

**Sexismus am Arbeitsplatz -
eine Handlungsempfehlung zur Aufklärung**

B a c h e l o r a r b e i t
an der Hochschule Meißen (FH) und Fortbildungszentrum
zum Erwerb des Hochschulgrades
Bachelor of Laws (LL.B)

Vorgelegt von
Josefine Schaarschmidt
aus Chemnitz

Meißen, 31.03.2022

Vorwort

Sehr geehrte Leser:innen¹,

mit dieser Bachelorarbeit möchte ich einen persönlichen Beitrag zu einem Thema leisten, welches auch noch in der heutigen Zeit mehr Gehör finden sollte und einen Anspruch an effektiven Lösungsmöglichkeiten stellt.

Aufgrund meines großen Interesses an politischen Diskussionen und da ich mich generell hinsichtlich politischer Korrektheit verbessern sowie internalisierte und diskriminierende Denkweisen abbauen möchte, wollte ich eine gegenwärtige Form der Benachteiligung zum Thema meiner Ausarbeitung machen. Da ich der Meinung war, dass es einfacher ist, sich in eine Thematik hineinzusetzen, von welcher man selbst betroffen ist, entschied ich mich für Sexismus.

Gesprächsrunden im Freund:innenkreis inspirierten mich dann dazu, über Sexismus am Arbeitsplatz zu schreiben. Dies war zunächst positiv für meine Themenfindung, jedoch sprachen meine Freund:innen über negative und übergriffige Erfahrungen aus ihrem Arbeitsalltag, die keine Einzelfälle darstellten.

Aus diesen genannten Gründen wird die Fragestellung behandelt, wie Arbeitnehmer:innen von ihrer Organisation über Sexismus am Arbeitsplatz aufgeklärt und geschützt werden können.

Des Weiteren möchte ich mich an dieser Stelle bei Herrn Dr. Thomas M. Schimmel und Herrn Klaus-Peter Walter für die Begleitung meiner Abschlussarbeit bedanken.

¹ Im Zuge der geschlechtergerechten Sprache entschied sich die Verfasserin für die Anwendung der Gendergap in Form von „:“, soweit keine konkreten Personen benannt werden.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	2
Abkürzungsverzeichnis	4
1 Einleitung	5
2 Theoretischer Hintergrund	7
2.1 Begriffserklärung	7
2.2 Rechtliche Grundlagen und Strafbarkeit in Deutschland	8
2.3 Grenzverletzungen und Diskriminierung im Alltag	12
2.3.1 Bezugnahme auf die Pilotstudie des BMFSFJ.....	12
2.3.2 Sexismus in der Arbeitswelt.....	16
2.3.2.1 Sexuelle Belästigung	16
2.3.2.2 Frauen in Führung	19
2.3.2.3 Ungleichheit in der Bezahlung	22
3 Handlungsempfehlung	25
3.1 Konfliktbewältigung	25
3.2 Fragebogen für Arbeitnehmer:innen	27
3.3 Auswertungsstrategie	34
4 Fazit	38
4.1 Reflektion	38
4.2 Ausblick.....	41
Kernsätze	42
Anhangsverzeichnis	43
Literaturverzeichnis	49
Rechtsquellenverzeichnis	52
Eidesstattliche Versicherung	53

Abkürzungsverzeichnis

Abkürzung	Erläuterung
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
cis	cisgeschlechtlich
EntGTranspG	Entgelttransparenzgesetz
EPD	Equal Pay Day
FüPoG	Führungspositionengesetz
FüPoG II	Zweites Führungspositionen-Gesetz
GG	Grundgesetz
GPG	Gender Pay Gap
StGB	Strafgesetzbuch

1 Einleitung

Mit dem Thema „Sexismus am Arbeitsplatz – eine Handlungsempfehlung zur Aufklärung“ wird Bezug auf ein bedeutsames gesellschaftliches Problem genommen.

Auch wenn in den letzten Jahren ein gesellschaftliches Umdenken wahrgenommen werden konnte und es so scheint, als würden sich die von der Kindheit auf verinnerlichten Geschlechterstereotypen allmählich auflösen, so ist die deutsche Gesellschaft dennoch nicht von der Sexismus-Problematik befreit. Dies ist natürlich nicht nur in Deutschland der Fall, sondern weltweit.²

Es heißt, dass man Privates und Arbeit trennen sollte. Für Personen, die Diskriminierung auch im Arbeitsumfeld erfahren, ist dies jedoch fast unmöglich. Derartige Umstände können physisches und psychisches Leiden mit sich bringen, worüber nicht einfach hinweggesehen werden kann. Gerade Frauen sind davon übermäßig stark betroffen.³

Unter einem sicheren Arbeitsplatz sollte deshalb nicht nur beispielsweise der Schutz vor einer Kündigung in absehbarer Zeit verstanden werden, sondern auch eine tolerante und geschützte Arbeitsumgebung. Die Notwendigkeit von Maßnahmen gegen Diskriminierung jeglicher Art darf nicht heruntergespielt werden. Die Bekämpfung von Sexismus sollte somit, neben anderen Arten der Benachteiligung, als Angelegenheit hoher Priorität in jeder Organisation betrachtet werden.

Mit dieser Ausarbeitung soll der Fokus vor allem auf die Prävention von Sexismus am Arbeitsplatz gelegt werden.

Als Ziel dieser Bachelorarbeit soll ein möglicher Lösungsansatz dargelegt werden, wie die Sensibilisierung der Arbeitnehmer:innen im Hinblick auf die erläuterte Problematik erfolgen könnte. Durch die Anwendung und Auswertung des abgeleiteten Lösungsvorschlages können die Arbeitgeber:innen davon Kenntnis erlangen, ob Handlungsbedarf seitens der Organisation besteht, beziehungsweise weitere Maßnahmen eingeleitet werden müssen.

Die vorliegende Arbeit zeigt zunächst die theoretische Umrahmung der Thematik, um einen verständlichen Einstieg in die praktische Umsetzung der Handlungsempfehlung einzuleiten. Wie man mit diesem Lösungsansatz als Arbeitgeber:in eine klare Haltung zeigen und sich für das Wohl seiner Arbeitnehmer:innen einsetzen kann, bilden den Abschluss und auch das Ergebnis dieser wissenschaftlichen Arbeit.

² Vgl. Becker, Subtile Erscheinungsformen von Sexismus [Zugriff am: 12.02.2022].

³ Vgl. Council of Europe, Recommendation of the Committee of Ministers to member States on preventing and combating sexism – Unofficial translation into German, S. 10 [Zugriff am: 12.02.2022].

Aus Gründen der Komplexität und der Seitenzahleinschränkung wird nicht auf den geschichtlichen Hintergrund beziehungsweise auf die Entstehung von Sexismus und den Ursprung dieser Begrifflichkeit eingegangen.

Generell behandelt die Bachelorarbeit ausschließlich Sexismus bei Frauen und Männern und nicht zusätzlich bei Kindern und Jugendlichen. Im Hinblick auf die Pilotstudie im Kapitel 2.3.1 zählen unter dieser Eingrenzung Personen ab 16 Jahren.

In der vorliegenden Arbeit wird unter „Arbeitsplatz“ Organisationen der Privatwirtschaft und des öffentlichen Dienstes verstanden.

Ferner wird bei sexuellen Grenzverletzungen nur Bezug auf sexuelle Belästigung genommen und nicht auf sexuelle Gewalt. Auf diese wird nur gelegentlich eingegangen, da jene ebenfalls einen eigenen großen Themenkomplex darstellt.

Außerdem wird im Kapitel 2.2 nur auf die wichtigsten Paragraphen Bezug genommen und nicht auf alle, die für die Strafbarkeit von sexistischem Verhalten in Frage kommen. Ebenso werden keine Prüfschemen beschrieben, um herauszufinden, ob die Voraussetzungen für eine Straftat oder einen Verstoß vorliegen.

Im Kapitel 2.3.2 werden neben sexueller Belästigung am Arbeitsplatz auch strukturelle Benachteiligungen behandelt. Ersteres wird in diesem Kapitel jedoch nur kurz erörtert, da dies bereits in 2.3.1 ausgiebig stattfindet. Letzteres bezieht sich allein auf die Unterrepräsentation von Frauen in Führungspositionen und die ungleiche Bezahlung.

Aufgrund des binären Geschlechtersystems werden Personen automatisch als entweder weiblich oder männlich kategorisiert. Hauptsächlich durch das äußere Erscheinungsbild, welches entweder als „feminin“ oder „maskulin“ wahrgenommen wird. Um achtsamer mit der Zuschreibung eines Geschlechtes umzugehen – vor allem da es einen Unterschied zwischen der Erscheinung, dem biologischen Geschlecht und der Geschlechtsidentität gibt – wird unter „Frauen und Männer“ in dieser Bachelorarbeit, weiblich und männlich gelesene Personen verstanden.

2 Theoretischer Hintergrund

Seit langer Zeit ist die Sexismus-Thematik im Alltag präsent. Auch in den Medien nimmt die Diskussion darüber seit einigen Jahren zu. Dennoch handelt es sich immer noch um ein Tabuthema. Was unter dem Begriff „Sexismus“ verstanden wird und in welchen Formen sich dieses Problem zeigt, wird im Folgenden erläutert.

2.1 Begriffserklärung

Sexismus bezeichnet die Diskriminierung von Menschen aufgrund ihres zugeschriebenen Geschlechtes und den damit einhergehenden Geschlechterrollen. In einer patriarchalen, beziehungsweise männlich dominierten Gesellschaft, zeigt sich Sexismus vor allem bei Frauen.⁴ Auch Menschen, deren sexuelle Orientierung oder Geschlecht und Geschlechtsidentität von der Norm abweicht, sind häufig von einer besonderen Form der Diskriminierung betroffen. Dies ergibt sich aus einer Überschneidung von Sexismus, transfeindlichen oder generell heteronormativen Anschauungen.⁵ Die Problematik kann daher nicht losgelöst von anderen Diskriminierungsformen betrachtet werden.

Es wird davon ausgegangen, dass cisgeschlechtliche (cis) Männer mit internalisierten, stereotypen Männlichkeitsansichten eher zu sexistischen Verhaltensweisen neigen, weshalb diese eingeschränkte Vorstellung auch oft als „toxische Männlichkeit“ bezeichnet wird. Frauen, die ihren „der Norm entsprechenden“ Platz in der Gesellschaft hinterfragen oder davon abweichen sowie Männer, die die gesellschaftlich akzeptierte Vorstellung von Maskulinität infrage stellen, können daher mit Sexismus konfrontiert werden.⁶

Strukturelle, institutionelle und individuelle sexistische Einstellungen und Verhaltensweisen, welche darauf basieren, dass ein Mensch aufgrund seines Geschlechtes als minderwertig anzusehen ist, bewirken die Verstärkung von Geschlechterstereotypen. Diese wiederum stellen eine Erschwernis für die Umsetzung der Gleichstellung der Geschlechter dar und tragen zur Erniedrigung bei.⁷

Oft wird unter Sexismus nur die sexuelle Belästigung verstanden, jedoch ist dies nur eine Ausdrucksform davon.

Sexismus beschreibt ein breites Spektrum der geschlechtsbezogenen Benachteiligung mit verschiedenen Erscheinungsformen und dient somit als Überbegriff.

⁴ Vgl. Bundeszentrale für politische Bildung, Sexismus [Zugriff am: 09.02.2022].

⁵ Vgl. Council of Europe, Recommendation of the Committee of Ministers to member States on preventing and combating sexism – Unofficial translation into German, S. 11 [Zugriff am: 13.02.2022].

⁶ Vgl. ebd., S. 10 [Zugriff am: 13.02.2022].

⁷ Vgl. ebd., S. 9 [Zugriff am: 09.02.2022].

Neben traditionellem, beziehungsweise offensichtlichem Sexismus, welcher sich an Kriterien, wie der Betonung von Geschlechterunterschieden, Minderwertigkeit von Weiblichkeit und der Befürwortung konventioneller Geschlechterrollen erkennen lässt, gibt es auch subtilere Erscheinungsformen: Moderner Sexismus, Neosexismus und Ambivalenter Sexismus.⁸

Diese versteckten Formen machen es umso schwieriger, die Problematik zu erkennen und abzubauen. Während mit Modernem Sexismus die Leugnung der gegenwärtigen Benachteiligung und die Ablehnung von Maßnahmen zur Lösung von Ungleichheit beschrieben werden, wird mit Neosexismus die Uneinigkeit zwischen Gleichbehandlung in Verbindung mit den negativen Emotionen gegenüber Frauen definiert. Ambivalenter Sexismus hingegen ist eine Verflechtung zwischen Hostilem und Benevolentem Sexismus. Man spricht damit von einer feindlichen und wohlwollenden Ausführung.⁹

Ersteres beruht auf einer negativen Betrachtung von Frauen. Dies wird charakterisiert durch die Ansicht, dass cis Männer einen höheren gesellschaftlichen Status verdienen sowie der Furcht vor Verlust desselben. Hostile Sexisten vermuten dabei die Abgabe der Kontrolle, zum Beispiel durch feministische Einstellungen. Letzteres beruht auf einer positiven Verhaltensweise, zumindest aus Sicht des Benevolenten Sexisten. Frauen werden beispielsweise Hilfestellungen angeboten, welche Männern nicht angeboten werden würden. Es könnte damit vermittelt werden, dass sie als schwach und uneigenständig wahrgenommen werden. Dies kann eine bewusste Einstellung der anbietenden Person sein oder doch nur ein nett gemeintes Hilfsangebot.¹⁰

Diese versteckten Sexismusarten stellen somit ebenfalls eine große Herausforderung dar und machen die gezielte Konfrontation und Veränderung von sexistischem Verhalten schwieriger.

Umso wichtiger ist es – auch im Arbeitskontext – über die verschiedenen Formen aufzuklären und somit auch Personen, welche unterbewusst sexistisch handeln, zum reflektieren ihres Verhaltens anzuregen.

2.2 Rechtliche Grundlagen und Strafbarkeit in Deutschland

In Deutschland bietet Art. 3 Grundgesetz (GG) die gesetzliche Grundlage gegen Diskriminierung. Für die Sexismus-Thematik ist vor allem Art. 3 Abs. 2,3 GG relevant. Hierbei wird beschrieben, dass Männer und Frauen gleichberechtigt sind und niemand wegen seines Geschlechtes benachteiligt werden darf. Alle weiteren Gesetze zur Verhütung

⁸ Vgl. Thiele, Sexismus [Zugriff am: 10.02.2022].

⁹ Vgl. Becker, Subtile Erscheinungsformen von Sexismus [Zugriff am: 10.02.2022].

¹⁰ Vgl. ebd. [Zugriff am: 10.02.2022].

von Sexismus basieren somit auf diesem Artikel des Grundgesetzes. Weitere Regelungen sind im Straf- und Arbeitsrecht zu finden.¹¹

Im § 184i Strafgesetzbuch (StGB) wurde der Straftatbestand der sexuellen Belästigung geschaffen. So wurde in § 184i Abs. 1 StGB festgeschrieben, dass bestraft wird, wer eine andere Person in sexuell bestimmter Weise körperlich berührt und diese dadurch belästigt wird. Wer eine Tat dieser Art begeht, wird mit einer Freiheitsstrafe von bis zu zwei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft, es sei denn die Handlung ist mit schwerer Strafe bedroht. Nach § 184i Abs. 2 StGB ist für besonders schwerwiegende Fälle eine Freiheitsstrafe von drei Monaten bis zu fünf Jahren vorgesehen. Ein Fall dieser Art liegt vor, wenn etwa die Tat von mehreren Personen gemeinschaftlich begangen wird. Dafür wird eine Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu fünf Jahren verhängt. Die Tat wird jedoch nur auf Antrag des Opfers hin verfolgt, gemäß § 184i Abs. 3 StGB. Es sei denn es ist ein besonderes öffentliches Interesse an der Strafverfolgung zu bejahen.

