist, begann in New York. 2016 gründete die Gender-Studies-Studentin Sophie Sandberg den Instagram-Account @catcallsofnyc. Ihre Posts und ihr Account gingen viral und inspirierten andere dazu, ebenfalls zur Kreide zu greifen – überall auf der Welt, mit über 150 Accounts, mehr als 70 davon in Deutschland. Dabei vertritt die Organisation die Werte des intersektionalen Feminismus – die Catcalls möchten allen Menschen einen gleichberechtigten Zugang zum öffentlichen Raum schaffen.

In Deutschland agiert Chalk Back seit dem 26. Januar 2021 offiziell als Unterorganisation der internationalen NGO. Die zugehörigen Accounts sind bundesweit vernetzt und möchten weiterhin und in Zukunft durch ihre Öffentlichkeitsarbeit in den sozialen Netzwerken und durch Bildungsveranstaltungen das Thema verbale sexuelle Belästigung stärker im Bewusstsein der Menschen verankern.

www.chalkback.org

Die Aktivist:innen der verschiedenen Städtegruppen sind auch über ihre jeweiligen Instagram-Accounts zu erreichen.

GOOD PRACTICE EIN SICHERER ORT FÜR FRAUEN

AKTION SICHERE WIESN FÜR FRAUEN UND MÄDCHEN



Yvonne Fellner, Sozialpädagogin M.A., Fortbildungen und Vorträge zur Prävention und Intervention bei sexuellem Missbrauch, Öffentlichkeitsarbeit für AMYNA Institut zur Prävention von sexuellem Missbrauch sowie für die Aktion „Sichere Wiesn für Mädchen und Frauen“

Nachdem das Münchner Oktoberfest wegen sexueller Übergriffe und Vergewaltigungen vermehrt in die Schlagzeilen geraten war, gründete sich 2003 die Initiative Sichere Wiesn, um Frauen und Mädchen vor sexueller Belästigung und Gewalt zu schützen. Drei Einrichtungen, AMYNA e. V., IMMA e. V. und die Beratungsstelle Frauennotruf München, sind daran beteiligt. Sozialpädagogin Yvonne Fellner von AMYNA e. V., verantwortlich für die Öffentlichkeitsarbeit der Initiative, betont, dass es nicht nur um die konkrete Hilfe für betroffene Frauen geht, sondern auch um Aufklärung und Prävention. Das Projekt macht unter anderem mit Flyern und in den sozialen Medien

auf sich aufmerksam und bietet über das „Pausenhofprojekt“ Workshops in Schulen an. „Wir wollen gesamtgesellschaftlich wirken“, so Yvonne Fellner. Auf dem Oktoberfest finden sich bei den sogenannten Security Points (im Servicezentrum des Oktoberfests) Hinweisschilder, die Betroffenen den Weg zur psychosozialen Beratungsstelle der Initiative weisen. Aber auch über die Serviceeinrichtungen, die Polizei und Ambulanzen des Oktoberfests ist die Aktion Sichere Wiesn erreichbar. In der Beratungsstelle sind zwei Expertinnen sowie zehn bis zwölf ehrenamtliche Helferinnen pro Abend tätig. Erstere werden in Fällen von sexuellen Übergriffen oder Gewalt aktiv, Letztere in anderen Fällen, zum Beispiel wenn eine Frau ihre Gruppe verloren hat oder sich anderweitig nicht mehr zurechtfindet.

Yvonne Fellner berichtet von einer guten Zusammenarbeit mit den Sicherheitskräften, der Polizei und der Ambulanz des Oktoberfests. So erhalten die Frauen der Initiative vorab eine Führung über das Gelände, um sich mit den Gegebenheiten vor Ort vertraut zu machen. Ein Problem sind allerdings die beengten Räumlichkeiten, zumal die Initiative immer bekannter wird und mehr Zulauf erhält. Auch mehr Mittel für die Öffentlichkeitsarbeit wären laut Fellner wünschenswert, gerade um über das Oktoberfest hinaus wirken zu können und München zu einem sichereren Ort für Frauen zu machen. Spenden und andere Formen der Unterstützung sind daher immer willkommen.

<https://sicherewiesn.de>



ÖPNV ON DEMAND: BEDARFSORIENTIERTER ÖPNV FÜR DIE LETZTE MEILE ZUR HAUSTÜR

- Richtet sich an: ÖPNV-Unternehmen und Fahrgäste
- Zielt auf: Erhöhung des Sicherheitsgefühls

Um den öffentlichen Personennahverkehr komfortabler zu machen, haben einige ÖPNV-Unternehmen bedarfsorientierte Angebote eingerichtet, die die Aufenthaltszeit an Bushaltestellen verringern, Teile der Fahrt oder gleich die ganze Fahrt übernehmen. Diese Angebote bieten nicht nur einen erweiterten Service, sondern erhöhen auch das Sicherheitsgefühl, insbesondere nachts. Die Berliner Verkehrsbetriebe (BVG) starteten 2020 eine Ausschreibung für ein Rufbus-Projekt. In Gegenden mit schlechter ÖPNV-Anbindung sollen die Rufbusse Lücken schließen und Fahrgäste möglichst direkt zur Tram, S- oder U-Bahn bringen.

Die Verkehrsbetriebe der Stadt Hamburg (VHH) erproben bereits seit 2018 ein solches Shuttlekonzept: Elektroautos bringen den oder die Fahrgäste in ausgewählten Randbezirken von der Haltestelle zur Haustür. Die Fahrzeuge sind rund um die Uhr auf Abruf unterwegs und können über die App „ioki Hamburg“ bestellt werden. Der Service kostet einen Euro Aufpreis auf die reguläre Fahrkarte. Auch noch individuellere Ride-sharing-Angebote wie BerlKönig (Berlin) oder MOIA (Hamburg) werden gut angenommen. Sie folgen ähnlich wie Taxis einem Rufprinzip und nehmen auf dem Weg mehrere Fahrgäste mit. Die BVG hat zusätzlich die App Jelbi eingeführt, die für eine individuelle Fahrstrecke mehrere Verkehrsmittel miteinander kombiniert, damit keine langen Wartezeiten entstehen.

FAHRER/-INNEN ALS ANSPRECH- PERSON BEI BELÄSTIGUNGEN

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

STRAFRECHTLICH RELEVANTE VOR- FÄLLE KONSEQUENT VERFOLGEN

- Richtet sich an: Polizei und Justiz
- Zielt auf: Strukturveränderung

Die Reform des Sexualstrafrechts von 2016 hat den strafrechtlichen Schutz vor sexuellen Belästigungen deutlich verbessert. Die in der Strafverfolgungsstatistik ausgewiesene Zahl der Verurteilungen wegen sexueller Belästigung gemäß § 184i StGB ist in den ersten drei Jahren seit Inkrafttreten des neuen Straftatbestands überraschend hoch. Das zeigt, dass der neue Straftatbestand in der Praxis Wirkung entfaltet. Trotzdem bemängeln Opferanwältinnen und -anwälte, dass nicht alle Straftaten, die zur Anzeige gebracht werden, auch konsequent strafrechtlich verfolgt werden. So konstatiert Prof. Dr. Ulrike Lembke (2016), Richterin am Berliner Verfassungsgericht, dass Justiz und Behörden häufig noch veralteten moralischen Vorstellungen von Sexualität nachhingen und diese ihre Rechtsprechung beeinflussen würden. Verbreitet sei etwa die Annahme, Frauen würden durch ihr eigenes Verhalten (Alkoholkonsum, Kleidung) dazu beitragen, dass sie belästigt werden. Ins Reich der Mythen gehöre auch, dass es im Bereich von Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung eine besonders hohe Zahl von Falschanzeigen gebe. Auch rassistische Stereotype wirken laut Aussagen von Betroffenen bei der Rechtsprechung und Strafverfolgung, wobei es hierzu keine Studien in Deutschland gibt. Weil infolge solcher Mythen entsprechende Straftaten in der Praxis nicht immer professionell gehandhabt würden, fordert der Deutsche Juristinnenbund (2018) bessere Informationen und Fortbildungen für Gerichte, Staatsanwaltschaften und Polizei.

GOOD PRACTICE DAS ANGSTGEFÜHL MINIMIEREN

DAS HEIMWEGTELEFON



Cornelia Vogt, Erste Vorsitzende Heimwegtelefon e. V.

Das Heimwegtelefon ist ein ehrenamtlicher Service, um Menschen nachts sicher nach Hause zu geleiten. Er richtet sich vor allem an Frauen und Mädchen, die sich auf dem Nachhauseweg, zum Beispiel von der U-Bahn oder der Bushaltestelle, unsicher fühlen. Im Falle einer beunruhigenden Situation benachrichtigen die Ehrenamtlichen den Notdienst und schicken ihn an den Standort der Anrufenden. Nur in sehr seltenen Fällen, so die Erfahrungen der Verantwortlichen Cornelia Vogt, tritt tatsächlich eine bedrohliche Situation ein. Daher minimiert das Heimwegtelefon vor allem das Angstgefühl.

Zwei Berlinerinnen haben das Heimwegtelefon im Jahr 2011 gegründet. Die Idee dazu kommt aus Schweden, wo die Polizei einen solchen Service organisiert. Seit 2018 ist das Heimwegtelefon ein gemeinnütziger Verein und zählt rund 100 ehrenamtlich Helfende. Es wird nicht durch staatliche Mittel gefördert, sondern lebt von Spenden und Sponsoring. Ein Unternehmen richtete beispielsweise die Telefonanlage ein, ein anderes unterstützte Plakataktionen.

„Für uns wäre richtig hilfreich, bundesweit in die offiziellen Notrufnummern aufgenommen zu werden“, wünscht sich Cornelia Vogt. Bisher ist das nur in Düsseldorf der Fall. Auch liegt den Frauen am Herzen, das Heimwegtelefon noch bekannter zu machen und insgesamt für das Thema Sexismus in der Öffentlichkeit zu sensibilisieren.

www.heimwegtelefon.net

Bundesweite Hotline: (030) 12 07 41 82



DISKRIMINIERENDE ROLLENKLISCHES IN DER WERBUNG: KRITERIEN VERHINDERN FORTSCHREIBUNG

Weil Werbung oft in einem Bild eine sofort erkennbare Geschichte erzählt, bedient sie sich vereinfachender Darstellungsweisen. In manchen Fällen greifen Werbenende bei der Entwicklung von Werbemotiven auf klischeehafte Geschlechterrollen zurück oder reduzieren Menschen, insbesondere Frauen, auf ihre Sexualität, einzelne Merkmale ihres Körpers oder ihre vermeintlich „exotische“ Herkunft. Solch eine Reduktion wirkt – wie bei anderen Medien auch – schädlich auf die Selbstwahrnehmung von Frauen und auch auf die Wahrnehmung der Frauen durch Männer.

Der Deutsche Werberat, das Selbstkontrollgremium der Werbewirtschaft in Deutschland, hat deshalb Verhaltensregeln entwickelt, die die Herabwürdigung und Diskriminierung von Personen erfassen. Das Regelwerk, das für jegliche kommerzielle Kommunikation in allen Medien- und Werbeformaten gilt, wurde zuletzt 2014 aktualisiert. So dürfen unter anderem keine „Aussagen oder Darstellungen verwendet werden, die Personen beispielsweise wegen ihres Geschlechts, ihrer Rasse, ihrer Sprache, ihrer Herkunft [...] diskriminieren“ (Deutscher Werberat 2014: 4). Ein digitaler Leitfaden erläutert die Verhaltensregeln. Werbewirtschaft, Medien und Werbetreibende haben diesen Kodex akzeptiert, sodass etwa sexistische Werbung auf der Basis einer Einzelfallbewertung effektiv unterbunden werden kann.

In vielen kommunalen Werbeverträgen für Werbung auf öffentlichem Grund wird klargestellt, dass Werbung nicht gegen „gute Sitten“ verstoßen darf. Dagegen verstößt auch sexistische Werbung. Die Verhaltensregeln des Deutschen Werberats dienen dann als Leitfaden für eine Einordnung, um den Werbenden zur Beseitigung eines Werbemotivs bewegen zu können.