Unter einem schweren Fall ist vor allem in Anwendung des § 177 Abs. 1 StGB das Begehen von sexuellen Übergriffen/Nötigungen/Vergewaltigungen zu verstehen. Dies trifft auf jene zu, die ohne Konsens gegen den erkennbaren Willen bei einer anderen Person sexuelle Handlungen vornehmen oder von ihr ausführen lassen sowie diese Person zur Duldung oder Vornahme sexueller Verhaltensweisen an oder von einem Dritten bestimmen. Dabei wird das Opfer in der sexuellen Selbstbestimmung des Allgemeinen Persönlichkeitsrechtes nach Art. 2 Abs. 1. GG verletzt und besitzt damit einen starken verfassungsrechtlichen Schutz.¹²

Rein verbale sexuelle Belästigungen ohne körperliche Berührung fallen somit nicht unter § 184i StGB.

Es besteht aber die Möglichkeit, eine Beleidigung nach § 185 StGB geltend zu machen, wenn objektiv eine Grenzverletzung vorliegt, beziehungsweise die Missachtung einer anderen Person ausgedrückt wird.

Im Arbeitsrecht findet sich das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), welches sowohl in der Privatwirtschaft als auch im öffentlichen Dienst gilt. Mit diesem wurde nach § 1 AGG ein Gesetz geschaffen welches Schutz vor Benachteiligung aus rassistischen Gründen oder wegen der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer

¹¹ Vgl. Krings, Sexuelle Grenzverletzungen am Arbeitsplatz, 2019, S. 7 f.

¹² Vgl. Bezjak, Der Straftatbestand des §177 StGB (Sexuelle Nötigung; Vergewaltigung) im Fokus des Gesetzgebers, 2016, S. 560.

Behinderung, des Alters, der sexuellen Identität oder des Geschlechtes bietet. Ziel dieses Gesetzes ist es, nicht nur nach § 7 Abs. 1 AGG Benachteiligungen zu verbieten, sondern diese auch zu verhindern oder zu beseitigen.

Arbeitgeber:innen haben nach § 12 AGG die Pflicht dafür Sorge zu tragen, dass ein diskriminierungsfreies Umfeld gewährleistet ist. Darüber hinaus unterliegen sie einer Verpflichtung, gegen Mitarbeiter:innen vorzugehen, welche andere Personen benachteiligen. Daraus ergibt sich die Notwendigkeit, Maßnahmen und Schutzkonzepte zu etablieren.¹³ Arbeitnehmer:innen haben im Falle einer Benachteiligung nach § 13 Abs. 1 AGG das Recht, sich bei den zuständigen Stellen innerhalb der Organisation zu beschweren. Werden keine Maßnahmen zum Schutz unternommen, so haben Mitarbeiter:innen nach § 14 AGG ein Leistungsverweigerungsrecht, wenn dieses gerechtfertigt ist, und können damit zu ihrem Schutz der Arbeit fern bleiben. Gemäß § 15 Abs. 1 AGG können Mitarbeiter:innen auch Ansprüche auf Schadensersatz geltend machen, wenn Arbeitgeber:innen einen Verstoß des Benachteiligungsverbotes zu vertreten haben.

Benachteiligungen unter den in § 1 AGG genannten Gründen sind unzulässig auf den in den Anwendungsbereich nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 8 AGG fallenden Punkten. Beispielsweise hinsichtlich der Einstellungs- und Arbeitsbedingungen.

Nach § 3 Abs. 4 S. 1 AGG handelt es sich um eine Benachteiligung, wenn eine Person eine weniger günstige Behandlung erfährt, erfahren hat oder erfahren würde, als eine andere, trotz vergleichbarer Situation und dies wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes geschieht.

Mit § 3 Abs. 4 S. 1 AGG wird dargestellt, dass in Verbindung mit § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 AGG auch die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz eine Benachteiligung darstellt.

Die Definition dieser ist nach dem AGG somit weitreichender als die strafrechtliche, da sie ebenfalls sexuell bestimmtes Verhalten ohne körperliche Berührung der betroffenen Person anerkennt.

Auch gilt im Arbeitsrecht das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG).¹⁴ Dieses findet jedoch nach § 130 BetrVG im öffentlichen Dienst keine Anwendung, sondern in der Privatwirtschaft. Zusätzlich zu den Rechten und Pflichten aus dem AGG ist vor allem § 75 Abs. 1 BetrVG relevant, nach welchem Arbeitgeber:innen und der Betriebsrat zu kontrollieren haben, dass alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden. Insbesondere, dass Benachteiligungen aus Gründen ihrer Rasse oder ethnischen Herkunft, ihrer Abstammung oder sonstigen Herkunft, ihrer

¹³ Vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) [Zugriff am: 15.02.2022].

¹⁴ Vgl. Krings, Sexuelle Grenzverletzungen am Arbeitsplatz, 2019, S. 8.

Nationalität, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihres Alters, ihrer Behinderung, ihrer politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung, ihrer Einstellung, ihres Geschlechtes oder ihrer sexuellen Identität unterbleiben. Des Weiteren haben Arbeitgeber:innen und der Betriebsrat nach § 75 Abs. 2 BetrVG die freie Entfaltung der Persönlichkeit von den Arbeitnehmer:innen im Betrieb zu schützen und zu fördern.

Zudem bieten die Bestimmungen der Personalvertretungsgesetze der Länder, auch in Verbindung mit dem AGG, eine Handhabe gegen sexuelle Belästigung im öffentlichen Dienst.

Grundsätzlich besteht bei der Erfassung der Zahlen von Opfern sexueller Belästigung das Problem, dass häufig Fälle nicht erfasst werden, da sie strafrechtlich nicht relevant sind. In Studien wird oft die Frage behandelt, ob man sich unter bestimmten Umständen belästigt gefühlt hat. Die entstandenen Ergebnisse haben meist jedoch nicht genug Aussagefähigkeit, da es sich lediglich um rein subjektives Empfinden handelt. Ob man als Betroffene:r ein Ereignis als Belästigung meldet, hängt damit von der eigenen Sozialisation und Einstellung ab, sowie ob man eventuell beschämt darüber sein könnte, als Opfer identifiziert zu werden. Sanktionsstufen – für Personen, die sexuelle Belästigung ausgeübt haben – können Versetzung, Ermahnung, Abmahnung sowie Kündigung sein.¹⁵

Bei einer Versetzung werden Täter:innen, an einen anderen Ort oder in einer anderen Abteilung eingesetzt. Eine Ermahnung wird als mildestes Mittel und damit als Zurechtweisung ohne Kündigungsandrohung verstanden. Die Abmahnung wiederum berechtigt zur Kündigung, wenn es zu einem weiteren Vorfall kommen sollte. Beendet wird das Arbeitsverhältnis erst durch die Kündigung.¹⁶

Abgesehen von sexueller Belästigung und sexueller Gewalt sowie bei Beleidigungen, gibt es bisher keine rechtlichen Regelungen zu Alltagssexismus.

In Bezug auf die Ungleichheit von Frauen und Männern in Führungspositionen (siehe Kapitel 2.3.2.2) wurde 2015 das Führungspositionengesetz (FüPoG) eingeführt, für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen. Dieses Gesetz wurde im August 2021 überarbeitet und erweitert zu dem Zweiten Führungspositionen-Gesetz (FüPoG II), welches auf eine Erhöhung des Frauenanteils abzielt und verbindliche Vorgaben für die Privatwirtschaft und den öffentlichen Dienst trifft.¹⁷ Dabei wird das Förderungsgebot des Art. 3 Abs. 2 S. 2 GG berücksichtigt, welches die Förderung

¹⁵ Vgl. Krings, Sexuelle Grenzverletzungen am Arbeitsplatz, 2019, S. 11 f.

¹⁶ Vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Was tun bei sexueller Diskriminierung am Arbeitsplatz? Leitfaden für Beschäftigte, Arbeitgeber und Betriebsräte, 2021, S. 24 f.

¹⁷ Vgl. BMFSFJ, Zweites Führungspositionen-Gesetz-FüPoG II [Zugriff am: 07.03.2022].

des Staates und damit die tatsächliche Durchsetzung von Gleichberechtigung und die Beseitigung bestehender Nachteile vorsieht.

Bezüglich der Lohnungleichheit in Deutschland von Frauen und Männern (siehe Kapitel 2.3.2.3), gilt seit 2017 das Entgelttransparenzgesetz (EntGTranspG). Dieses Gesetz soll die Transparenz von Entgelten und dessen Regelungen sowohl in der Privatwirtschaft als auch im öffentlichen Dienst fördern, um Benachteiligungen aufzudecken und gegebenenfalls zu beseitigen.¹⁸

2.3 Grenzverletzungen und Diskriminierung im Alltag

Sexismus und die damit einhergehende Verletzung der eigenen Grenzen kann in jedem Bereich des täglichen Lebens sowie in unterschiedlichen Formen geschehen. Deshalb wird im Folgenden Bezug auf die Pilotstudie „Sexismus im Alltag“ von Prof. Dr. Carsten Wippermann im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), genommen. Diese stellt eine sozialwissenschaftliche bevölkerungsrepräsentative Untersuchung dar, welche an der deutschsprachigen Bevölkerung im Zeitraum des 03. bis 18. Dezember 2018 durchgeführt wurde.

2.3.1 Bezugnahme auf die Pilotstudie des BMFSFJ

Da es in einer Gesellschaft nicht nur eine Lebenswelt gibt, sondern viele verschiedene, existieren innerhalb dieser auch unterschiedliche Lebensansichten und Lebensweisen. Die Menschen dieser sozialen Milieus haben dabei eigene Auffassungen von Modernität und Kultur, weshalb die Werte und Normen ebenfalls eigene Bedeutungen haben. Daraus folgt, dass die Vorstellungen von Geschlechterstereotypen unterschiedlich ausfallen und damit auch das Verständnis für Sexismus. Ebenfalls ist es möglich, dass etwas für manche als sexistisch gilt, aber von Angehörigen eines anderen Milieus so nicht aufgefasst wird.¹⁹

Mit der Studie wurde ersichtlich, dass nahezu jede:r mit dem Begriff von Sexismus in Kontakt gekommen ist. Dennoch beruht die Deutung dieses Begriffes auf einen individuellen Bedeutungshorizont. Die Vorstellungen zu Sexismus ergeben sich dabei aus eigenen Alltagserfahrungen, medialen Berichterstattungen und Kunstprodukten wie beispielsweise Werbung und Filmen. Den subjektiven Assoziationen der Bevölkerung ist hauptsächlich gemeinsam, dass das Wort Ablehnung erzielt.

Sexismus wird als moralisch zu verurteilend angesehen, denn damit wird ein Geschlecht oder eine Person aufgrund ihres Geschlechtes erniedrigt, auf Äußerlichkeiten reduziert und damit nicht als eigenständige Person anerkannt, sondern als Objekt angesehen.

¹⁸ Vgl. BMFSFJ, Entgelttransparenzgesetz [Zugriff am: 09.03.2022].

¹⁹ Vgl. Wippermann, Sexismus im Alltag, 2020, S. 59.

Des Weiteren wird die Meinung vertreten, dass Sexismus fast in jedem Lebensbereich und Umfeld präsent ist. Neben diesen klaren Einstellungen offenbaren sich dennoch gegensätzliche Verständnisse.²⁰

So gibt es offensichtlich Unterschiede zwischen der offiziellen Haltung einer Person zu dieser Thematik und der eigentlichen Einstellung und dem Verhalten, denn oft wird Alltagssexismus als nicht schlimm wahrgenommen. Dieser Meinung sind häufig Personen, die selbst keine sexistischen Übergriffe erlebt haben, sich damit nicht in die Perspektive von Betroffenen hineinversetzen und die Folgen davon nicht nachempfinden können. Anders ist es bei Personen, die selbst nicht betroffen sind, aber Sexismus bei anderen beobachten. Diese mittelbare Erfahrung erhöht auch die Empathie zu Betroffenen sowie die Kritik an Sexismus. Vor allem aber steigert die eigene Betroffenheit diese Aspekte und damit die Sensibilisierung.²¹ Eigene Erfahrungen erhöhen das Bewusstsein für sexistisches Verhalten und Strukturen, auch außerhalb der eigenen Lebenswelt. Auch medialer Sexismus – durch welchem Sexismus zur Normalität wird und damit an Akzeptanz gewinnt – wird bewusster wahrgenommen. Bei Sexismus in den Medien werden Frauen und Männer als Luststeigerungsfaktoren eingesetzt, um die Verkaufsförderung zu steigern. Anders als Alltagssexismus, wird medialer Sexismus als schlimmer empfunden, obwohl die Würde einer Person nicht direkt berührt wird.²²

Auch die Differenzierung zwischen Sexismus und Flirten kann eine Herausforderung darstellen. So stimmen 27 Prozent der Bevölkerung der Ansicht zu, dass Sexismus nicht immer schlecht sei, sondern auch nur eine Ausdrucksweise des Flirtens sein kann. 73 Prozent sind wiederum der Meinung, dass diese Ansicht eine unzulässige Verharmlosung von Sexismus darstellt.²³ Ein Flirt sollte keinen Zusammenhang zu sexueller Belästigung aufweisen, denn ein solcher entsteht im gegenseitigen Einvernehmen und damit ohne übergriffigem Verhalten. Zwischen Flirten und sexueller Belästigung wird darum eine Grenze bei Unerwünschtheit, Abwertung und Einseitigkeit gezogen.²⁴

Erkennbar ist, dass die Sensibilität für Sexismus auch zwischen den Geschlechtern je nach Milieuzugehörigkeit zum Teil unterschiedlich ist. Die Hälfte aller Männer nehmen im Umfeld keinen Sexismus wahr. Diese Ansicht wird jedoch nur von einem Drittel der Frauen geteilt. Sexismus wird mehrmals im Monat von 28 Prozent der Frauen beobachtet und nur zu 15 Prozent von Männern, obwohl sie dieselbe Wirklichkeit erleben.²⁵

²⁰ Vgl. Wippermann, Sexismus im Alltag, 2020, S. 9.

²¹ Vgl. ebd., S. 22 f.

²² Vgl. ebd., S. 25.

²³ Vgl. ebd., S. 28.

²⁴ Vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Was tun bei sexueller Diskriminierung am Arbeitsplatz? Leitfaden für Beschäftigte, Arbeitgeber und Betriebsräte, S. 5 f.

²⁵ Vgl. Wippermann, Sexismus im Alltag, 2020, S. 16.

31 Prozent der Frauen beobachten monatlich mehrmals Sexismus gegenüber anderen Frauen und nur 12 Prozent gegenüber Männern. Andersherum beobachten 24 Prozent der Männer mehrmals im Monat Sexismus gegenüber Frauen und 17 Prozent bei Männern. Daraus lässt sich schließen, dass Sexismus bei Männern weniger ausgeprägt ist als bei Frauen, was sich aus den vergangenen und gegenwärtigen Machtstrukturen schlussfolgern lässt.²⁶

Die Betroffenheit ist allerdings nicht nur zwischen den geschlechtlichen Identitäten unterschiedlich, sondern auch bei verschiedenen Altersgruppen. Vor allem im Alter bis 24 Jahren wird Sexismus im eigenen Umfeld von 59 Prozent der Frauen und 39 Prozent der Männer erkannt. Dennoch lässt sich diese Thematik nicht auf eine Lebensphase beschränken.²⁷

Auch der Bildungsgrad fließt in die Betrachtung der Betroffenheit, beziehungsweise der Sensibilität dahingehend ein. Denn Sexismus im Alltag wird von Frauen mit akademischer Ausbildung zu 71 Prozent, Frauen mit Abitur zu 68 Prozent und Frauen mit Hauptschulabschluss oder ohne Abschluss zu 53 Prozent, wahrgenommen. Männer mit Abitur oder Studium nehmen zu 53 Prozent und Männer mit niedrigem Bildungsabschluss zu 29 Prozent, Alltagssexismus wahr. Das zeigt, dass in allen Bildungsschichten hauptsächlich die Frauen selbst Erfahrungen machen oder beobachten, während Männer in einer unteren Bildungsschicht nur selten solche wahrnehmen. Vor allem die Prozentanteile bei Personen mit akademischer Bildung zeigen, dass es einen starken Zusammenhang zwischen dem Bildungsniveau und dem Erleben und Wahrnehmen von Alltagssexismus gibt.²⁸

Frauen erleben Sexismus hauptsächlich an öffentlichen Plätzen, am zweithäufigsten am Arbeitsplatz und auch häufig in öffentlichen Verkehrsmitteln wie Bus und Bahn. Bei Männern sind die Orte deckungsgleich, jedoch ist der häufigste Ort die Arbeitsumgebung und der zweithäufigste die öffentlichen Plätze.²⁹

Unabhängig vom Geschlecht erleben betroffene Personen oder Beobachter:innen Sexismus am meisten in Form von verbalen Übergriffen im persönlichen Gespräch sowie körperliche Belästigung ohne Körperkontakt, wie beispielsweise durch Gesten und körperliche Übergriffigkeit mit Berührung. Weitere Formen sind Nachrichten innerhalb von sozialen Netzwerken, Werbung, Briefe und E-Mails und ferner Übergriffigkeit bei Telefonaten.³⁰

²⁶ Vgl. Wippermann, Sexismus im Alltag, 2020, S. 18.

²⁷ Vgl. ebd., S. 21.

²⁸ Vgl. ebd., S. 33.

²⁹ Vgl. ebd., S. 34.

³⁰ Vgl. ebd., S. 35 f.

Sexistische Übergriffe können beispielsweise durch Unbekannte, Bekannte, Freundschaft, Kollegschaft, Führungskräften sowie durch Angehörige stattfinden. Bei Frauen und Männern am häufigsten durch unbekannte Personen, des Weiteren aus dem Kollegium und aus dem Freundes- und Bekanntenkreis.³¹

Obwohl Alltagssexismus offensichtlich kein Einzelfall ist, haben 90 Prozent aller Frauen und 86 Prozent aller Männer noch nie für ihre Erfahrungen bei der Polizei oder anderen Behörden Anzeige erstattet. Gesellschaftliche Normen und die Angst vor fortlaufender Diskriminierung hindern oft daran, den rechtlichen und sozialen Aufwand auf sich zu nehmen. Vor allem im Freundeskreis und in der eigenen Familie, stellt dies eine besonders schwere Herausforderung dar. Betroffene befürchten, dass mit einer Strafanzeige die bereits stattgefundene Demütigung zeitlich verlängert und damit am Leben erhalten wird. Zudem müssten sie die Situation detailliert gegenüber anderen Personen beschreiben, um sich zu rechtfertigen. Als Opfer des Übergriffs wären sie damit gleichzeitig Täter:in der Anzeige. Deshalb wird diese nicht nur organisatorisch vermieden, sondern vor allem aus mentalen und psychischen sowie privaten und beruflichen Gründen. Aufgrund dessen, dass die häufigsten Übergriffe von Unbekannten ausgehen, scheint eine Anzeige oft aussichtslos. Frauen sind häufiger betroffen, erstatten aber dennoch seltener Anzeige als Männer. Grund dafür ist die Annahme, dass ein Vorwurf der Dramatisierung möglich wäre.³²

Doch nicht nur das nachträgliche Erstellen einer Strafanzeige stellt sich als schwer heraus, sondern auch das aktive Wehren in der eigentlichen Situation. Dieser Ansicht sind 74 Prozent der betroffenen Frauen und 65 Prozent der betroffenen Männer. Auch 69 Prozent der Frauen und 56 Prozent der Männer, welche noch keine Übergriffe erlebt haben, stellen sich das zur Wehr setzen als schwierig vor. Denn in der Regel sind Betroffene nicht auf einen Vorfall vorbereitet und können dadurch eben nicht schnell reagieren und handeln. Das erste Ziel wird zunächst der Situation zu entfliehen und nicht durch aktives Widersetzen diese zu verlängern. Vor allem weil, die Risiken für die Reaktion der Täter:innen nicht abzuschätzen sind. Oft wird erst im Nachhinein – wenn sich das Ohnmächtigkeitsgefühl gelöst hat – über die eigentlich beste Lösungsmöglichkeit nachgedacht. Wer am Arbeitsplatz sexistische Übergriffe erfährt, sieht sich in einer besonders schwierigen Situation. Betroffene fürchten, falls sie sich wehren, vom Kollegium ausgeschlossen und nicht mehr ernst genommen zu werden und die generelle Arbeitsatmosphäre zu stören.³³

³¹ Vgl. Wippermann, Sexismus im Alltag, 2020, S. 42 f.

³² Vgl. ebd., S. 44 f.

³³ Vgl. ebd., S. 48 f.

Adressiert an die politischen Entscheidungsträger:innen, strebt die Bevölkerung nicht die generelle Strafbarkeit für Alltagssexismus an, sondern bestehende Maßnahmen zu überarbeiten und die hohe Relevanz dafür auszudrücken. Betroffenen soll damit ein besserer Schutz ermöglicht werden. Mit 72 Prozent der Bevölkerung wird sich außerdem deutlich für Präventionsmaßnahmen ausgesprochen und dafür, dass Handlungsbedarf auf politischer Ebene besteht.³⁴

Sichtbar wird, wie dringend eine Auseinandersetzung darüber stattfinden muss, was als Sexismus gilt und was nicht und wo die Grenzen gezogen werden. Vor allem der Situation am eigenen Arbeitsplatz – bei welchem immer noch am zweithäufigsten Sexismus erlebt wird – ist mehr Aufmerksamkeit zu schenken.

2.3.2 Sexismus in der Arbeitswelt

Alltagssexismus im Sinne von Sexismus in der Arbeitswelt äußert sich ebenfalls in unterschiedlichen Formen. Neben sexueller Belästigung kommen auch strukturelle Benachteiligungen hinzu.

2.3.2.1 Sexuelle Belästigung

Als offensichtliche Ausführung von Sexismus handelt es sich um sexuelle Belästigungen. Davon wird ausgegangen, wenn das Verhalten einer Person dazu führt, dass eine andere Person Einschüchterungen, Entwürdigungen, Beleidigungen oder Erniedrigungen ausgesetzt wird. Diese Verhaltensarten können verbal sowie nonverbal zum Ausdruck gebracht werden.³⁵

Bei dem Erkennen einer sexuellen Grenzverletzung ist nicht die Intention des Täters maßgeblich, sondern das Empfinden der betroffenen Person. Auch wenn das Verhalten der Täter:innen im Nachhinein als „nicht böse gemeint“ dargestellt wird, so ist der Tatbestand erfüllt, wenn Betroffene sich in ihrem Recht auf Selbstbestimmung und in ihrer Würde verletzt fühlen.³⁶

Aus einer Studie von 2019 – welche im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes erstellt wurde – ist es ersichtlich, um welche erlebten Formen von sexueller Belästigung es sich in den vorherigen drei Jahren handelte. Zu den häufigsten gehörten: sexistische Witze, belästigende Blicke, intime Fragestellungen, unerwünschte Berührung und Annäherung sowie unangebrachte Einladungen zu privaten Treffen. Dabei handelte es

³⁴ Vgl. Wippermann, Sexismus im Alltag, 2020, S. 50 f.

³⁵ Vgl. Krings, Sexuelle Grenzverletzungen am Arbeitsplatz, 2019, S. 3-5.

³⁶ Vgl. ebd., S. 30.

sich bei 83 Prozent der Befragten nicht um einmalige Ereignisse, sondern um wiederholte Belästigungen.³⁷ Dies zeigte auch schon die Pilotstudie von 2020 im Kapitel 2.3.1, nur mit dem Unterschied, dass die Belästigung über die sozialen Medien nun immer weiter eine größere Rolle spielt.

48 Prozent der betroffenen Frauen, haben sich durch sexistische Vorfälle erniedrigt gefühlt. Von psychischen Belastungen war bei 41 Prozent der Frauen und bei 27 der Männer die Rede. Bedroht gefühlt haben sich dabei 30 Prozent der Frauen und 21 Prozent der Männer. Erkennbar wurde durch die Studie ebenfalls, dass solche Erlebnisse den Arbeitnehmer:innen sowie der Arbeitsstelle schaden. Denn Betroffene wiesen dadurch eine höhere Unzufriedenheit auf, einen teilweise stärker beeinträchtigten Gesundheitszustand als auch eine weniger positiv empfundene Beziehung zum Leitungspersonal. Außerdem wurde in der Studie festgestellt, dass das sexistische Verhalten mehrheitlich von männlichen Personen ausging. Bei übergriffigen Personen handelte es sich zu 53 Prozent um Kundschaft, zu 43 Prozent um Personen im Kollegium und zu 19 Prozent um höhergestellte Mitarbeiter:innen und Führungskräfte.³⁸

Aus einigen Studien geht hervor, dass vor allem trans Personen besonders häufig Benachteiligung und Belästigung am Arbeitsplatz erleben. Dies trifft ebenfalls auf homo- und bisexuellen Menschen zu. Neben den üblichen Formen der sexuellen Belästigung handelte es sich dabei oft um unangenehme Fragen zum Privatleben, sexuelle Andeutungen sowie der Vervielfältigung von sexuellen Gerüchten.³⁹

Im Arbeitskontext wird mit sexueller Belästigung vor allem Macht demonstriert und Konkurrenz sowie Respektlosigkeit ausgeübt. Beispiele aus der Rechtsprechung verstehen unter Machtdemonstration zum Beispiel, wenn Angestellte eine Person belästigen, welche ein Praktikum absolviert. Unter Respektlosigkeit werden beispielsweise sexistische Witze, mit denen Vergewaltigungen verharmlost werden, verstanden. Folgen bei Betroffenen können dabei Beeinträchtigungen der physischen sowie psychischen Gesundheit sein. Daraus können zum Beispiel Schlafprobleme, Scham, Depressionen und Angst resultieren, aber auch eine sinkende Arbeitsmotivation.⁴⁰ Auch Misstrauen gegenüber anderen Mitarbeiter:innen, Verlust des Selbstvertrauens, Schuldgefühle und Verzweiflung sind nicht ausgeschlossen. Die individuellen Probleme wirken sich damit nicht

³⁷ Vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Studie „Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention“, 2019, S. 6.

³⁸ Vgl. ebd., S. 7 f.

³⁹ Vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Was tun bei sexueller Diskriminierung am Arbeitsplatz? Leitfaden für Beschäftigte, Arbeitgeber und Betriebsräte, 2021, S. 9.

⁴⁰ Vgl. ebd., S. 12 f.

nur auf die Betroffenen selbst aus, sondern auch auf das Familien- und Sozialleben sowie auf die Organisation selbst.⁴¹

Vorurteile fördern die Diskriminierung und einige Personen nutzen diese sogar, um ihr sexistisches Verhalten zu rechtfertigen. Die häufigsten Vorurteile gegenüber betroffenen Personen sind dabei Provokation, Schönheit und Karriere durch körperliche Annäherung.

„Die Person hat es provoziert“ ist ein Argument, welches oft als Vorwand für sexuelle Belästigung genutzt wird. In einer Vielzahl von Fällen spielt die Kleidung jedoch keine Rolle. Generell darf dies kein auslösender Aspekt sein, um sich gegenüber einer anderen Person sexistisch zu verhalten. Denn damit wird die eigene Schuld abgegeben und auf Betroffene übertragen, sodass diese dann als Ursache der Belästigung gesehen und somit als schuldig anerkannt werden.⁴²

Das Gleiche gilt für die Aussage „nur hübsche Personen werden sexuell belästigt“. Erweitert wird diese Aussage auch häufig mit dem Adjektiv „jung“. Doch weder die sexuelle Anziehung noch das junge Alter führen zu sexueller Belästigung, sondern die Demonstration von Macht und Stärke.⁴³

Auch die Behauptung „die Person möchte Vorteile erlangen“, kommt vermehrt vor. Darunter fällt, dass körperliche Annäherungsversuche akzeptiert werden, um bessere Aussichten für eine Beförderung zu erhalten. Besonders häufig wird Frauen diese Behauptung aufgrund von einem sexistischen Stereotyp zuteil. Laut diesem erhält eine Frau nur dank ihres Körpers eine höhere Position und nicht durch die eigenen Fähigkeiten und vollbrachten Arbeitsleistungen.⁴⁴

Gemeinsam ist allen Vorurteilen, dass sie versuchen, die sexistischen Taten zu verharmlosen und damit die Täter:innen zu entlasten.

Neben den offensichtlichen Ausführungen von Sexismus, müssen auch die subtilen betrachtet werden. Dabei handelt es sich teilweise um strukturelle Benachteiligungen. Diese werden unter anderem durch die Unterrepräsentation von Frauen in Führungspositionen und dem Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern ersichtlich, auch genannt „Gender Pay Gap“ (GPG).

⁴¹ Vgl. Ducret, Sexuelle Belästigung - was tun?: Ein Leitfaden für Betriebe, 2004, S. 40 f.

⁴² Vgl. ebd., S. 34.

⁴³ Vgl. ebd., S. 35.

⁴⁴ Vgl. ebd., S. 35 f.

2.3.2.2 Frauen in Führung

Die Frage warum sich die Diskriminierung von Frauen – sowohl in der Privatwirtschaft als auch im öffentlichen Dienst – in der Besetzung von Führungspositionen niederschlägt, wird im Folgenden geklärt.

Obwohl sich die Differenz bei der Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern verringert hat, besteht dennoch eine Ungleichheit. Im Jahr 2019 lag der Frauenanteil bei 46,6 Prozent und der Männeranteil bei 53,4 Prozent. Außerdem stagniert der Anteil der erwerbstätigen Frauen seit 2013. Die unterschiedliche Beteiligung ist anhand der Repräsentation des Frauenanteils in Führungspositionen noch deutlicher zu erkennen. Unter einer Führungsposition wird dabei verstanden, dass eine Person bei ihrer (Haupt-)Tätigkeit leitend tätig wird. Trotz des im Jahr 2015 eingeführten Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Führungspositionen, lag dieser 2019 lediglich bei 29,4 Prozent, währenddessen der Anteil der Männer 70,6 Prozent betrug.⁴⁵

Die Benachteiligung von Frauen kann in drei verschiedenen Formen zusammengefasst werden: die „allokative“, „valuative“ und die „within-job discrimination“.⁴⁶

Unter allokativer Diskriminierung wird verstanden, dass Frauen aufgrund von Diskriminierung – durch zumeist männliche Entscheider in einer Organisation – innerhalb des Prozesses einer Stellenzuweisung, generell seltener als Männer Führungspositionen erreichen. Man spricht von einer Präferenz für das männliche Geschlecht bei der Vergabe von Leitungspositionen durch ebenfalls männliche Entscheidungsträger. Eine direkte Ausprägung dieser Diskriminierungsart ist die „statistische Diskriminierung“. Dabei wird davon ausgegangen, dass bei Frauen durchschnittlich häufiger Erwerbsunterbrechungen aufgezeigt werden, wodurch den Organisationen ein Verlust von Arbeitsvermögen entsteht. Diese Erwerbsausfälle können sich beispielsweise durch Kinder- oder Altenpflege ergeben. Als Schlussfolgerung dieses statistischen Mittels auf einzelne Frauen, ergibt sich eine Bevorzugung von Männern bei Beförderungen. Die statistische Diskriminierung weist dennoch keine Abweichungen in der Erwerbung von Führungspositionen bei kinderlosen Frauen und Männern auf.⁴⁷

Aufgrund von verschiedener Konzentrationen der Geschlechter in jeweils unterschiedlichen Berufen oder Branchen, werden mit der valuativen Diskriminierung Arbeitsfelder und Arbeitsstellen mit einem hohen Frauenanteil oder Tätigkeiten, die als „typisch“ weiblich gelten, hinsichtlich der Aufstiegschancen abgewertet. So gelten Tätigkeiten der Fürsorge und Pflege als klassische „Frauenberufe“. Damit sind die Karrieremöglichkeiten in

⁴⁵ Vgl. Destatis, Teilhabe von Frauen im Erwerbsleben [Zugriff am: 01.03.2022].

⁴⁶ Vgl. Schröder, Geschlechterungleichheiten in Arbeit, Wohlfahrtsstaat und Familie, 2021, S. 282.