Problematisch bleibt, dass diese Klarstellung nur für öffentliche Flächen einer Stadt greift, nicht jedoch für beispielsweise Flyer, Lieferwagen oder andere Flächen von privaten Unternehmen. Doch auch hier kann der Werberat eingeschaltet werden, der bei Verstößen gegen seine Verhaltensregeln auch bei diesen Werbeformen einschreitet und auf den Werbetreibenden einwirkt, diese Werbung einzustellen. Ein gesetzliches Verbot sexistischer Werbung wird allerdings aus verschiedenen rechtlichen und praktischen Gründen als weder möglich noch sinnvoll eingeschätzt (Henning-Bodewig 2017; Wissenschaftlicher Dienst des Deutschen Bundestags 2016).

Um gute Beispiele in der Werbung sichtbar zu machen, hat die NGO Pinkstinks den Positivpreis für geschlechtergerechte Werbung „Pinker Pudel“ ins Leben gerufen (Pinkstinks 2020).



BESCHWERDEN ÜBER SEXISTISCHE WERBUNG IM ÖFFENTLICHEN RAUM EINREICHEN

- **Richtet sich an: Kommunen, Außenwerbende, Bürger/-innen**
- **Zielt auf: Stoppen und Verhindern von Sexismus in der Werbung, Sichtbarmachen von Sexismus**

Einige Städte und Kommunen haben Beschwerdestellen für sexistische Werbung im öffentlichen Raum eingerichtet. In den meisten Städten dient der Deutsche Werberat als Beschwerdestelle. Er entscheidet anhand eines transparenten Kriterienkatalogs, ob Werbung sexistisch ist (oder auf andere Art und Weise diskriminierend) oder nicht. Die Mitglieder des Fachverbands für Außenwerbung (FAW), also die überwiegende Zahl der Unternehmen in Deutschland, die die Werbeträger unterhalten, unterstützen den Deutschen Werberat und befolgen die Verhaltensregeln gegen Herabwürdigung und Diskriminierung von Personen, zum Beispiel im Rahmen von Motivprüfungen vor dem Aushang der Werbung. Für Beschäftigte seiner Mitgliedsunternehmen organisiert der FAW hierzu Sensibilisierungstrainings, die der Deutsche Werberat durchführt. So soll bereits im Vorfeld ein geschulter Motivcheck gewährleistet sein.

NÜTZLICHES

- Leitfaden des Deutschen Werberats: www.werberat.de/content/leitfaden-zum-werbekodex-des-deutschen-werberats
- Der Deutsche Werberat berät Kommunen zum Vorgehen gegen sexistische Werbung: Telefon: (030) 59 00 99 700, werberat@werberat.de

Jede Beschwerde, die beim Werberat eingeht, wird zunächst von der Geschäftsstelle gesichtet. Wird eine Beschwerde als offensichtlich unbegründet eingestuft, wird sie mit Erläuterung zurückgewiesen. Ansonsten erhält zunächst das von der Kritik betroffene Unternehmen Gelegenheit zur Gegenäußerung, die Teil der Entscheidungsgrundlage wird. Kommt der Werberat zu dem Ergebnis, dass kein Verstoß gegen die Verhaltensregeln vorliegt, wird die Beschwerde abgewiesen. Über die Nichtbeanstandung wird auch das werbende Unternehmen schriftlich informiert. Stellt das Entscheidungsgremium des Werberats einen Verstoß gegen seinen Kodex fest, ergeht eine Aufforderung an den Werbenden zur Änderung oder Einstellung des betroffenen Sujets. Der Werberat setzt sich in der Regel unmittelbar mit seinen Beanstandungen bei den betroffenen Unternehmen durch (Vier-Jahrzehnte-Schnitt: 94 Prozent). Lediglich in Ausnahmefällen muss das Gremium eine öffentliche Rüge aussprechen, die über eine Pressemitteilung verbreitet und von den Medien aufgegriffen wird. Diese Maßnahme führt in den allermeisten Fällen dazu, dass das betroffene Unternehmen künftig auf gesellschaftlich akzeptierte Werbung setzt.



GOOD PRACTICE MIT WERBEVERTRÄGEN GEGEN SEXISMUS IN DER AUSSENWER- BUNG

DIE STABSSTELLE WERBERECHTE DER STADT FRANKFURT AM MAIN



Dr. Sandra Trawny, Leiterin der Stabsstelle Werberechte, Stadt Frankfurt am Main

In der Regel haben Kommunen Konzessionsverträge mit Außenwerbeanbietern, die diesen die Nutzung des öffentlichen Raums für kommerzielle Werbung gestatten und nach einem bestimmten Zeitraum wieder neu ausgeschrieben werden müssen. Weil der Bereich Außenwerbung mit verschiedenen Themen, wie beispielsweise dem Bau- und Straßenrecht, verknüpft ist und über die Jahre immer komplexer wurde, richtete die Stadt Frankfurt 2017 eine eigene Stabsstelle Werberechte unter Leitung der Juristin Dr. Sandra Trawny ein. Sie sollte die Abwicklung des Altvertrags, die Umsetzung der neuen Werberechtsverträge ab 2018, aber auch die Ausschreibung und Gestaltung der nächsten Vergabe ab 2026 vorbereiten und durchführen. In den aktuellen, seit 1. Januar 2018 geltenden Werberechtsverträgen hat die Stadt einen Passus eingefügt, der Werbeinhalte verbietet, die gegen die Würde des Menschen verstoßen und beispielsweise sexistisch sind. Zur Beurteilung der Frage, ob ein Außenwerbemotiv sexistisch ist (oder auf andere Art und Weise die Würde des Menschen verletzt), holte sich Trawny Unterstützung vom Deutschen Werberat. Die von manchen geäußerte Kritik, dass der Werberat als Dachverband der Werbetreibenden Verstöße nicht scharf genug verurteilen würde, teilt sie nicht: „Wenn die Rüge aus den eigenen Reihen kommt, ist sie doch wirksamer, als wenn sie

von einem Amt ausgesprochen wird. Außerdem ergänzen wir den Werberat an dieser Stelle: Kommen wir gemeinsam zu dem Ergebnis, dass eine Werbung sexistisch ist und somit gegen den Werberechtsvertrag verstößt, veranlassen wir über den/die Konzessionsnehmer/-in die unverzügliche Entfernung und sind nicht darauf angewiesen, dass das werbende Unternehmen agiert.“ Mit den Regeln des Deutschen Werberats lasse sich sexistisch wahrgenommene Werbung jedoch nicht komplett verhindern. Denn nicht jede Werbung, die Geschlechterklischees abbilde, sei sexistisch im Sinne der Werberechtsverträge – ebenso wenig wie jedes Motiv, das Nacktheit zeige oder schlicht geschmacklos sei.