⁴⁷ Vgl. ebd., S. 282 f.

diesen Bereichen hoch. Dies ist zunächst als positiv anzusehen, doch bedeutet, dass die Chancen von Frauen in Führungsebenen aufzusteigen, von dem beruflichen Kontext abhängen. Selbst wenn sie dann in eine Führungsposition aufgestiegen sind, werden sie meistens eher unterstützend für von Männern besetzte Posten tätig.⁴⁸

Die within-job discrimination – auch genannt Diskriminierung am Arbeitsplatz – bezieht sich auf Vorgänge, die Frauen in Führungspositionen und deren Erfolge beeinflussen. Dies geschieht vor allem durch die Reproduktion von Geschlechterrollen, beziehungsweise Stereotypen. Während männliche Führungskräfte als pragmatisch und durchsetzungsstark charakterisiert werden, wird die weibliche Leitung mit emotional und durchsetzungsschwach in Verbindung gebracht. So sind auch Frauen oft selbst der Meinung, dass sie mehr leisten müssen als Männer, um sich selbst und andere vom Gegenteil zu überzeugen. Wenn weibliche Führungskräfte dann aber doch Durchsetzungsstärke zeigen, werden sie als „unweiblich“ betitelt und das nicht ausschließlich nur von Männern.⁴⁹ Wenn Frauen trotz Hindernissen eine Führungsposition erlangt haben, bleiben weitere nicht aus. Dies können schlechtere Arbeitsbedingungen sowie wenig soziale Unterstützung sein. Damit erhöht sich das Risiko für Stress enorm und resultiert in geringerer Arbeitsmotivation und -zufriedenheit sowie mangelhafter Gesundheit, was wiederum dazu führen kann, die Führungsrolle wieder zu verlieren.⁵⁰

Die Unterrepräsentation von Frauen in Führungspositionen kann somit zum einen durch die drei erläuterten Formen der Diskriminierung erklärt werden und zum anderen durch „Selbstselektion“. Damit ist die Präferenz für Familie gemeint, weshalb sich Frauen wohl häufiger für Berufe und Positionen mit besserer Vereinbarkeit entscheiden. Dennoch ist es falsch, alle Frauen als familienorientiert zu charakterisieren. Frauen in Führung deuten ihren niedrigen Anteil an allen Beschäftigten in Führungspositionen, an erster Stelle der Diskriminierung und an zweiter Stelle der geringen Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Männer hingegen halten Frauen in erster Linie für ungenügend qualifiziert und erst an zweiter Stelle diskriminiert.⁵¹

Diese Benachteiligungen und Vorurteile müssen abgebaut werden, sodass Frauen und Männer in einem gleichen Wettbewerb auf Führungspositionen hinarbeiten können und dies auch für beide erstrebenswert ist.

⁴⁸ Vgl. Schröder, *Geschlechterungleichheiten in Arbeit, Wohlfahrtsstaat und Familie*, 2021, S. 283 f.

⁴⁹ Vgl. ebd., S. 284 f.

⁵⁰ Vgl. ebd., S. 285.

⁵¹ Vgl. ebd., S. 285 f.

Nach den aktuellen Analysen von Führungspositionen in Betrieben und Verwaltungen des Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung wird deutlich, dass sich der Frauenanteil auf der ersten Führungsebene seit 16 Jahren kaum verändert hat, unabhängig von Privatwirtschaft oder dem öffentlichen Dienst.⁵²

In der Privatwirtschaft lag der Frauenanteil im Jahr 2020 in der ersten Führungsebene bei 27 Prozent und in der zweiten Ebene bei 40 Prozent. Der Frauenanteil an allen Beschäftigten lag bei 44 Prozent, weshalb man auf der ersten von einer hohen Unterrepräsentation sprechen kann und in der zweiten Führungsebene fast von einem Gleichgewicht.⁵³ Höher ist der Anteil auf beiden Ebenen im öffentlichen Dienst des Jahres 2020. Die erste betrug dabei 37 Prozent und die zweite Führungsebene 46 Prozent. Im Verhältnis zur Gesamtbeschäftigung von Frauen – welche 61 Prozent betrug – waren sie aber dennoch schlecht vertreten, vor allem hinsichtlich der zweiten Ebene. Ursache für die niedrige Repräsentanz ist der generell hohe Frauenanteil an allen Beschäftigten im öffentlichen Dienst.⁵⁴

Ein Unterschied zwischen den Anteilen ist dabei nicht nur zwischen der Privatwirtschaft und dem öffentlichen Sektor zu bemerken, sondern auch zwischen West- und Ostdeutschland. Privatwirtschaftlich zeigt sich, dass Frauen in Ostdeutschland besser in Führungspositionen vertreten sind. Auf der ersten Ebene beträgt der Unterschied 5 Prozent und auf der zweiten 7 Prozent.⁵⁵ Während die Werte in der ersten Ebene im west- und ostdeutschen öffentlichen Sektor fast gleich hoch sind, sind die Frauen in Ostdeutschland um 4 Prozent mehr in der zweiten Führungsebene vertreten. Ebenso kann gesagt werden, dass je mehr Beschäftigte der Arbeitsplatz bereithält, desto geringer der Anteil an weiblichen Führungskräften ist. Anders ist dies beispielsweise bei Betrieben des Gesundheits- und Sozialwesens sowie der Erziehung und Bildung, in der Privatwirtschaft als auch im öffentlichen Dienst. Denn in diesen Branchen haben Frauen überdurchschnittlich häufig eine Führungsposition inne.⁵⁶

Durch die Erhöhung der Teilhabe von Frauen wäre es möglich, dass das Problem der geschlechtsspezifischen Lohnungleichheit ebenfalls verbessert werden könnte. Deshalb wird im Folgenden der GPG erläutert, beziehungsweise was darunter verstanden wird.

⁵² Vgl. Kohaut, Möller, Führungspositionen in Betrieben und Verwaltungen, 2022, S. 8.

⁵³ Vgl. ebd., S. 2.

⁵⁴ Vgl. ebd., S. 5.

⁵⁵ Vgl. ebd., S. 2 f.

⁵⁶ Vgl. ebd., S. 5 f.

2.3.2.3 Ungleichheit in der Bezahlung

Die sogenannte Entgeltlücke zeigt den prozentualen Unterschied im durchschnittlichen Verdienst von Frauen an dem von Männern auf. Diese Abweichung kann durch den Bruttostundenverdienst errechnet werden. Unterschieden wird dabei zwischen dem unbereinigten GPG und dem bereinigten Anteil – welcher nicht strukturell zu erklären ist – des GPG.⁵⁷

Damit stellt der unbereinigte GPG die Bruttoverdienste von Frauen gegenüber Männern, ohne Berücksichtigung von ursächlichen Faktoren, dar. Dementsprechend sagt er aus, dass Frauen im Durchschnitt weniger verdienen als Männer, vor allem weil sie sich unterschiedlich entscheiden oder handeln. Wichtige Faktoren können dabei sein, dass Frauen mehr Zeit für die Erziehung der Kinder oder Pflege von Familienangehörigen verbringen, daher auch öfter in Teilzeit oder Minijobs arbeiten, die Arbeit länger unterbrechen und eher in niedriger bezahlten Berufen oder Positionen arbeiten.⁵⁸

Abhängigkeiten für diesen Unterschied können also generell Führungs- sowie Qualifikationsansprüche, Berufsausübung, Branchenwahl, Bildung, Berufserfahrung, Beschäftigungsumfang, sonstige Faktoren und ein nicht erklärter Teil sein.⁵⁹

Der bereinigte Anteil, auch der „unerklärte Rest“ genannt, misst den Bezahlungsunterschied bei vergleichbaren Arbeiten, Erwerbsbiografien sowie Qualifikationen zwischen Frauen und Männern. Dieser ist nicht auf strukturelle Unterschiede wie Arbeitszeit, Beruf und dem geringen Anteil von Frauen in Führungsebenen zurückzuführen.⁶⁰

Im Jahr 2021 lag der unbereinigte GPG bei 18 Prozent. Das heißt, dass Frauen in Deutschland pro Stunde durchschnittlich um diesen Prozentsatz weniger bezahlt wurden als Männer. Während Frauen durchschnittlich 19,12 Euro erhielten, betrug der Bruttostundenverdienst bei Männern 23,20 Euro. Diese Tatsache ergibt eine Differenz von 4,08 Euro für Frauen.⁶¹

Der Equal Pay Day (EPD) markiert dabei symbolisch die geschlechtsspezifische Lohnlücke zwischen Frauen und Männern. Dieser Aktionstag findet immer an jenem Tag statt, bis zu dem Frauen im Prinzip unbezahlt gearbeitet haben, währenddessen Männer schon ab dem ersten Tag eines neuen Jahres – dem 01. Januar – ihren Lohn erhalten haben. Damit wird der EPD an keinem feststehenden Tag begangen, sondern je nach Veränderung des GPG berechnet. Da dieser im Jahr 2021 bei 18 Prozent lag, wird dieser

⁵⁷ Vgl. Eicker, Gender-Pay-Gap, S.1 f. [Zugriff am: 03.03.2022].

⁵⁸ Vgl. BMFSFJ, Lohngerechtigkeit [Zugriff am: 03.03.2022].

⁵⁹ Vgl. Klammer, Klenner, Geschlechterungleichheiten in Arbeit, Wohlfahrtsstaat und Familie, 2021, S. 307 f.

⁶⁰ Vgl. Destatis, Wie wird der Gender Pay Gap erhoben und berechnet? [Zugriff am: 10.03.2022].

⁶¹ Vgl. Destatis, Verdienste und Verdienstunterschiede [Zugriff am: 11.03.2022].

Prozentsatz von 365 Tagen errechnet. Das Ergebnis sind 66 Tage. Dies ist der Grund, warum der EPD im Jahr 2022 am 07. März abgehalten wurde.⁶²

Dennoch ist positiv anzumerken, dass sich dieser geschlechtsspezifische Unterschied in den letzten Jahren deutlich verändert hat. So lag er im Jahr 2006 noch bei 23 Prozent. Der bereinigte Anteil des GPG – welcher alle vier Jahre auf der Basis einer Verdienststrukturerhebung berechnet wird – liegt seit 2018 bei sechs Prozent.⁶³

Doch gibt es auch einen Unterschied zwischen West- und Ostdeutschland. Denn im Jahr 2021 lag die unbereinigte Entgeltlücke in Westdeutschland bei 19 Prozent und in Ostdeutschland jedoch nur bei sechs Prozent. Trotzdem ist auch in Westdeutschland in den vergangenen 15 Jahren eine Verbesserung zu erkennen. Der Verdienstabstand verringerte sich seit 2006 um fünf Prozentpunkte.⁶⁴

Deutlich wird, dass auch eine Abweichung zwischen der Privatwirtschaft und dem öffentlichen Dienst vorliegt. Der unbereinigte GPG lag 2021 in ganz Deutschland in der Privatwirtschaft bei 20 Prozent und im öffentlichen Sektor bei 7 Prozent.⁶⁵

Die Ursachen des Verdienstunterschiedes können ebenfalls nur alle vier Jahre durch die Verdienststrukturerhebung analysiert werden. Der unbereinigte GPG von 2018 mit 20 Prozent lässt sich mit 71 Prozent unter anderem durch die Unterrepräsentation von Frauen in Führungspositionen und der Arbeit in schlechter bezahlten Berufen und Branchen erklären. Die restlichen 29 Prozent entsprechen dem bereinigten Anteil von 2018. Es sollte aber angenommen werden, dass dieser niedriger ausfallen würde, wenn mehr Informationen zu weiteren Einflussmöglichkeiten bereitstünden, zum Beispiel durch Auskünften von Erwerbsunterbrechungen.⁶⁶

Obwohl der bereinigte Anteil des Verdienstunterschiedes die eigentlichen Nachteile von Frauen deutlich macht und als diskriminierend gilt, so können sich trotzdem auch hinter dem unbereinigten GPG benachteiligende Strukturen verbergen. Eben gerade durch die geringe Entlohnung von Teilzeitbeschäftigten und in vermeintlich als „weiblich“ wahrgenommenen Berufen und Branchen.⁶⁷

Der GPG zeigt damit ebenfalls die unterschiedliche Verteilung von unbezahlter Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern auf, auch „Gender Care Cap“ genannt. Darin ist

⁶² Vgl. BPW Germany, Equal Pay Day Faktenblatt [Zugriff am: 16.03.2022].

⁶³ Vgl. Destatis, Verdienste und Verdienstunterschiede [Zugriff am: 11.03.2022].

⁶⁴ Vgl. Destatis, Gender Pay Gap 2021: Frauen verdienen pro Stunde weiterhin 18 % weniger als Männer [Zugriff am: 11.03.2022].

⁶⁵ Vgl. Destatis, Geschlechtsspezifischer Verdienstabstand im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft (unbereinigt) ab 2014 [Zugriff am: 12.03.2022].

⁶⁶ Vgl. Destatis, Gender Pay Gap 2021: Frauen verdienen pro Stunde weiterhin 18 % weniger als Männer [Zugriff am: 12.03.2022].

⁶⁷ Vgl. Klammer, Klenner, Geschlechterungleichheiten in Arbeit, Wohlfahrtsstaat und Familie, 2021 S. 308 f.

die Betreuung von Kindern, Arbeit im Haushalt und Garten, Pflege von Angehörigen, Hilfe für andere Personen oder ehrenamtliche Tätigkeit eingeschlossen. Nach dem Stand von den Jahren 2012 und 2013 zu urteilen, verbringen Frauen täglich 52,4 Prozent und damit vier Stunden und 13 Minuten mehr Zeit mit unbezahlten Sorgearbeiten als Männer, mit nur zwei Stunden und 46 Minuten.⁶⁸

Doch der GPG wirkt sich auch auf die Altersvorsorge unterschiedlich auf Frauen und Männer aus, denn das Alterssicherungssystem ist auf Erwerbstätigkeit ausgelegt. Als Folge entsteht der „Gender Pension Gap“, beziehungsweise der prozentuale Unterschied zwischen der durchschnittlichen Rente von Frauen und Männern. Im Jahr 2018 betrug dieser 37,4 Prozent und bedeutete deshalb für Deutschland den 6. Platz in der Europäischen Union. Je höher die eigenen Beitragszahlungen in die Rentenversicherung während des Lebensverlaufes waren, desto höher sind auch die Rentenansprüche. Lange oder häufige Erwerbsunterbrechungen von Frauen führten zu einer geringeren Einzahlung in die Rentenversicherung als bei Männern. Der aktuelle Gender Pension Gap bezieht sich jedoch auf den Erwerbsbiografien von Personen, deren Erwerbsleben noch geprägt war von Geschlechterrollen und veralteten Partnerschaftsmodellen.⁶⁹

Als Unterstützung soll das EntGTranspG weiterhin tätig werden, um diese Lohnlücken zwischen Frauen und Männern zu schließen und gleichen Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeitstätigkeiten zu erhalten.⁷⁰

⁶⁸ Vgl. BMFSFJ, Gender Care Cap – ein Indikator für die Gleichstellung [Zugriff am: 16.03.2022].

⁶⁹ Vgl. Kochskämper, Gender Pension Gap – Lehren für die Zukunft?, 2020, S. 1 ff.

⁷⁰ Vgl. BMFSFJ, Entgelttransparenzgesetz [Zugriff am: 14.03.2022].

3 Handlungsempfehlung

Um Sexismus am Arbeitsplatz abzubauen, muss eine Sensibilisierung hinsichtlich dieser Thematik bei allen Personen innerhalb einer Organisation stattfinden. Dabei empfiehlt es sich eine Handlungsempfehlung zu erörtern, welche Aufklärung bietet. Eine solche kann zwar keine übergriffigen Verhaltensweisen abwehren, doch allen Arbeitnehmer:innen Orientierung und Sicherheit bieten. Sexismus bringt nicht nur individuelle Folgen bei Betroffenen mit sich, sondern auch einige, die sich negativ auf die Organisation – beziehungsweise auf den Ruf und auf das Arbeitsklima – auswirken können. Die Bekämpfung von Sexismus lohnt sich somit nicht nur für Arbeitnehmer:innen.

Innerhalb dieser Handlungsempfehlung wird sich auf sexuelle Belästigung als Ausdruck von Sexismus beschränkt.

3.1 Konfliktbewältigung

Prävention ist der Schlüssel zu einem diskriminierungsfreien Arbeitsumfeld, weshalb zur Lösung eine Maßnahme in Form eines „Fragebogens für Arbeitnehmer:innen zur Aufklärung“ definiert werden soll.

Das Wort „Aufklärung“ hat bei diesem Lösungsvorschlag eine doppelte Bedeutung inne. Zum einen sollen die gestellten Fragen der Aufklärung über die Thematik dienen und zum anderen Arbeitgeber:innen in Kenntnis setzen – und somit darüber aufklären – ob es innerhalb der Organisation möglicherweise Probleme gibt.

Um in die eigentliche Handlungsempfehlung einzusteigen, wird vorerst kurz die Problematik, die Notwendigkeit und das Ziel der Maßnahme erläutert. Sinnvoll wäre dieser Einblick auch für die Arbeitnehmer:innen, weshalb ein Entwurf als Zusammenfassung (Vgl. Anhang 1: Entwurf zur Begründung der Maßnahme) erstellt wurde. Darin wird ebenfalls die Frage geklärt, weshalb sich für einen Fragebogen entschieden wurde. Aus diesen Gründen sollte diese Information vor dem Fragebogen (Vgl. Anhang 2: Entwurf des Fragebogens für Arbeitnehmer:innen) angehängt werden.

Trotz der Regelungen des AGG – insbesondere des Benachteiligungsverbot nach § 7 AGG – ist sexistisches Verhalten dennoch im Arbeitsalltag gegenwärtig. Der Arbeitsplatz stellt laut der Pilotstudie von Dr. Carsten Wippermann sogar den zweithäufigsten Ort dar, an welchem sexistische Vorfälle geschehen.⁷¹ Demnach reichen möglicherweise vorhandene Betriebs- und Dienstvereinbarungen dahingehend oft nicht aus, um sexuelle Belästigung abzuwehren.

⁷¹ Vgl. Wippermann, Sexismus im Alltag, 2020, S. 34.

Darin wird unter anderem geschildert, dass das Entgegenwirken ein wichtiges Anliegen der Schutz- und Fürsorgepflicht gegenüber den Beschäftigten darstellt, ein respektvoller Umgang innerhalb der Organisation stattfinden muss und Sanktionen drohen, wenn jemand die Würde einer anderen Person verletzt. Sinnvoll ist es dies aktiv und kontinuierlich den Arbeitnehmer:innen vor Augen zu führen, sodass diese Werte nicht in Vergessenheit geraten. Dabei könnte der Fragebogen zum Einsatz kommen.

Notwendig ist die Maßnahme, da Betroffene oder Beobachter:innen von sexueller Belästigung häufig nicht wissen, wohin sie sich in der Organisation wenden können. Des Weiteren kann die Hemmschwelle hoch sein, etwaige Vorkommnisse generell zu melden. Es ist immer schwierig, das Fehlverhalten von anderen Personen zu thematisieren, vor allem wenn es von Vorgesetzten ausgeht. Es sollten demnach keine falschen Schlüsse daraus gezogen werden, wenn noch keine:r von den Beschäftigten eine Beschwerde eingereicht hat. Denn selbst wenn auf dem ersten Blick keine Diskriminierungen sichtbar sind, können trotzdem benachteiligende Strukturen bestehen, die sich im Laufe der Zeit entwickelt haben. Gerade weil geschlechtsspezifische Diskriminierung auch unbewusst durch Geschlechterstereotypen und Rollenvorstellungen entstehen kann.

Vor allem Betroffene brauchen ein Anzeichen, dass Ihre Anliegen auch angemessen behandelt werden und ihnen daraus keine weiteren Benachteiligungen entstehen. Der Fragebogen stellt damit ein klares Signal dafür dar, dass das Wohlbefinden der Arbeitnehmer:innen und die Bekämpfung von Sexismus am Arbeitsplatz hohe Priorität haben. Mit dieser Maßnahme würde die Organisation auf die Beschäftigten zukommen, sodass sich niemand dazu überwinden muss, seine Erfahrungen mitzuteilen.

Ziel ist es, dass sich die Organisation dadurch offen gegen Sexismus ausspricht. Je mehr sich für einen respektvollen Umgang am Arbeitsplatz eingesetzt und auf gegenseitige Wertschätzung plädiert wird, desto unwahrscheinlicher werden sexistische Ereignisse und Grenzüberschreitungen. Zudem kann somit Betroffenen eventuell mehr Mut gemacht werden – auch unabhängig von diesem Fragebogen – von ihrem Beschwerderecht nach § 13 AGG Gebrauch zu machen.

Bei dem Fragebogen handelt es sich um eine Präventionsmaßnahme, da die Formen von sexueller Belästigung deutlich werden und man demzufolge seinen Umgang zu anderen Personen im Arbeitsumfeld selbst in Frage stellen und reflektieren kann. Potenziell Betroffene können damit in die Lage versetzt werden, selbstbewusst auf eine sexuelle Grenzverletzung zu reagieren. Zudem kann dieser Schritt abschreckend für Täter:innen

wirken, da ihnen dadurch bewusst werden kann, dass deren potenziell sexuell belästigendes Verhalten arbeitsrechtliche Maßnahmen nach sich zieht und moralisch zu verurteilen ist.

Die Handlungsempfehlung in Form eines Fragebogens, erweist die im nachfolgenden genannten Vorteile.

Eine systematische Überprüfung der Arbeitsbedingungen ist sinnreich, um die Sensibilisierung zu unterstützen, die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern, Diskriminierung abzuwehren und damit die Arbeitszufriedenheit und die Gesundheit der Belegschaft weiterhin zu fördern. Die Erhebung in Form eines Fragebogens stellt dabei eine selbsterklärende Methode dar, um die Daten ohne Missverständnisse einzuholen. Vor allem handelt es sich um eine sehr geeignete Möglichkeit, um diese auch gut, vergleichbar und mit geringem Zeitaufwand auswerten zu können.

3.2 Fragebogen für Arbeitnehmer:innen

Bevor ein solcher Fragebogen in der Arbeitswelt umgesetzt werden kann, muss sichergestellt werden, dass bestimmte Anforderungen festgelegt worden sind, dieser übersichtlich gestaltet ist und die zu stellenden Fragen präzise und möglichst verständlich, beziehungsweise einfach formuliert sind.

Als wichtige Anforderung wurde festgelegt, dass es für alle Beschäftigten verpflichtend sein sollte, den Fragebogen auszufüllen. Außerdem muss dieser einen hohen Grad an Anonymität aufweisen sowie in geschlechtergerechter Sprache verfasst sein. Des Weiteren wird empfohlen, diesen halbjährlich durchzuführen und sowohl in digitaler als auch in schriftlicher Form für die Arbeitnehmer:innen zur Verfügung zu stellen.

Gründe, wie die mangelnde Information über Anlaufstellen, empfundene Hilflosigkeit sowie Angst vor unzureichender Anonymität und negativen Folgen, stellen Hemmschwellen dar. Diese gelten als Ursachen dafür, dass betroffene Arbeitnehmer:innen selten von ihrem Beschwerderecht Gebrauch machen oder andere rechtliche Schritte einleiten. Aus diesen Gründen soll der Fragebogen für alle Beschäftigten verpflichtend sein. Neben dem möglichen Abbau dieser Hemmschwelle ergibt sich ein besserer Überblick über die Gesamtsituation im Arbeitsumfeld. Dass sich jede:r beteiligen muss, unterstreicht noch einmal den hohen Stellenwert dieser Thematik.

Insbesondere aufgrund der Angst vor Anonymitätsverlust und dessen möglichen Folgen, kann der Fragebogen ohne Namensabgabe an die auswertende Stelle weitergeleitet werden. Damit kann auch eine vorurteilsfreie Prüfung gewährleistet werden.

Sowohl der Fragebogen als auch der Anhang zur Begründung der Maßnahme ist in geschlechtergerechter Sprache verfasst. Dadurch wird gewährleistet, dass sich jede:r angesprochen und gehört fühlt.

Vorgesehen ist, dass der Fragebogen mindestens halbjährlich ausgefüllt und damit die Situation seit der letzten Befragung abgebildet wird. Es ist nicht sinnvoll diese über länger zurückliegende Ereignisse vorzunehmen, sondern die Perioden kurz zu halten. Damit wird verhindert, dass eine Person, welche vor drei Jahren unerwünschte Berührungen erfahren hat, dies immer wieder bei neuen Befragungen angeben muss. Außerdem kann durch die halbjährliche Anwendung des Fragebogens zeitnah auf aktuelle Vorkommnisse reagiert und die Sensibilisierung aufrechterhalten werden. Von einer sehr häufigen Anwendung ist abzusehen, da dies von den Arbeitnehmer:innen als störend empfunden werden könnte und damit möglicherweise die Intention des Fragebogens nicht mehr ernst genommen wird.

Die Erstbefragung stellt selbstverständlich eine Sonderform dar, da es vor der Einführung des Fragebogens noch keine Befragung gegeben hat und somit auch nicht die vorherige Situation des letzten halben Jahres abgebildet werden kann.

Außerdem sollte das Dokument zur Begründung der Maßnahme und der Fragebogen digital und schriftlich zur Verfügung gestellt werden. Die digitale Version stellt in Bezug auf die Digitalisierung eine zeitgemäße und moderne Anwendung dar. Die Daten können leicht gespeichert werden und es wird weniger Papier benötigt. Zudem wird eine gute Lesbarkeit sowie eine höhere Anonymität gewährleistet, da keine Handschrifterkennung erfolgen kann. Aus der digitalen Variante ergibt sich auch die Möglichkeit zu einer automatisierten Auswertung der Ergebnisse durch computergestützte Software. Die Papierform ist ansprechender, falls eine Person keinen Zugang zu elektronischen Geräten wie Computern hat oder der Computerarbeitsplatz keinen vor fremden Blicken geschützten Bereich darstellt.

Auch für Personen, die generell eine schriftliche Variante bevorzugen, ist diese Option ideal. Um die Anonymität auch bei dieser Form zu wahren, sollte mit den Dokumenten ein einheitlicher Umschlag ausgeteilt werden, um den ausgefüllten Fragebogen geschützt wieder einzureichen.

Um die Übersichtlichkeit des Fragebogens zu wahren, wurde dieser in folgende Bereiche eingeteilt: Allgemeines, eigene Betroffenheit, Beobachtungen im Arbeitsumfeld, Umgang mit sexueller Belästigung und Fazit. Relevant wird diese Untergliederung noch einmal im Kapitel 3.3 für die Auswertung der Ergebnisse.

Die Seitenanzahl des Fragebogens kann je nach Umsetzung variieren. Wichtig war bei der Erstellung, dass nicht zu viele Fragen gestellt werden, um die geschätzte Bearbeitungszeit gering zu halten und die Befragten nicht zu überfordern. Außerdem sollte das Layout des Fragebogens ansprechend durch die Organisation gestaltet werden.

Im Zuge der Herausarbeitung von Fragestellungen wurde sich mit den unterschiedlichen Fragetypen, wie geschlossene, offene und halboffene Fragen, befasst. Bei geschlossenen Fragen können die Befragten aus vorgegebenen Antwortmöglichkeiten wählen. Bei offenen Fragen gibt es keine Auswahl an verschiedenen Antwortmöglichkeiten. Hier soll die Antwort in eigenen Worten verfasst werden. Eine halboffene Frage bietet sich an, wenn die möglichen Antworten nicht gänzlich zutreffend sein könnten und für die Befragten somit eine weitere Option geschaffen werden soll, ihre Antwort in eigenen Worten anzugeben.⁷²

Geschlossene Fragestellungen werden innerhalb des Lösungsvorschlages in Form von Ja-Nein-Fragen sichtbar sowie in bestimmten Auswahlmöglichkeiten. Grund dafür ist, dass dabei eine einfache und schnellere Auswertung garantiert ist, da die Ergebnisse besser zu vergleichen sind. Auch für die Personen, die das Formular ausfüllen müssen, ist dies ein ansprechender Fragetyp. Denn bei der Beantwortung dieser Fragen muss wenig Zeit investiert werden.

Offene Fragen bedeuten zwar einen höheren Zeitaufwand sowohl für die Befragten, als auch für die auswertende Stelle, jedoch werden die Teilnehmer:innen in diesem Kontext nicht durch Vorgaben von Auswahlmöglichkeiten beeinflusst und können somit ihre eigene Meinung und Hinweise preisgeben. Im speziellen Fall des Fragebogens ist die Beantwortung von offenen Fragen optional. Denn es ist nicht unwahrscheinlich, dass dadurch Schlussfolgerungen auf die eigene Person gezogen werden könnten und deshalb die Anonymität verloren geht.

Bei den halboffenen Fragen, werden im Fragebogen die wichtigsten Antwortmöglichkeiten zur Auswahl gestellt. Außerdem besteht die Möglichkeit eigene Antworten zu ergänzen und somit selbst eine Textantwort vorzunehmen. Damit bietet diese Art von Fragestellungen, die gleichen Vorteile wie geschlossene und offene Fragen.

Die drei Fragetypen wurden im Rahmen von kurzen Erläuterungen zu Beginn des Fragebogens beschrieben. Um weitere Verständnisfehler zu verhindern, wurden knappe Fragestellungen gewählt und Fremdwörter vermieden.

⁷² Vgl. Qualtrics LLC, Fragetypen: Merkmale und Funktionen in Umfragen [Zugriff am 18.03.2022].

Im Folgenden werden die Fragestellungen des Fragebogens genannt und eine Begründung dieser vorgenommen. Dabei wird geklärt weshalb die Fragen gestellt werden und welche Schlussfolgerungen daraus gezogen werden können.

In einem ersten Schritt wurden zunächst allgemeine Fragen an die Arbeitnehmer:innen gestellt.

Frage 1: Grundsätzlich ist der Fragebogen anonym. Um dennoch eine Eingrenzung und damit eine bessere Auswertung der Ergebnisse vornehmen zu können, wird die Frage „In welcher Organisationseinheit sind Sie tätig?“, gestellt. Die Fragestellung ist dabei je nach Organisationsstruktur entsprechend anzupassen. Das heißt, es kann beispielsweise auch nach der zugehörigen Arbeitsgruppe gefragt werden. Diese Eingrenzung sollte trotzdem die höchstmögliche Anonymität gewährleisten. Dafür kann es nötig sein, dass nicht nach der kleinsten Einheit gefragt werden sollte, da darin möglicherweise zu wenig Personen beschäftigt sind. Denn dabei könnten – bei der Auswertung der Fragebögen – Schlussfolgerungen auf die Personen gezogen werden, weshalb die nächst größere Einheit zur Befragung auszuwählen ist. Wenn Handlungsbedarf besteht, können durch die Eingrenzung der Organisationseinheit die Folgemaßnahmen zielgerichteter erfolgen.

Frage 2: Mit der Frage „Haben Sie Führungsverantwortung?“ wird deutlich, ob bei von sexueller Belästigung betroffenen Führungskräften, hierarchisch höhere Stellen für die Maßnahmenumsetzung zuständig sind. Zudem kann bei der Auswertung ein Vergleich zwischen der Betroffenheit von Arbeitnehmer:innen ohne Führungsposition und Führungskräften gezogen werden.

Im zweiten Schritt wurden Fragen zur eigenen Betroffenheit gestellt.

Frage 3: Bei einer verneinenden Beantwortung der Frage „Haben Sie Sexismus an Ihrem Arbeitsplatz selbst erlebt?“, sind die restlichen Fragen unter diesem Teilbereich hinfällig. Dennoch ist es möglich, dass eine Person aufgrund der noch folgenden Fragen feststellt, doch betroffen gewesen zu sein. Die Ursache kann sein, dass sexuelle Belästigung in manchen Ausdrucksweisen durch Gewohnheit nicht mehr bewusst wahrgenommen wird, insbesondere wenn diese zunächst als „nett gemeint“ verstanden wird. Außerdem dient die Fragestellung als Einleitung in das eigentliche Thema und als Leitfrage für die Auswertung der Fragebögen.

Um das Ausmaß der sexuellen Belästigung in einer Organisationseinheit festzustellen, wird mit der Frage „Wenn ja, regelmäßig?“, die Häufigkeit der Vorfälle ersichtlich. Da jede:r ein eigenes Verständnis für „regelmäßig“ hat, gibt es täglich, wöchentlich und monatlich als untergliederte Auswahlmöglichkeiten.

Frage 4: Da die Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes häufig den Auslöser von sexueller Belästigung darstellt, wird die Frage „Haben Sie sich schon einmal aufgrund Ihres Geschlechtes ungleich behandelt gefühlt?“, gestellt.

Die Frage wird halboffen gestellt. Damit kann im Anschluss einer Bejahung zusätzlich eine genauere Erläuterung unter „Wenn ja, inwiefern?“ erfolgen.