Geht eine Beschwerde bei der Stadt Frankfurt ein, kontaktiert Dr. Sandra Trawny den Deutschen Werberat, der innerhalb von ein bis zwei Tagen eine erste Einschätzung abgibt. Diese wird dem/der Beschwerdeführenden mitgeteilt. Der Deutsche Werberat kontaktiert wiederum das werbende Unternehmen. Bisher hat die Stabsstelle Werberechte mit dieser Zusammenarbeit sehr gute Erfahrungen gemacht, wobei Trawny betont, dass Außenwerber/-innen, jedenfalls in Frankfurt, sensibel auf das Thema reagieren: „Die meisten Beschwerden, die uns erreichen, betreffen eher das Thema der Prostitutionswerbung, das jedoch gesetzlich geregelt ist und insofern nichts mit Sexismus im Sinne der Verträge zu tun hat, sowie Werbung auf Fahrzeugen, die ebenfalls nicht in den Geltungsbereich fällt.“



VERKEHRS- UND STADTPLANUNG: STÄDTE SIND FÜR ALLE DA!



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

Anfang der 1990er gründete der Deutsche Städtetag die Kommission „Frauen in der Stadt“, die bis heute wichtiges Wissen zu Genderfragen in der Stadtplanung vermittelt. 2003 wurde das Forschungsfeld „Gender Mainstreaming im Städtebau“ im Experimentellen Woh-

nungs- und Städtebau (ExWoSt) des Bundesministeriums für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung gestartet und vom Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung betreut. Seit den 2010er-Jahren sind auch im Städtebau Diversity-Ansätze und intersektionale Perspektiven präsent.

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

RECHTLICHE RAHMENBEDINGUNGEN IM PLANUNGSRECHT

„Durch das Europarechtsanpassungsgesetz Bau erfolgte im Jahr 2004 die Aufnahme der Chancengleichheit in den Katalog der abwägungsrelevanten Tatbestände des § 1 Abs. 6 Baugesetzbuch (BauGB), die bei der Aufstellung von Bauleitplänen insbesondere zu berücksichtigen sind. Die Nicht-Beachtung der ‚unterschiedlichen Auswirkungen auf Männer und Frauen‘ kann seither als Abwägungsfehler oder -mangel gewertet werden.“

Während sich im Raumordnungsgesetz des Bundes kein Hinweis auf die Gleichstellung von Männern und Frauen oder die Geschlechtergerechtigkeit findet, wurden diese Aspekte in das Landesplanungsgesetz von Rheinland-Pfalz (2003) und in das Landes-Raumordnungsprogramm von Niedersachsen (2017) aufgenommen. [...]

Auf der Regionalplanungsebene gibt es vielfältige Belege für die Verankerung genderrelevanter Aspekte in den Zielen und Grundsätzen der Regionalpläne. An erster Stelle kann das Leitbild der Einheit von Siedlung, Verkehr und Infrastruktur genannt

werden. Dieses zielt darauf ab, die Siedlungsentwicklung an Standorten zu konzentrieren, die infrastrukturell versorgt sind und einen guten Anschluss an das (vorzugsweise schienengebundene) ÖPNV-Netz haben. Dieses Leitbild wird zum Beispiel im Regionalen Raumordnungsprogramm der Region Hannover als Planungsgrundsatz formuliert. [...]

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

Als drittes Beispiel für die Verankerung von Gender Mainstreaming in der Regionalplanung soll der Einheitliche Regionalplan Rhein-Neckar herangezogen werden. Zum einen findet sich im Planungsleitbild des Regionalplans ein Abschnitt zur Verwirklichung von Chancengleichheit, die allen räumlichen Planungen als Leitprinzip zugrunde zu legen ist.“ (Bauer/Frölich von Bodelschwingh 2017: 21 f.)

GENDERGERECHTE BETEILIGUNGS- VERFAHREN FÜR DIE STADTPLANUNG

- **Richtet sich an: Stadtplaner/-innen**
- **Zielt auf: Baumaßnahmen, die für vielfältige Nutzer/-innen optimiert werden**

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

SUBJEKTIVES SICHERHEITSGEFÜHL DURCH BAUMASSNAHMEN ERHÖHEN

- **Richtet sich an: Kommunen, Bürger/-innen, ÖPNV-Fahrgäste**
- **Zielt auf: Struktur**

Städtebauliche Maßnahmen können das Sicherheitsgefühl der Stadtbewohner/-innen direkt beeinflussen und sich etwa auf die Nutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln auswirken. Die folgenden Hinweise beziehen sich auf die Planung neuer Verkehrswege und Wohngebiete sowie auf die Umgestaltung bestehender Orte, die bereits bei einem Monitoring als sogenannte Angstorte bekannt geworden sind.

In der Verkehrsplanung gilt: Für Fußgänger/-innen sind tagsüber andere Kriterien wichtig als nachts. Während tagsüber vor allem die Sicherheit im Straßenverkehr

und ein möglichst ansprechender Weg – zum Beispiel durch Parkanlagen – eine Rolle spielen, stehen nachts der Schutz vor Gewalt und das Sicherheitsgefühl im Vordergrund. Als besonders bedrohlich werden Unterführungen wahrgenommen. Falls sie unvermeidbar sind, sollten sie hell und geradlinig gestaltet werden, damit sie möglichst einsehbar sind. Damit Busse auch nachts genutzt werden, sollten Haltestellen in nächstmöglichem Abstand zu Wohnzonen gewählt werden, denn Sicht- und Hörbezüge zwischen bewohntem Gebiet und Wartebereich erhöhen das Sicherheitsgefühl. Die nähere Umgebung der Haltestelle sollte übersichtlich gestaltet und gut beleuchtet werden. An Knotenpunkten des öffentlichen Nahverkehrs außerhalb der Wohngebiete können zum Beispiel Kioske mit Abendverkauf eingerichtet werden (Glatt/Osswald 1997: 57–75).