Frage 5: Da es verschiedene Ausdrucksformen der verbalen und nonverbalen sexuellen Belästigung gibt, dient die Frage „Welche Form der sexuellen Belästigung haben Sie erlebt?“ zur umfangreichen Darstellung der Sachlage. Dabei werden die häufigsten Formen als Antwortmöglichkeiten aufgezählt, wobei keine Unterscheidung in der Schwere der Vergehen gemacht wird. Dies wirkt einer Verharmlosung von subjektiv weniger schwerwiegenden Taten entgegen. Durch die große Vielzahl an Antwortmöglichkeiten werden die Arbeitnehmer:innen umfassend über die verschiedenen Ausdrucksformen der sexuellen Belästigung informiert. Dies trägt maßgeblich zur Sensibilisierung und somit auch zur Aufklärung zum Thema bei.

Frage 6: Mit der Frage „Ist diese sexuelle Grenzverletzung von mehreren Personen ausgegangen?“ wird abgrenzt, ob es sich um Einzeltäter:innen, mehrere Personen oder Gruppen handelt. Die zwei letzteren Möglichkeiten könnten darauf hinweisen, dass Betroffene eventuell aus einem Arbeitsteam ausgegrenzt werden.

Frage 7: Um herauszufinden, in welchem beruflichen Verhältnis die betroffenen Personen zu den Täter:innen sexueller Belästigung stehen, wird die Frage „Welche Personengruppe war dafür verantwortlich?“, gestellt. Hier zeigt sich auch, ob die Täter:innen hierarchisch höher gestellt sind. Diese Information dient der näheren Eingrenzung des Täter:innenkreises und lässt eine zielgerichtete Auswertung zu. Allgemein gilt, dass jedes sexistische Verhalten von Täter:innen – ungeachtet der Stellung innerhalb der Organisation – inakzeptabel und nicht zu rechtfertigen ist. Betroffene Personen sollen in jedem Fall geschützt werden.

Frage 8: Die Erfahrung von sexueller Belästigung kann die Arbeitsleistung- und Motivation von Betroffenen beeinflussen, weshalb die Frage „Haben Sie sich durch die sexuelle Belästigung in Ihrer Arbeit beeinträchtigt gefühlt?“, gestellt wird. Bei der Bejahung wird ersichtlich, dass sich die Betroffenheit negativ auf die Organisation auswirkt und somit Handlungsbedarf besteht.

Frage 9: Da sich die Betroffenheit vor allem auf die eigene Gesundheit auswirkt, wird die Frage „Hat sich die Erfahrung von sexueller Belästigung auf Ihren Gesundheitszustand negativ ausgewirkt?“, gestellt. Ist dies der Fall, wird damit noch einmal unterstrichen, wie notwendig es ist, etwas dagegen zu unternehmen. Arbeitgeber:innen haben ihrer Fürsorgepflicht gegenüber den Arbeitnehmer:innen nachzukommen. Eine Beeinträchtigung

des Gesundheitszustandes durch sexuelle Belästigung kann unter anderem Arbeitsausfälle nach sich ziehen und sich damit ebenso negativ auf die Arbeitsfähigkeit der Organisation auswirken.

Frage 10: Um herauszufinden, ob die sexuelle Belästigung immer noch andauernd ist, wird die Frage „Ist der Zustand der Betroffenheit zum Zeitpunkt der Umfrage immer noch aktuell?“, gestellt. Dies gibt Auskunft über die Dringlichkeit der Folgemaßnahmen.

Frage 11: Bewiesen ist, dass betroffene Arbeitnehmer:innen selten wegen sexistischem Verhalten eine Beschwerde einreichen. Deshalb wird die Frage „Würden Sie von Ihrem Beschwerderecht nach § 13 AGG Gebrauch machen?“, gestellt. Daran ist erkennbar, ob den Beschäftigten noch mehr Mut zugesprochen werden muss, sodass eine Beschwerde auch unabhängig des Fragebogens geäußert wird. Möglicherweise könnte auch ein bestimmter Grund vorliegen, weshalb dieses Mittel nicht im Falle der sexuellen Belästigung in Anspruch genommen wird. Außerdem gilt die Frage als Hinweis für die Beschäftigten, falls der Anspruch auf dieses Recht in Vergessenheit geraten ist.

Diese halboffene Fragestellung bietet deshalb die Möglichkeit mit der Frage „Wenn nein, wieso?“, die genaueren Gründe für die Nichtinanspruchnahme anzugeben.

Im dritten Schritt wurde nach den Beobachtungen im eigenen Arbeitsumfeld gefragt.

Frage 12: Sexismus kann nicht nur selbst erlebt, sondern auch beobachtet werden. Deshalb dient die Frage „Haben Sie an diesem Arbeitsplatz sexistisches Verhalten gegenüber einer anderen Person beobachtet?“, bei der Auswertung als Abgleich der Ergebnisse von der eigenen Betroffenheit. Falls beispielsweise eine betroffene Person – aufgrund von Schamgefühlen – nicht die wahrheitsgemäße Aussage über die eigene Betroffenheit angegeben hat, so kann eventuell durch Beobachter:innen trotzdem auf Handlungsbedarf seitens der Organisation aufmerksam gemacht werden. Sinnvoll könnte diese Fragestellung ebenfalls sein, wenn sich die eigentlich betroffene Person der sexuellen Belästigung gar nicht bewusst ist und der beobachtenden Person aber schon.

Wie bei Frage 3, wird auch hier die Frage „Wenn ja, regelmäßig?“, gestellt um die Häufigkeit von Beobachtungen hinsichtlich dieser Thematik festzustellen.

Frage 13: Die Frage „Hatten Sie das Gefühl, dass eine andere Person aufgrund ihres Geschlechtes ungleich behandelt wurde?“, dient ebenso wie Frage 12 der Feststellung von Beobachtungen sexueller Grenzverletzungen durch Dritte.

Frage 14: Mit der Frage „Wird in dieser Organisation – Ihrem tatsächlichen Empfinden nach – jedweder Form von sexueller Belästigung aktiv vorgebeugt und entgegengewirkt?“ wird abgebildet, ob die derzeitigen Maßnahmen zur Vorbeugung und Bekämpfung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz bislang ausreichen.

Frage 15: Da Sexismus und demnach auch sexuelle Belästigung häufig mit anderen Diskriminierungsarten einhergeht, wird die Frage „Besteht ein respektvoller Umgang innerhalb des Kollegiums?“ gestellt. Mit dieser Frage können grundsätzliche Probleme im Umgang der Mitarbeiter:innen der Organisationseinheit untereinander aufgezeigt werden. Ein respektvoller Umgang bildet dabei die Basis für ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld, wodurch mögliche Taten der sexuellen Belästigung verhindert werden können.

Frage 16: Durch die Frage „Kennen Sie Ansprechpartner:innen und Anlaufstellen, um in ihrer Organisation Formen von sexueller Belästigung anzuzeigen?“ kann Handlungsbedarf hinsichtlich der Information für Arbeitnehmer:innen, betreffend Ansprechpartner:innen und Anlaufstellen, ersichtlich werden. Die Bereitstellung dieser Informationen sollte durch verschiedene Medien und für jede:n Arbeitnehmer:innen frei zugänglich erfolgen.

Im letzten Schritt wurden die Fragen so gestellt, dass ein Fazit hinsichtlich dieser Thematik gezogen werden kann.

Frage 17: Die Bejahung der Frage „Sollte die Organisation mehr hinsichtlich dieser Thematik unternehmen?“ ist ein deutliches Signal für die Organisation, ihr Angebot an Präventions- und Sanktionsmaßnahmen zur Bekämpfung von Sexismus am Arbeitsplatz zu erweitern.

Durch die Erweiterung mit der offenen Frage „Wenn ja, welche Anregungen und Gedanken haben Sie?“ können sich Arbeitnehmer:innen noch aktiver in den Prozess der Planung von Folgemaßnahmen einbringen.

Frage 18: Die wahrheitsgemäße Beantwortung der Frage „Sind Sie betroffen und möchten auf Ihre Anonymität verzichten und damit Ihren Namen nennen?“ stellt eine deutliche Erleichterung des Auswertungsprozesses dar, wenngleich die Anonymität verloren geht.

Frage 19: Wie durch die vorherige Fragestellung wird mit der Frage „Möchten Sie den Namen der beschuldigten Person/Personen nennen?“ eine Vereinfachung der Auswertung erzielt. Der Benennung von Täter:innen steht eine geringere Hemmschwelle entgegen, als die eigene Identität, mit der Beantwortung von Frage 18, preiszugeben.

3.3 Auswertungsstrategie

In diesem Kapitel wird nicht auf weiterführende arbeitsrechtliche Sanktionen eingegangen, sondern auf mögliche Verhaltensweisen gegenüber den Beschäftigten. Zudem werden dabei nur grundlegende Vorgänge der Auswertung des Fragebogens beschrieben.

Nachdem das Formular durch die Arbeitnehmer:innen ausgefüllt wurde, richtet sich dieser, je nachdem wie es in der Organisation gehandhabt wird, weiter an:

- Personalstelle, Personalvertretung
- Gleichstellungsbeauftragte
- Beschwerdestelle
- Betriebsräte/Personalräte
- andere Interessenvertretungen

Wichtig ist, dass die auswertende Stelle einen neutralen Blick auf die Arbeitsverhältnisse hat. Gerade Führungskräfte kommen dafür nicht in Betracht, da diese vermehrt selbst Täter:innen sind. Denn laut der Pilotstudie erfährt jede:r zehnte Betroffene Sexismus durch Personen, welche ihnen hierarchisch höher gestellt sind und somit eine Machtposition inne haben.⁷³ Allerdings ist es für die Umsetzung von Folgemaßnahmen unabdingbar die Führungskräfte – wenn auch nicht unmittelbar betroffen – mit einzubinden, da diese ihrer Schutz- und Fürsorgepflicht gegenüber den Beschäftigten nachkommen müssen.

Um die Einheitlichkeit bei der Auswertung zu wahren, wäre es beispielsweise von Vorteil einen Auswertungsbogen zu erstellen, auf welchen die Antworten übertragen werden. Dieser kann nach den Bereichen des Fragebogens gegliedert werden.

Allgemein gilt, dass eine Bejahung gleichwelcher Frage, Handlungsbedarf in der Organisation signalisiert. Allerdings ist die Art der Folgemaßnahmen abhängig von der Schwere der Belästigung. So kann beispielsweise das „Nachpfeifen“ als weniger schwerwiegend eingeordnet werden, als eine Erpressung. Dennoch ist dies im Einzelfall zu prüfen, da auch eine Häufung von weniger schwerwiegenden Taten subjektiv zu einer deutlichen Beeinträchtigung des Wohlbefindens führen kann. Eine Auswertung des Fragebogens nach einem Punktesystem kann in diesem Fall eine sinnvolle Methode zur Abschätzung des Handlungsbedarfes darstellen. Dabei könnte die Bejahung einer Frage oder einer Auswahlmöglichkeit mit einer bestimmten Zahl bewertet werden.

⁷³ Vgl. Wippermann, Sexismus im Alltag, 2020, S. 42.

Je höher die Zahl ist, desto schwerwiegender ist auch die sexuelle Grenzverletzung und demnach auch die Wahl der Folgemaßnahme innerhalb der Organisation. Offene Fragen sind jedoch von dieser Art der Bewertung ausgeschlossen, weil die persönlichen Meinungen und Erfahrungen kaum zu vergleichen sind.

Eine sich anschließende statistische Auswertung der Ergebnisse (z. B. die Berechnung von absoluten und relativen Häufigkeiten) erlaubt einen Vergleich zwischen den einzelnen Organisationseinheiten und kann Häufungen von Vorkommnissen sexueller Belästigungen aufzeigen.

Nachdem die Antworten ausgewertet wurden, können dann die nächsten Schritte geplant werden. Dabei sollen Ziele formuliert und über angebrachte Maßnahmen nachgedacht werden, um Veränderungen anzustoßen.

Sollten insbesondere sexistische Erfahrungen oder Beobachtungen, wie beispielsweise Erpressung, unerwünschte Berührungen oder Aufforderungen zu sexuellen Handlungen vorliegen, so ist ein zielgerichtetes Eingreifen nötig, um einen akuten Zustand schnellstmöglich und dauerhaft zu verändern.

Nach der Auswertung der Ergebnisse und der möglichen Planung von Maßnahmen soll den Befragten ein Feedback über das Endergebnis der eingereichten Fragebögen gegeben und wenn Handlungsbedarf besteht, das weitere Vorgehen erläutert werden. Damit wird das Gefühl vermittelt, dass sie auch wirklich wahrgenommen und in den Prozess einbezogen werden. Falls sich bei der Auswertung zeigt, dass offensichtlich vermehrt Probleme in einer bestimmten Organisationseinheit vorliegen, sollte daher gezielt über Gruppengespräche und/oder einzelne Personalgespräche innerhalb dieser Einheit nachgedacht und geklärt werden, warum genau in dieser Einheit deutlich mehr sexuelle Belästigung erfahren oder beobachtet wird. Diese Gespräche sind selbstverständlich nicht nur bei vermehrten Vorkommnissen innerhalb einer Organisationseinheit sinnvoll, sondern auch wenn es sich um Einzelfälle innerhalb einer solchen handelt, damit die bessere Klärung des Konfliktes herbeigeführt werden kann.

Wird ein Austausch mit den Beschäftigten angestrebt und insbesondere keine namentlichen Angaben bei Frage 18 und 19 getätigt, so sind diese demnach mit jeder Person der Organisationseinheit einzeln oder innerhalb der Gruppe zu führen.

Dabei könnte die Organisation auf regionale Beratungsstellen oder Hilfetelefone für betroffene Personen aufmerksam machen. Zudem sollte noch einmal deutlich daran appelliert werden, wie wichtig ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld ist und dass jede:r dazu beitragen kann und sollte. Auch über einen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot nach § 7 AGG sollte gesprochen und die möglichen Konsequenzen aufgezeigt werden.

Dementsprechend ist es bedeutsam grundsätzlich aufmerksam gegenüber belästigendem Verhalten zu sein und Hilfe anzubieten, wenn es Anzeichen für eine sexuelle Belästigung im Umfeld gibt.

Angenommen eine betroffene Person hat bei Frage 18 auf ihre Anonymität verzichtet und somit ihren Namen angegeben, so ist ein vertrauliches, vorurteilsfreies und empathisches Personalgespräch zu führen. Dafür sollte ausreichend Zeit eingeräumt werden, um den oder die Vorfälle hinreichend schildern und damit auch gut erfassen zu können. Dabei sollte auch gefragt werden, ob es Personen gibt, die den Vorfall bezeugen können. Falls die betroffene Person auch einen Namen bei Frage 19 hinterlegt hat oder durch das Personalgespräch ermutigt wurde, diesen zu nennen, so sollte eine Information über alle weiteren Verfahrensschritte stattfinden, vor allem wenn die beschuldigte Person zu einem Gespräch eingeladen wird.⁷⁴

Bei Bekanntwerden der betroffenen Person, müssen demzufolge Maßnahmen zum Schutz eingeleitet werden, um die Situation zu verbessern und wiederholte sexuelle Grenzverletzungen zu vermeiden.

Wenn durch Frage 19 des Fragebogens oder durch ein Personalgespräch mit der betroffenen Person (als Folgemaßnahme) der Name der beschuldigten Person bekannt wurde, muss geprüft werden, ob sich diese Annahme bestätigt. Mit einem Personalgespräch kann auch die beschuldigte Person mit den Vorwürfen konfrontiert werden, den vollständigen Vorfall schildern und damit Stellung beziehen. Wenn das belästigende Verhalten abgestritten wird, muss die Glaubhaftigkeit geprüft werden. Dabei sollte darauf geachtet werden, ob die Anschuldigungen ernst genommen werden und ob die Reaktion darauf von Verharmlosung und Schuldumkehr bestimmt ist.⁷⁵

Zu behaupten, dass die Beschuldigung von Täter:innen nicht gerechtfertigt oder sogar gelogen sei, stellt eine häufige Reaktion dar. Durch die hohe Hemmschwelle von Betroffenen, eine sexuelle Grenzverletzung zu melden, und den möglichen Schwierigkeiten die dadurch folgen könnten, ist diese Unterstellung vorerst nicht ernst zu nehmen. Denn häufig rechnen betroffene Arbeitnehmer:innen nach der Tötigung einer Aussage zulasten der beschuldigten Person, mit einem Verlust an Glaubwürdigkeit, schlechten Bewertungen von Arbeitgeber:innen, Arbeitsplatzverlust und Konflikten innerhalb des Kollegiums.⁷⁶

Wenn nach einem Personalgespräch dennoch Unsicherheit seitens der Organisation beziehungsweise der auswertenden Stelle besteht, sollten externe Ansprechpartner:innen

⁷⁴ Vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Was tun bei sexueller Diskriminierung am Arbeitsplatz? Leitfaden für Beschäftigte, Arbeitgeber und Betriebsräte, 2021, S. 21.

⁷⁵ Vgl. ebd., S. 22.

⁷⁶ Vgl. Ducret, Sexuelle Belästigung - was tun?: Ein Leitfaden für Betriebe, 2004, S. 36 f.

hinzugezogen werden. Dies können beispielsweise Konfliktberatungen, bezeugende Personen oder anwaltliche sowie psychologische Beratungen sein.⁷⁷ Dementsprechend sind bei einer Bestätigung des Vorwurfes, angemessene Maßnahmen und Sanktionen in Bezug auf die konkrete Person vorzunehmen.

Neben Personal- und Gruppengesprächen für die betroffenen Arbeitnehmer:innen sind auch Personalschulungen für die Unternehmensleitung, Leitungspersonen sowie den restlichen auswertenden Stellen eine gute Möglichkeit, sexueller Belästigung entgegenzuwirken. Dabei soll ein angemessener Umgang mit der Problematik sichergestellt und Möglichkeiten zum Eingreifen aufgezeigt werden.

Grundsätzlich hat die Unternehmensleitung die Aufgabe, Bestimmungen und Verfahren für die Prävention von sexuellen Grenzverletzungen am Arbeitsplatz auszuarbeiten. Umfassen sollte daher eine Schulung beispielsweise die Erläuterung zu den Erscheinungsformen der Problematik sowie der gesetzlichen Pflichten von Arbeitgeber:innen, die Schilderung von Eingriffsmöglichkeiten und die Ausarbeitung von Regelwerken. Die Mitwirkung der Unternehmensleitung ist vor allem unabdingbar, wenn Leitungspersonen in einem Fall der sexuellen Belästigung eingeschlossen sind.⁷⁸

Das Leitungspersonal hat die Aufgabe, Personal zu führen, in Konfliktsituationen einzugreifen und damit ein vorbildliches Verhalten anzustreben. Bei einer Schulung sollte Wert auf die Erläuterung der Verantwortung von leitenden Personen und den Erscheinungsformen von sexueller Belästigung gelegt werden. Des Weiteren sollten die Voraussetzungen für ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld und Möglichkeiten zum Eingreifen in Konfliktsituationen nahegebracht werden.⁷⁹

Die auswertende Stelle – welche die ausgefüllten Fragebögen erhält – benötigt eine spezielle Schulung, da vor allem die Auswertung und Planung der Folgemaßnahmen von großer Bedeutung ist. Geschult werden sollte deshalb über die Erscheinungsformen, rechtliche Grundlagen, mögliche Vorurteile, Auswirkungen der Belästigung, empathischer Umgang mit Betroffenen, Strategien der Täter:innen zur Schuldabwehr sowie über Instrumente zur Unterstützung und Beratung.

⁷⁷ Vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Was tun bei sexueller Diskriminierung am Arbeitsplatz? Leitfaden für Beschäftigte, Arbeitgeber und Betriebsräte, 2021, S. 22.

⁷⁸ Vgl. Ducret, Sexuelle Belästigung - was tun?: Ein Leitfaden für Betriebe, 2004, S. 79.

⁷⁹ Vgl. ebd., S. 79 f.

4 Fazit

In einer anschließenden Reflektion soll ein Fazit zu den gewonnenen Erkenntnissen gezogen und damit das Ergebnis dieser Bachelorarbeit dargestellt werden. Des Weiteren bilden Chancen und Möglichkeiten der Handlungsempfehlung den Ausblick dieser Arbeit.

4.1 Reflektion

Das Ergebnis der Bachelorarbeit ist eine umfassende Betrachtung von Sexismus, insbesondere am Arbeitsplatz sowie die Ableitung einer Handlungsempfehlung zur Aufklärung.

Auch wenn die Thematik in den letzten Jahren an Sichtbarkeit zugenommen hat, ist Sexismus dennoch ein gegenwärtiges Problem im Alltag und geht häufig mit anderen Diskriminierungsarten einher.

Somit werden Personen konfrontiert, wenn sie die gesellschaftlich akzeptierten und internalisierten Normen und Geschlechterstereotypen hinterfragen oder davon abweichen. Sexismus kann aber auch gerade durch eben diese Internalisierung von Rollenbildern – durch strukturelle, institutionelle und individuelle sexistische Einstellungen und Verhaltensweisen anderer Personen – bewusst oder unterbewusst entstehen. Sexismus kann sowohl offensichtlich als auch subtil ausgedrückt werden. Besonders bei den versteckten Formen wird die gezielte Konfrontation von sexistischem Verhalten schwieriger.

Rechtliche Regelungen zu Alltagssexismus gibt es bisher nur für Ausdrucksformen wie sexuelle Belästigung, sexuelle Gewalt und Beleidigungen. Es besteht somit weiterhin Handlungsbedarf seitens der politischen Entscheidungsträger:innen.

Laut den Ergebnissen der Pilotstudie von Dr. Carsten Wippermann kann sich zwar jede:r etwas unter Sexismus vorstellen, jedoch beruht dies auf einer individuellen Deutung und ist somit nicht einheitlich. Gemeinsam ist, dass Sexismus als moralisch zu verurteilend empfunden wird.⁸⁰ Die Realität zeigt dennoch, dass es offensichtlich einen Unterschied zwischen der Einstellung und dem eigentlichen Verhalten von Personen gibt. Anders als selbst Betroffene oder Beobachter:innen, können sich Personen, die selbst keine übergreifenden Erfahrungen erlebt haben, schlecht in deren Perspektive hineinversetzen und Einfühlungsvermögen zeigen. Dies hat zur Folge, dass von einigen Alltagssexismus als nicht schlimm empfunden und somit toleriert wird.⁸¹

⁸⁰ Vgl. Wippermann, Sexismus im Alltag, 2020, S. 8.

⁸¹ Vgl. ebd., S. 22 f.

Erlebt wird Sexismus hauptsächlich an öffentlichen Plätzen, am Arbeitsplatz und in öffentlichen Verkehrsmitteln. Am meisten in Form von verbalen Übergriffen im persönlichen Gespräch und körperlichen Übergrifflichkeiten mit und ohne Körperkontakt durch Unbekannte, Bekannte, nicht familiäre Bezugspersonen, Angehörige und Teammitgliedern (Mitarbeiter:innen und Führungskräfte) am Arbeitsplatz. Die Dunkelziffer bei sexistischen Übergriffen ist jedoch hoch, da Betroffene aus verschiedenen Gründen häufig keine Anzeige erstatten.

In der Arbeitswelt findet Sexismus nicht nur in Form von sexueller Belästigung statt, sondern auch durch strukturelle Benachteiligungen. Während bei Ersterem Einschüchterungen, Entwürdigungen, Beleidigungen oder Erniedrigungen gegenüber einer Person im Vordergrund stehen, werden bei Letzterem geringere Karrierechancen für Frauen und geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede deutlich.

Vor allem sexuelle Belästigung wird häufig verharmlost und kann negative Folgen für die Betroffenen mit sich bringen. Die Verharmlosung beruht unter anderem darauf, dass Täter:innen Behauptungen – in Form von Vorurteilen – nutzen, um sich ihrer Schuld zu entlasten. Angebliche Provokation und die Schönheit der betroffenen Personen werden dabei beispielsweise als Rechtfertigungsgründe für sexistisches Verhalten genutzt. Bei dem Erkennen einer sexuellen Grenzverletzung ist jedoch nicht die Intention und die Auffassung der beschuldigten Person, sondern das Empfinden der betroffenen Person maßgeblich. Außerdem kann sich sexuelle Belästigung individuell bei Betroffenen auf die physische und psychische Gesundheit auswirken, aber auch negativ auf die Organisation, beziehungsweise auf den Ruf, die Arbeitsmotivation und die Arbeitsatmosphäre.

Die Handlungsempfehlung bezieht sich auf sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und wurde in Form eines übersichtlichen Fragebogens für Arbeitnehmer:innen herausgearbeitet. Dieser stellt durch die Sensibilisierung und der gleichzeitigen Aufklärung hinsichtlich der Thematik eine Präventionsmaßnahme dar, welche Schutz bieten soll und Arbeitgeber:innen als Kontrollfunktion dient.

Wertgelegt wurde bei der Erstellung des Fragebogens vor allem auf Anonymität, geschlechtergerechter Sprache sowie Übersichtlichkeit.

Durch die gewährleistete Anonymisierung kann eine vorurteilsfreie Auswertung der Ergebnisse erfolgen und die Hemmschwelle beseitigt werden, sich generell gegen eine erlebte oder beobachtete sexuelle Grenzverletzung auszusprechen. Optional kann auf die Anonymität verzichtet und der Name der betroffenen sowie der beschuldigten Person angegeben werden. Die Hinterlegung dieser Angabe würde dabei die Planung von Folgemaßnahmen deutlich vereinfachen.

Durch die geschlechtsneutrale Sprache wird sichergestellt, dass sich jede:r angesprochen und gehört fühlt, unabhängig von der individuellen Geschlechtsidentität.

Die Übersichtlichkeit wurde gewahrt, indem der Fragebogen in Bereiche unterteilt und diesen nicht allzu viele, aber knappe und präzise Fragen zugeordnet wurden. Darunter fallen einfache Ja-Nein-Fragen, klare Auswahlmöglichkeiten und die Option, dass bei manchen Fragen die eigene Meinung oder Erfahrung erläutert werden kann.

Darüber hinaus soll die Teilnahme am Fragebogen für alle Beschäftigten verpflichtend sein. Somit kann der hohe Stellenwert dieser Thematik verdeutlicht und ein besserer Überblick über die Gesamtsituation in der Organisation verschafft werden. Denn ohne diese Verpflichtung würden sich eventuell nicht genügend Personen beteiligen.

Außerdem wurde für die Umsetzung empfohlen, dass der Fragebogen mindestens halbjährlich durchzuführen ist sowie digital und schriftlich für die Arbeitnehmer:innen zur Verfügung gestellt wird. Abgesehen von der Ersteinführung des Fragebogens, kann durch die halbjährliche Anwendung sowohl die aktuelle Situation seit der letzten Befragung reflektiert als auch zeitnah besser auf die derzeitigen Vorkommnisse reagiert werden. Dabei ist die digitale Teilnahme die modernere Variante, welche eine gute Lesbarkeit, höhere Anonymität und die Möglichkeit einer automatisierten Auswertung der Ergebnisse durch computergestützte Software mit sich bringt.

Zudem wurde ein Erläuterungsdokument für Arbeitnehmer:innen erstellt, welches dem Fragebogen als Begründung der Präventionsmaßnahme beigelegt werden sollte.

Um Schlussfolgerungen durch die Ergebnisse des Fragebogens zu treffen, muss ebenfalls eine sinnvolle Auswertungsstrategie vorliegen. Dabei ist es wichtig, dass die auswertende Stelle einen neutralen Blick auf die Situation der Arbeitnehmer:innen hat, da auch Personen vermehrt Täter:innen sind, die eine Leitungsfunktion inne haben. Für die Umsetzung von Folgemaßnahmen ist es dennoch wichtig, die Führungskräfte mit einzu beziehen. Falls ersichtlich wird, dass eine Führungskraft der sexuellen Belästigung beschuldigt wird, wird die hierarchisch höhere Person mit Führungsposition für den Prozess der Folgemaßnahmen einbezogen.

Grundsätzlich gilt, dass jede Bejahung einer Frage, Handlungsbedarf seitens der Organisation signalisiert. Die Art der weiterführenden Maßnahmen ist dabei abhängig von der Schwere der Belästigung. Dessen ungeachtet, kann auch eine Häufung von weniger schwerwiegenden Taten zu einer starken Beeinträchtigung des Wohlergehens führen. Falls betroffene Personen freiwillig ihren Namen und/oder den der beschuldigten Person angeben, ist dies auch relevant für die Planung von Maßnahmen. Betroffene sollten vor weiteren Vorfällen geschützt und Beschuldigte zur Verantwortung gezogen werden.

Nach der Auswertung der Ergebnisse der Fragebögen sollte den Befragten ein Feedback über das Endergebnis mitgeteilt werden. Um der sexuellen Belästigung entgegenzuwirken, sind Personal- und Gruppengespräche sowie Personalschulungen eine sinnvolle Möglichkeit.

4.2 Ausblick

Mit der Erstellung des Fragebogens wurde eine Möglichkeit zur Bekämpfung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz aufgezeigt.

Ein wichtiger Schritt zur Prävention, nämlich die Sensibilisierung und Aufklärung der Arbeitnehmer:innen zum Thema, wurde damit getan. Die zu erfolgende Reaktion des Arbeitgebers stellt einen weiteren erheblichen Schritt dar.

Im Kapitel 3.3 wurden dafür Möglichkeiten zur Auswertung bereits aufgezeigt. Es wurde ein Punktesystem zur Auswertung des Fragebogens vorgeschlagen. Dabei werden die Antworten der befragten Arbeitnehmer:innen je nach Schwere mit einer bestimmten Punktzahl bewertet. Dieses System müsste weiter ausgearbeitet und Eingriffsgrenzen daran geschlussfolgert werden. Das heißt, dass wenn etwas Konkretes aus dem Fragebogen hervorgeht, eine bestimmte Maßnahme folgen muss.

Mit der Teilnahme an diesem Fragebogen und der damit einhergehenden Ankündigung seitens der Organisation – dass diese zur Vorbeugung und Bekämpfung von sexueller Belästigung beitragen möchte – ist es somit noch lange nicht getan. Denn es muss viel Wert auf die ordnungsgemäße Auswertung der Ergebnisse des Fragebogens gelegt werden und Taten, in Form von Maßnahmen und Sanktionen erfolgen.

Auch weitere Maßnahmen zur Sensibilisierung sollten in Betracht gezogen werden. In Frage kommen beispielsweise Gesprächsrunden und Workshops. Dabei können die Beschäftigten noch einmal über ihre Rechte aufgeklärt werden und miteinander in den Dialog gehen, welche Verhaltensweisen als angemessen betrachtet werden und wo die Grenze zu sexueller Belästigung gezogen wird. Damit kann ein rücksichtvoller Umgang innerhalb der Organisationseinheit geschaffen werden. Auch regelmäßige Kurse und Broschüren zur kritischen Auseinandersetzung des Themas können angeboten werden.

Um ein diskriminierungsfreies Umfeld am Arbeitsplatz hinsichtlich der gesamten Sexismus-Thematik sicherzustellen, müssen ebenfalls Lösungsmöglichkeiten für andere Probleme neben sexueller Belästigung geschaffen und stetig weiterentwickelt werden. Dies betrifft beispielsweise die Unterrepräsentation von Frauen in Führungspositionen, die Entgeltlücke und sexuelle Gewalt. Auch Arbeitskleidung, die ursprünglich auf den durchschnittlichen, männlichen Körperbau ausgerichtet war, sexistische Kleidervorschriften für Frauen sowie die Bevorzugung von Männern in Bewerbungsverfahren.