NÜTZLICHES

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

DIE REPRÄSENTANZ VON FRAUEN IM STADTBILD ERHÖHEN

- **Richtet sich an: Stadtverwaltung, Bürger/-innen**
- **Zielt auf: Sichtbarmachen, Abbau von Geschlechterstereotypen**

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

QUELLENVERZEICHNIS

- Allen, Heather/Vanderschuren, Marianne (2016): Safe and Sound. International Research on women's personal safety on public transport. Fia Foundation Research Series, Paper 6. London.
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2020): Was tun bei sexueller Diskriminierung am Arbeitsplatz? Leitfaden für Beschäftigte, Arbeitgeber und Betriebsräte. 7. Auflage. www.antidiskriminierungsstelle.de/Shared-Docs/Downloads/DE/publikationen/Leitfaeden/leitfaden_was_tun_bei_sexueller_belaestigung.html;jsessionid=13F1559800551138446FD5E6C-4D60CDE.1_cid369 (25.01.2021).
- Barrière, Louise (2020): „Safer spaces for everyone?“ The Ladyfest scene as an innovative field for the fight against gendered violence in the live music industry. In: Arts and the Market, 21. Dezember 2020.
- Bauer, Uta/Frölich von Bodelschwingh, Franciska (2017): 30 Jahre Gender in der Stadt- und Regionalentwicklung. Erfahrungen und Perspektiven. In: Deutsches Institut für Urbanistik (DifU). difu.de/projekte/30-jahre-gender-in-stadt-und-regionalentwicklung (07.02.2021).
- Becker, Julia C. (2014): Subtile Erscheinungsformen von Sexismus. In: Aus Politik und Zeitgeschichte (APuz), Nr. 8/2014, S. 29–34.
- Becker, Julia C./Zawadzki, Matthew J./Shields, Stefanie A. (2014): Confronting and Reducing Sexism: A Call for Research on Intervention. In: Journal of Social Issues, Vol. 70, Nr. 4, S. 603–614.
- Bereswill, Mechthild/Ehlert, Gudrun (2017): Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und der sexuellen Orientierung. In: Scherr, Albert/El-Mafaalani, Aladin/Yüksel, Gökçen (Hrsg.): Handbuch Diskriminierung. Wiesbaden. S. 499–509.
- Berkowitz, Alan/Mathews, David (2004): Working with Men to Prevent Violence against Women: An Overview (Part One). menengage.org/resources/working-men-prevent-violence-women-overview-part-one (09.01.2021).
- Bönke, Timm/Glaubit, Rick/Göbler, Konstantin/Harnack, Astrid/Pape, Astrid/Wetter, Miriam (2020): Wer gewinnt? Wer verliert? Die Entwicklung und Prognose von Lebenserwerbseinkommen in Deutschland. www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/Graue-Publikationen/LEE_2.pdf (10.01.2021).
- Bourdieu, Pierre (2005): Die männliche Herrschaft. Frankfurt a. M.
- Brandao, Anabela/Rütten, Anne (2020): Safe in the City? Zur gefühlten Sicherheit von Mädchen und Frauen in deutschen Städten. Hrsg. von Plan International. Hamburg. www.plan.de/presse/pressemitteilungen/detail/frauen-erleben-in-ihren-staedten-angst-belaestigung-und-gewalt.html (10.01.2021).
- Budgetdienst Republik Österreich (2019): Gender Budgeting: Fortschritte und Herausforderungen. Wien. www.parlament.gv.at/ZUSD/BUDGET/2019/BD - Anfragebeantwortung zu Gender Budgeting.pdf (10.01.2021).
- Budgetdienst Republik Österreich (2020): Entwurf zum Bundesfinanzgesetz 2020. Entwurf zum Bundesfinanzrahmengesetz 2020–2023. Untergliederungsanalyse UG 32-Kunst und Kultur. www.parlament.gv.at/ZUSD/BUDGET/2020/BD - UG 32-Kunst und Kultur BVA-E 2020.pdf (03.04.2021).
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2018): Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Eine Zusammenfassung. Berlin.
- Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport Österreich (2021): Vergabe von Arbeitsstipendien. Informationsblatt. www.bmkoes.gv.at/dam/jcr:994459f4-0a7c-49db-8b3e-85279d7ce86b/Informationsblatt_Arbeitsstipendien.pdf (03.04.2021).
- Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur (2019): Mobilität in Deutschland – Ergebnisbericht. In: Mobilität in Deutschland. www.mobilitaet-in-deutschland.de/pdf/MiD2017_Ergebnisbericht.pdf (7.2.2021).
- Chung, Heejung/van der Lippe, Tanja (2018): Flexible Working, Work–Life Balance, and Gender Equality. Introduction. In: Social Indicators Research (2020) 151, S. 365–381.
- Clavaud, Amandine/Finchelstein, Gilles/Kraus, François (2018): Les femmes face aux violences sexuelles et au harcèlement dans la rue. <https://jean-jaures.org/nos-productions/les-femmes-face-aux-violences-sexuelles-et-le-harcelement-dans-la-rue> (10.01.2021).
- Council of Europe (2011): Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt. www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/rms/09000016806b076a (23.01.2021).
- Council of Europe (2019): CM/Rec(2019)1, Recommendation of the Committee of Ministers to member States on preventing and combating sexism – Unofficial translation into German. rm.coe.int/pravention-und-bekampfung-von-sexismus/16809f011f (18.12.2020).
- Council of Europe (o. J.): Eurimages and gender equality. www.coe.int/en/web/eurimages/gender-equality (10.01.2021).
- Crenshaw, Kimberle (2011): Demarginalizing the intersection of race and sex: A black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and anti-racist politics. In: University of Chicago Legal Forum, Vol. 140, S. 25–42.
- Criado-Perez, Caroline (2020): Unsichtbare Frauen. Wie eine von Daten beherrschte Welt die Hälfte der Bevölkerung ignoriert. München.
- Cuberes, David/Teignier, Marc (2015): Aggregate Effects of Gender Gaps in the Labor Market: A Quantitative Estimate. www.ub.edu/ubeconomics/wp-content/uploads/2014/02/308-Web.pdf (09.01.2021).
- DaMigra (2019): DaMigra zum Equal Pay Day am 18. März 2019 – Wann ist der Equal Pay Day für Migrantinnen*? www.damigra.de/meldungen/damigra-zum-equal-pay-day-am-18-maerz-2019-wann-ist-der-equal-pay-day-fuer-migrantinnen (10.01.2021).
- Deloitte Access Economics (2019): The economic costs of sexual harassment in the Workplace. Final report. www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/au/Documents/Economics/deloitte-au-economic-costs-sexual-harassment-workplace-240320.pdf (14.12.2020).
- Destatis (2019): Todesursachen – Suizide. www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Gesundheit/Todesursachen/Tabellen/suizide.html (23.01.2021).
- Deutscher Bundestag, Wissenschaftliche Dienste (2016): Sachstand Gender Budgeting, Aktenzeichen: WD 4 - 3000 - 030/16. www.bundestag.de/resource/blob/422758/e7d8cf98f8b76850882bc9c094fbddd4/wd-4-030-16-pdf-data.pdf (03.12.2020).
- Deutscher Juristinnenbund (2018): Stellungnahme: 18-02 zur effektiven Umsetzung des Übereinkommens des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt (Istanbul-Konvention) in Deutschland. www.djb.de/presse/pressemitteilungen/detail/st18-02 (10.01.2021).
- Deutscher Werberat (2019): Verhaltensregeln des Deutschen Werberats gegen Herabwürdigung und Diskriminierung von Personen. www.werberat.de/werbekodex/herabwuerdigung-diskriminierung (03.04.2021).
- Diehl, Charlotte (2017): „Sexismus ist ein Werkzeug, mit dem Männer ihre Macht sichern“. In: Zeit Online, 04.10.2017, www.zeit.de/arbeit/2017-10/sexuelle-belaestigung-arbeitsplatz-sexismus-charlotte-diehl (10.01.2021).

- Diewald, Gabriele/Steinhauer, Anja (2017): Richtig gendern. Wie Sie angemessen und verständlich schreiben. Berlin.
- Döing, Laura (2018): Frauen-Förderung oder Männer-Diskriminierung? Die Frauenquote im Film. <https://www.dw.com/de/frauen-förderung-oder-männer-diskriminierung-die-frauenquote-im-film/a-46286992> (10.01.2021).
- Eckhardt Rodriguez, Ana (2018): Der schwarze Gangster und die illegale Einwanderin. Diskriminierung und Vorurteile im Fernsehen. In: *Televizion*, 31/2018/2, S. 38–42.
- Elsen, Hilke (2018): Das Tradieren von Genderstereotypen – Sprache und Medien. In: *interculture journal*. Online-Zeitschrift für interkulturelle Studien. Vol. 17, Nr. 30, S. 45–69.
- European Commission (1998): Sexual harassment in the workplace in the European Union. www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/shworkpl.pdf (18.09.2020).
- EWA Network (2020): Good practices to fight gender inequality in the film industry. www.ewawomen.com/gender-inequality-in-the-film-industry/good-practices (10.01.2021).
- Filmförderung Hamburg Schleswig-Holstein (2020): FFHSH führt Diversity Checklist ein. Mehr #VielfaltFilmen. www.ffhsh.de/de/news/2020/20200630-diversity-checklist-vielfaltfilmen.php (10.01.2021).
- Foundation for European Progressive Studies/Fondation Jean-Jaurès (2019): European Observatory on Sexism and Sexual harassment at work. Paris.
- Frey, Regina (2010): Gender Budgeting als geschlechterpolitische Strategie. In: *Internationale Politik und Gesellschaft* (IPG), H. 2/2010, S. 35–47.
- Funken, Christiane (2005): Glass Ceiling – Fakt oder Fiktion? Redebeitrag zur Prädikatsvergabe von TOTAL E-QUALITY Deutschland e. V. www.total-e-quality.de/teq/files/182/de/DGLEB_050531_Redebeitrag_Funken.pdf (18.09.2020).
- Geschäftsstelle Forum Equal Pay Day (2016): Fact Sheet: Der Gender Pay Gap und die Ursachen. www.equalpayday.de/fileadmin/public/user_upload/20160609_Fact_Sheet_GPG.pdf (10.01.2021).
- Girlguiding (Hrsg.) (2016): Girls Attitudes' Survey 2016. www.girlguiding.org.uk/globalassets/docs-and-resources/research-and-campaigns/girls-attitudes-survey-2016.pdf (10.01.2021).
- Glatt, Anita/Osswald, Bettina (1997): Mehr Sicherheit im öffentlichen Raum. Was wir tun können, damit sich Stadtbewohnerinnen und Stadtbewohner sicherer fühlen. Basel.
- Goffman, Erving (2001): *Interaktion und Geschlecht*. Frankfurt a. M.
- Gomolla, Mechthild (2017): Direkte und indirekte, institutionelle und strukturelle Diskriminierung. In: Scherr, Albert/El-Mafaalani, Aladin/Yüksel, Gökçen (Hrsg.): *Handbuch Diskriminierung*. Wiesbaden. S. 133–156.
- de Gouges, Olympe (1791): Erklärung der Rechte der Frau und Bürgerin. <https://olympede-gouges.info/frauenrechte> (09.01.2021).
- Graham, Kathryn/Bernards, Sharon/Osgood, D. Wayne/Abbey, Antonia/Parks, Michael/Flynn, Andrea/Dumas, Tara/Wells, Samantha (2014): „Blurred Lines?“ Sexual Aggression and Barroom Culture. In: *Alcoholism: Clinical and Experimental Research*, Jg. 38, Nr. 5, S. 1416–1424.
- Hackett, Ruth A./Stephoe, Andrew/Jackson, Sarah E. (2019): Sex discrimination and mental health in women: A prospective analysis. In: *Health Psychology* 38 (11), S. 1014–1024.
- Hänzi, Denis (2013): *Die Ordnung des Theaters. Eine Soziologie der Regie*. Berlin.
- Hausmann, Andrea/Süb, Stefan (2012): Personelle Vielfalt in der Kultur. Zur Bedeutung von Diversity-Management für Theaterbetriebe. In: *Zeitschrift für öffentliche und gemeinwirtschaftliche Unternehmen* (ZögU), 35 (4), S. 401–421.
- Henning-Bodewig, Frauke (2017): „Sexistische Werbung“ – ein Fall für den Gesetzgeber? www.werberat.de/file/5407/download?token=k66Z2t2p (03.04.2021).
- Hobrack, Volker (2017): Straßennamen nach Frauen. In: *Historiale e. V./Bezirksrat Mitte von Berlin* (Hrsg.): *Frauen in Berlins Mitte – Frauenstraßennamen*. Berlin. S. 6–7.
- Hochfeld, Katharina/Genz, Karen/Iffländer, Vivien/Prommer, Elizabeth (2017): *Gender und Film. Rahmenbedingungen und Ursachen der Geschlechterverteilung von Filmschaffenden in Schlüsselpositionen in Deutschland*. Berlin.
- Hope, Landrine/Klonoff, Elizabeth A./Gibbs, Jeannine/Manning, Vicky/Lund, Marlene (1995): Physical and psychiatric correlates of gender discrimination: An application of the schedule of sexist incidents. In: *Psychology of Women Quarterly*, 19, S. 473–492.
- Journalistinnenbund (o. J.): Gendern im Journalismus – so geht's. <https://www.genderleicht.de> (10.01.2021).
- Kahneman, Daniel (2013): *Thinking, Fast and Slow*. New York.
- Kearl, Holly (2010): *Stop Street Harassment. Making Public Places Safe and Welcoming for Women*. Santa Barbara/Oxford/Denver.
- Klein, Josef (2004): Der Mann als Prototyp des Menschen – immer noch? Empirische Studien zum generischen Maskulinum und zur feminin-masculinen Paarform. In: Eichhoff-Cyrus, Karin M. (Hrsg.): *Adam, Eva und die Sprache. Beiträge zur Geschlechterforschung*. Thema Deutsch, Bd. 5. Mannheim u. a. S. 292–307.
- Kondo, Eric (o. J.): The slippery slope of street harassment: <http://street-harassmentdisruption.blogspot.com/2010/10/introduction-to-street-harassment.html> (11.03.2021).
- Lembke, Ulrike (2016): Warum die „Reform“ des Sexualstrafrechts keine ist. <https://verfassungsblog.de/warum-die-reform-des-sexualstrafrechts-keine-ist> (10.01.2021).
- Liddy, Susan (2020): „Where Are the Women?“ Exploring Perceptions of a Gender Order in the Irish Film Industry. In: Liddy, Susan (Hrsg.): *Women in the Irish Film Industry. Stories and Storytellers*. Cork. S. 51–66.
- Loist, Skadi (2018): *Gendered Media Industries. Argumente für eine geschlechtergerechte und diverse Filmbranche*. In: *Navigationen – Zeitschrift für Medien- und Kulturwissenschaften*, 18 (2), S. 135–158.
- Lünenborg, Margreth/Fritzsche, Katharina/Bach, Annika (2011): *Migrantinnen in den Medien. Darstellungen in der Presse und ihre Rezeption*. Bielefeld.
- Malamuth, Neil M./Check, James V. P. (1981): The effects of mass media exposure on acceptance of violence against women: A field experiment. In: *Journal of Research in Personality*, Jg. 15 (4), S. 436–446.
- McLaughlin, Heather/Uggen, Christopher/Blackstone, Amy (2017): The Economic and Career Effects of Sexual Harassment on Working Women. *Gender & Society*, Jg. 31 (3), S. 333–358.
- Mulvey, Laura (1989): *Visual Pleasure and Narrative Cinema*. In: Mulvey, Laura (Hrsg.): *Visual and Other Pleasures*. London. S. 14–26.
- Nelke, Astrid (2019): Der Einfluss von Medien auf die Förderung der geschlechtlichen und sexuellen Selbstbestimmung. In: Voß, Heinz-Jürgen/Katzer, Michaela (Hrsg.): *Geschlechtliche und sexuelle Selbstbestimmung durch Kunst und Medien*. Gießen. S. 263–276.
- Neue deutsche Medienmacher*innen (2020): Viel Wille, kein Weg. Diversity im deutschen Journalismus. www.neuemedienmacher.de/wp-content/uploads/2020/05/20200509_MdM_Bericht_Diversity_im_Journalismus.pdf (07.02.2021).
- OECD (2020): Wide gap in pension benefits between men and women. www.oecd.org/gender/data/wide-gap-in-pension-benefits-between-men-and-women.htm (03.04.2021).

- Oertelt-Prigione, Sabine/Jenner, Sabine C. (2017): Prävention sexueller Belästigung. Gestaltungsraster für Betriebs- und Dienstvereinbarungen. www.boeckler.de/data/mbf_bvd_gr_praevention_sexueller_belaestigung.pdf (10.01.2021).
- Pinkstinks (2020): Pinker Pudel 2020. pinkstinks.de/pinker-pudel (10.01.2021).
- Prommer, Elizabeth/Linke, Christine (2017): Audiovisuelle Diversität? Geschlechterdarstellungen in Film und Fernsehen in Deutschland. Universität Rostock. https://www.uni-rostock.de/storages/uni-rostock/UniHome/Presse/Pressemeldungen/Broschuere_din_a4_audiovisuelle_Diversitaet_v06072017_V3.pdf (10.01.2021).
- Prommer, Elizabeth/Schoeller Bouju, Bettina (2020): Sechster Regie-Diversitätsbericht des Bundesverbandes Regie e. V. (BVR) für das Jahr 2018. Genderanalyse zur Regievergabepaxis in deutschen fiktionalen Primetime-Programmen von ARD, ZDF, RTL, SAT.1, Pro7 und VOX sowie im deutschen Kinospießfilm. Im Auftrag des Bundesverbandes Regie e. V. Berlin.
- Pro Quote Film (o. J.): Was wir fordern. proquote-film.de/#/wir/was-wir-fordern/object=page:46 (10.01.2021).
- Pro Quote Medien e. V. (2020): Warum ist eine Frauenquote immer noch relevant? www.pro-quote.de/informieren (29.08.2020).
- Regener, Anna (2017): Personenehrung im Bremer Stadtraum. Straßennamen und ihre räumliche und zeitliche Verteilung. In: *bonjour.geschichte – bremer online journal* 5, S. 13.
- Reisigl, Martin (2017): Sprachwissenschaftliche Diskriminierungsforschung. In: Scherr, Albert/El-Mafaalani, Aladin/Yüksel, Gökçen (Hrsg.): *Handbuch Diskriminierung*. Wiesbaden. S. 81–100.
- Ryzik, Melena (2018): Is your script gender-balanced? The new test helping filmmakers get it right. www.independent.co.uk/arts-entertainment/films/features/film-scripts-gender-balanced-software-bechdel-test-christina-hodson-oscars-a8361336.html (10.01.2021).
- Salter, Michael (2019): The Problem With a Fight Against Toxic Masculinity. www.theatlantic.com/health/archive/2019/02/toxic-masculinity-history/583411 (10.01.2021).
- Scherr, Albert (2017): Soziologische Diskriminierungsforschung. In: Scherr, Albert/El-Mafaalani, Aladin/Yüksel, Gökçen (Hrsg.): *Handbuch Diskriminierung*. Wiesbaden. S. 39–58.
- Schmidt, Thomas (2019): *Macht und Struktur im Theater. Asymmetrien der Macht*. Wiesbaden.
- Schrötte, Monika/Meshkova, Ksenia/Lehmann, Clara (2019): *Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention*. Studie im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Berlin.
- Schulz, Gabriele/Ries, Carolin/Zimmermann, Olaf/Brüheim, Theresa/Haack, Barbara/Sandford, Ruth/Wapler, Friederike (2016): *Frauen in Kultur und Medien. Ein Überblick über aktuelle Tendenzen, Entwicklungen und Lösungsvorschläge*. Berlin.
- Schulz, Gabriele/Zimmermann, Olaf (2020): *Frauen und Männer im Kulturmarkt. Bericht zur wirtschaftlichen und sozialen Lage*. Berlin.
- Scott, Linda (2020): *The Double X Economy: The Epic Potential of Empowering Women*. London.
- Smith, Samantha M. (2017): Individual and Contextual Factors and the Efficacy of an Experiential Sexism Intervention. *College of Science and Health Theses and Dissertations*. 244. https://via.library.depaul.edu/csh_etd/244 (09.01.2021).
- Sojo, Victor E./Wood, Robert E./Genat, Anna E. (2015): Harmful Workplace Experiences and Women's Occupational Well-Being: A Meta-Analysis. In: *Psychology of Women Quarterly*, Vol. 40, Nr. 1, S. 10–40.
- Stadt Braunschweig (o. J.): Vom Verstehen zum Tun. Mit geschlechtersensiblen Blick die Qualität der städtischen Arbeit stärken. www.braunschweig.de/politik_verwaltung/fb_institutionen/fachbereiche_referate/ref0150/DOKUMENTATION_-_Vom_Verstehen_zum_Tun.pdf (10.03.2021).
- Stadt Münster, Frauenbüro (2017): *Haushalt fair verteilen. Eine Gebrauchsanleitung für Beschäftigte aller städtischen Ämter*. www.stadt-muenster.de/fileadmin/user_upload/stadt-muenster/17_gleichstellung/pdf/haushalt-fair-teilen.pdf (10.01.2021).
- Stokowski, Margarete (2018): Weiße und Männer können alles haben, aber das nicht. In: *Spiegel Online*, 06.11.2018, www.spiegel.de/kultur/gesellschaft/warum-es-keinen-sexismus-gegen-maenner-oder-rassismus-gegen-weisse-gibt-a-1236954.html (09.01.2021).
- Swedish Film Institute (2020): *Towards Gender Equality in Film Production*. www.filminstitutet.se/en/about-us/swedish-film-institute/gender-equality (10.01.2021).
- Swim, Janet/Hyers, Lauri L./Cohen, Laurie L./Ferguson, Melissa J. (2001): Everyday Sexism: Evidence for Its Incidence, Nature, and Psychological Impact From Three Daily Diary Studies. In: *Journal of Social Issues*, Vol. 57, No. 1, S. 31–53.
- Theunert, Markus (2020): Gleichstellungspolitik für Jungen und Männer in Deutschland. Ein Dossier zur partnerschaftlichen Gleichstellungspolitik. www.bmfsfj.de/resource/blob/160754/f4f3a6b03c6e7451f56ab68dd-ea28ff8/gleichstellungspolitik-fuer-jungen-und-maenner-in-deutschland-langfassung-data.pdf (03.04.2021).
- Thompson, Edward H./Cracco, Elizabeth J. (2008): Sexual Aggression in Bars: What College Men Can Normalize. In: *The Journal of Men's Studies*, Vol. 16, Iss. 1, S. 82–96.
- Torre, Margarita (2019): The flip side of segregation: men in typically female jobs. <https://blogs.lse.ac.uk/businessreview/2019/01/29/the-flip-side-of-segregation-men-in-typically-female-jobs> (09.01.2021).
- Vu, Vanessa (2019): Die männliche Stadt. In: *Zeit Online*, 26.09.2019, www.zeit.de/mobilitaet/2019-09/staedteplanung-maenner-geschlechtergerechtigkeit-berlin-bruessel-barcelona (03.04.2021).
- Wippermann, Carsten (2020): *Sexismus im Alltag. Wahrnehmungen und Haltungen der deutschen Bevölkerung. Pilotstudie*. München.
- Wissenschaftlicher Dienst des Deutschen Bundestags (2016): *Sachstand – Rechtliche Zulässigkeit und Verbotsmöglichkeiten für sexistische Werbung*. WD 10 - 3000 - 028/16. Berlin.
- Wong, Y. Joel/Ringo Ho, Moon-Ho/Wang, Shu-Yi/Miller, I. S. Keino (2017): Meta-analyses of the relationship between conformity to masculine norms and mental health-related outcomes. In: *Journal of Counseling Psychology*, Jg. 64 (1), S. 80–93.



eadf

Diversity in
Leadership

STÄRKER
als Gewalt