Kernsätze

Die Ergebnisse der vorliegenden Arbeit lassen sich in folgenden Kernsätzen zusammenfassen:

1. Sexismus dient als Überbegriff und beschreibt die Diskriminierung von Menschen aufgrund ihres zugeschriebenen Geschlechtes und den damit einhergehenden Geschlechterrollen. In unserer Gesellschaft werden vor allem Frauen damit konfrontiert.
2. Orte an denen am häufigsten Sexismus erlebt wird sind öffentliche Plätze, der Arbeitsplatz und öffentliche Verkehrsmittel.
3. Sichtbar wird Sexismus in der Arbeitswelt vor allem durch sexuelle Belästigung, die Unterrepräsentation von Frauen in Führungspositionen und der Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern.
4. Sexismus am Arbeitsplatz schadet sowohl Arbeitnehmer:innen als auch der Arbeitsstelle. Auswirkungen bei Betroffenen können physische und psychische gesundheitliche Schäden sein. Ebenso kann die Arbeitsatmosphäre, das Engagement der Mitarbeiter:innen und das öffentliche Ansehen der Organisation darunter leiden.
5. Arbeitgeber:innen haben dafür Sorge zu tragen, dass ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld gewährleistet ist. Sexuelle Belästigung sollte demnach thematisiert und durch Präventionsmaßnahmen verhindert werden. Deshalb könnte mit der Handlungsempfehlung – in Form eines Fragebogens – eine wichtige Maßnahme eingeleitet werden.
6. Ein in regelmäßigen Abständen auszufüllender Fragebogen für Arbeitnehmer:innen, stellt eine angemessene Maßnahme zur Sensibilisierung und Prävention von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz dar.
7. Der Fragebogen ist grundsätzlich anonym und mit einfachen Ja-Nein-Fragen und klaren Auswahlmöglichkeiten gestaltet. Mit offenen Fragen kann eine persönliche Meinung abgegeben oder andere Erfahrungen geteilt werden, die nicht unter die Auswahlmöglichkeiten fallen. Dadurch kann mit unkomplizierten Mitteln die Hemmschwelle überwunden werden, sexistisches Verhalten zu melden.
8. Arbeitnehmer:innen wurde ein dem Fragebogen beigefügtes Erläuterungsdokument erstellt. In diesem werden die Problematik der sexuellen Belästigung, die Notwendigkeit der Maßnahme, die Zielsetzung und die Lösungsmöglichkeit begründet.
9. Die intensive Auswertung des Fragebogens , die daraus folgende Planung und letztendlich die Durchführung von Folgemaßnahmen, würden den Abschluss einer erfolgreichen Präventionsmaßnahme zum Thema Sexismus am Arbeitsplatz bilden.

Anhangsverzeichnis

Anhang 1: Entwurf zur Begründung der Maßnahme	44
Anhang 2: Entwurf des Fragebogens für Arbeitnehmer:innen	45

Anhang 1: Entwurf zur Begründung der Maßnahme

Begründung des Fragebogens

I. Erläuterung der Problematik

Sexismus stellt ein gegenwärtiges Problem im Alltag dar und geht häufig mit anderen Diskriminierungsarten einher.

Besonders häufig kommt dies am Arbeitsplatz vor und zeigt sich in Form von sexueller Belästigung. Folgen bei betroffenen Personen können dabei Beeinträchtigungen der physischen sowie der psychischen Gesundheit sein. Daraus können zum Beispiel Schlafprobleme, Depressionen, Angstzustände, Verlust des Selbstvertrauens sowie Misstrauen gegenüber anderen Mitarbeiter:innen oder eine sinkende Arbeitsmotivation resultieren. Sexuelle Belästigung bringt nicht nur individuelle Folgen bei Betroffenen mit sich, sondern auch einige, die sich negativ auf die gesamte Organisation auswirken können.

Sexuelle Belästigung kennzeichnet sich durch die Verletzung der Würde einer Person, durch eine andere. Deshalb sind derartige Handlungen der Diskriminierung durch Arbeitgeber:innen sowie zwischen den Arbeitnehmer:innen untereinander – nach § 7 AGG – ausdrücklich verboten.

II. Notwendigkeit

Notwendig ist die Maßnahme, da Betroffene oder Beobachter:innen von Sexismus häufig nicht wissen, wohin sie sich in der Organisation wenden können und generell die Hemmschwelle relativ hoch ist, etwaige Vorkommnisse überhaupt zu melden.

III. Zielsetzung

Ziel ist es, dass sich die Organisation dadurch offen gegen Sexismus ausspricht und den Betroffenen Mut gemacht werden kann – unabhängig von diesem Fragebogen – ihr Beschwerderecht nach § 13 AGG in Anspruch zu nehmen.

IV. Lösungsmöglichkeit

Der Ihnen vorgelegte Fragebogen stellt durch die Sensibilisierung und der gleichzeitigen Aufklärung hinsichtlich der Thematik eine vertrauliche Präventionsmaßnahme dar, welche Schutz bieten soll und Arbeitgeber:innen als Kontrollfunktion dient. Notwendig ist deshalb eine kritische Beantwortung der Fragen, denn nur dann führt die Auswertung der ausgefüllten Fragebögen zu einer zutreffenden Einschätzung der Ist-Situation. Selbst wenn ein Verhalten subjektiv als „nicht schlimm“ wahrgenommen wurde – es aber an sich eine sexuelle Belästigung darstellt – ist dies im Folgenden zu bejahen.

Anhang 2: Entwurf des Fragebogens für Arbeitnehmer:innen

Fragebogen zur Aufklärung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Vorbemerkungen:

Der Fragebogen bezieht sich auf die Situation seit der letzten Befragung (im Regelfall das letzte halbe Jahr*).

Bei Fragestellungen mit mehreren Antwortmöglichkeiten, ist eine Mehrfachauswahl möglich. Bei offenen Fragen, soll die Antwort in eigenen Worten verfasst werden, dies ist optional.

(Mit „*“ gekennzeichnete Angaben sind an die jeweilige Unternehmensstruktur anzupassen.)

Allgemeines

1. In welcher Organisationseinheit sind Sie tätig?*

OE 1

OE 2

OE 3

2. Haben Sie Führungsverantwortung?

ja nein

Eigene Betroffenheit

3. Haben Sie Sexismus an Ihrem Arbeitsplatz selbst erlebt?

ja nein

Wenn ja, regelmäßig?

täglich

wöchentlich

monatlich

4. Haben Sie sich schon einmal aufgrund Ihres Geschlechtes ungleich behandelt gefühlt?

ja nein

Wenn ja, inwiefern? (bitte eintragen)

5. Welche Form der Belästigung haben Sie erlebt?

– Verbale Übergriffigkeiten, wie:

Erpressung

Nachpfeifen

unangebrachte Einladungen zu privaten Treffen

unerwünschte Aufforderung zu sexuellen Handlungen

sexistische Witze, Sprüche und Kommentare

Andeutungen, dass sexuelles Entgegenkommen berufliche Vorteile bringen könnte

intime Fragestellungen

sexuelle Andeutungen

- ungewollte Kosenamen
- Übergriffigkeit bei Telefonaten
- andere Erfahrungen: (bitte eintragen)

– Nonverbale Übergriffigkeiten, wie:

- unangebrachte Annäherungen oder Bedrängen
- unpassende Gesten
- unerwünschte Berührungen
- belästigende Blicke
- unerwünschtes Zeigen sexualisierter Bilder, Texte, Filme
- belästigende Nachrichten mit sexualisiertem Inhalt
- unerwünschtes Entblößen
- andere Erfahrungen: (bitte eintragen)

6. Ist diese sexuelle Grenzverletzung von mehreren Personen ausgegangen? ja nein

7. Welche Personengruppe war dafür verantwortlich?

- Führungskraft
- Mitarbeiter:in
- Kundschaft
- externe Person

8. Haben Sie sich durch die sexuelle Belästigung in Ihrer Arbeit beeinträchtigt gefühlt? ja nein

9. Hat sich die Erfahrung von sexueller Belästigung auf Ihren Gesundheitszustand negativ ausgewirkt? ja nein

10. Ist der Zustand der Betroffenheit zum Zeitpunkt der Umfrage immer noch aktuell? ja nein

11. Würden Sie von Ihrem Beschwerderecht nach § 13 AGG Gebrauch machen? ja nein
Wenn nein, wieso? (bitte eintragen)

Beobachtungen im Arbeitsumfeld

12. Haben Sie an diesem Arbeitsplatz sexistisches Verhalten gegenüber einer anderen Person beobachtet? ja nein

- Wenn ja, regelmäßig? ja nein
 täglich
 wöchentlich
 monatlich

13. Hatten Sie das Gefühl, dass eine andere Person aufgrund ihres Geschlechtes ungleich behandelt wurde? ja nein

Umgang mit sexueller Belästigung

14. Wird in dieser Organisation – Ihrem tatsächliche Empfinden nach – jedweder Form von sexueller Belästigung aktiv vorgebeugt und entgegengewirkt? ja nein

15. Besteht ein respektvoller Umgang innerhalb des Kollegiums? ja nein

16. Kennen Sie Ansprechpartner:innen und Anlaufstellen, um in ihrer Organisation Formen von sexueller Belästigung anzuzeigen? ja nein

Fazit

17. Sollte die Organisation mehr hinsichtlich dieser Thematik unternehmen? ja nein

Wenn ja, welche Anregungen und Gedanken haben Sie? (bitte eintragen)

18. Sind Sie betroffen und möchten auf Ihre Anonymität verzichten und damit Ihren Namen nennen?

(bitte eintragen)

19. Möchten Sie den Namen der beschuldigten Person/Personen nennen? (bitte eintragen)

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!

Literaturverzeichnis

- Antidiskriminierungsstelle des Bundes.** (2019). *Studie „Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention“*. Verfügbar unter:
https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/umgang_mit_sexueller_belaestigung_am_arbeitsplatz_kurzfassung.pdf?__blob=publicationFile&v=8.
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes.** (2021). *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)*. Verfügbar unter:
<https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/recht-und-gesetz/allgemeines-gleichbehandlungsgesetz/allgemeines-gleichbehandlungsgesetz-node.html>.
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes.** (2021). *Was tun bei sexueller Diskriminierung am Arbeitsplatz? Leitfaden für Beschäftigte, Arbeitgeber und Betriebsräte*. Verfügbar unter:
https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Leitfaeden/leitfaden_was_tun_bei_sexueller_belaestigung.pdf?__blob=publicationFile&v=8.
- Becker, Julia C.** (2014). *Subtile Erscheinungsformen von Sexismus*. (Bundeszentrale für politische Bildung). Verfügbar unter:
<https://www.bpb.de/apuz/178674/subtile-erscheinungsformen-von-sexismus>.
- Bezjak, Garonne** (2016). *Der Straftatbestand des § 177 StGB (Sexuelle Nötigung; Vergewaltigung) im Fokus des Gesetzgebers*. Kritische Justiz, Heft 4 (Jahrgang 49), S. 560. Verfügbar unter: https://www.nomos-elibrary.de/10.5771/0023-4834-2016-4-557.pdf?download_full_pdf=1.
- BPW Germany.** (2022). *Equal Pay Day Faktenblatt*. Verfügbar unter:
https://www.equalpayday.de/wp-content/uploads/2022/01/2022_01_18_EPD_Faktenblatt.pdf.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.** (2019). *Gender Care Gap - ein Indikator für die Gleichstellung*. Verfügbar unter:
<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/gender-care-gap/indikator-fuer-die-gleichstellung/gender-care-gap-ein-indikator-fuer-die-gleichstellung-137294>.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.** (2020). *Entgelttransparenzgesetz*. Verfügbar unter:
<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/frauen-und-arbeitswelt/lohngerechtigkeit/entgelttransparenzgesetz/entgelttransparenzgesetz-117952>.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.** (2021). *Zweites Führungspositionen-Gesetz - FüPoG II*. Verfügbar unter:
<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/gesetze/zweites-fuehrungspositionengesetz-fuepog-2-164226>.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.** (2022). *Lohngerechtigkeit*. Verfügbar unter:
<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/frauen-und-arbeitswelt/lohngerechtigkeit>.

- Bundeszentrale für politische Bildung.** (o. J.). *Sexismus*. Verfügbar unter: <https://www.bpb.de/themen/rechtsextremismus/dossier-rechtsextremismus/500813/sexismus/>.
- Council of Europe.** (2019). *Recommendation of the Committee of Ministers to member States on preventing and combating sexism - Unofficial translation into German*. Verfügbar unter: <https://rm.coe.int/pravention-und-bekampfung-von-sexismus/16809f011f>.
- Destatis.** (2022). *Gender Pay Gap 2021: Frauen verdienen pro Stunde weiterhin 18 % weniger als Männer*. Verfügbar unter: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/03/PD22_088_621.html#fussnote-2-595980.
- Destatis.** (2022). *Geschlechtsspezifischer Verdienstabstand im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft (unbereinigt) ab 2014*. Verfügbar unter: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-Verdienstunterschiede/Tabellen/ugpg-05-oed-privat-ab-2014.html>.
- Destatis.** (2022). *Verdienste und Verdienstunterschiede*. Verfügbar unter: https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-Verdienstunterschiede/_inhalt.html.
- Destatis.** (2022). *Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben*. Verfügbar unter: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-1/teilhabe-frauen-erwerbsleben.html>.
- Destatis.** (o. J.). *Wie wird der Gender Pay Gap erhoben und berechnet?*. Verfügbar unter: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/FAQ/gender-pay-gap.html>.
- Ducret, Véronique.** (2004). *Sexuelle Belästigung - was tun?: Ein Leitfaden für Betriebe*. (1. Ausg.). Zürich: Hochschulverlag AG.
- Eicker, Jannis.** (2017). *Gender-Pay-Gap*. Verfügbar unter: <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:bsz:15-qucosa-223783>.
- Klammer, Ute und Klenner, Christina.** (2021). *Geschlechterungleichheiten in Arbeit, Wohlfahrtsstaat und Familie*. (1. Ausg.). In S. Scherger, R. Abramowski, I. Dingeldey, A. Hokema und A. Schäfer (Hrsg.). Frankfurt: New York Campus Verlag.
- Kochskämper, Susanna.** (2020). *Gender Pension Pay Gap - Lehren für die Zukunft?*. Verfügbar unter: https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Kurzberichte/PDF/2020/IW-Kurzbericht_2020_Gender_Pension_Pay_Gap.pdf.
- Kohaut, Susanne und Möller, Iris.** (2022). *Führungspositionen in Betrieben und Verwaltungen - der Weg nach ganz oben bleibt Frauen oft versperrt*. (1. Ausg.). Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg. Verfügbar unter: <https://doku.iab.de/kurzber/2022/kb2022-01.pdf>.
- Krings, Thorsten.** (2019). *Sexuelle Grenzverletzungen am Arbeitsplatz* (1. Ausg.). Wiesbaden: Springer Gabler.

- Qualtrics.** (2019). *Fragetypen: Merkmale und Funktionen in Umfragen*. Verfügbar unter: <https://www.qualtrics.com/de/erlebnismanagement/marktforschung/fragetypen/>.
- Schröder, Tim.** (2021). *Geschlechterungleichheiten in Arbeit, Wohlfahrtsstaat und Familie*. (1. Ausg.). In S. Scherger, R. Abramowski, I. Dingeldey, A. Hokema und A. Schäfer (Hrsg.). Frankfurt: New York Campus Verlag.
- Thiele, Anja.** (2013). *Sexismus*. Verfügbar unter: <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:bsz:15-qucosa-221263>.
- Wippermann, Carsten.** (2020). *Sexismus im Alltag - Wahrnehmungen und Haltungen der deutschen Bevölkerung*. (3. Ausg.). (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Hrsg.) Berlin. Verfügbar unter: <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/141246/022f9fac09435d797f3b1a8bef56a211/sexismus-im-alltag-pilotstudie-data.pdf>.

Rechtsquellenverzeichnis

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (**AGG**) vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), das zuletzt durch Artikel 8 des Gesetzes vom 3. April 2013 (BGBl. I S. 610) geändert worden ist.

Betriebsverfassungsgesetz (**BetrVG**) in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. September 2001 (BGBl. I S. 2518), das zuletzt durch Artikel 5 des Gesetzes vom 10. Dezember 2021 (BGBl. I S. 5162) geändert worden ist.

Entgelttransparenzgesetz (**EntGTranspG**) vom 30. Juni 2017 (BGBl. I S. 2152), das durch Artikel 25 des Gesetzes vom 5. Juli 2021 (BGBl. I S. 3338) geändert worden ist.

Gesetz zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (**FüPoG II**) vom 07.08.2021 (BGBl. I S. 3311).

Grundgesetz (**GG**) für die Bundesrepublik Deutschland in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 100-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt durch Artikel 1 u. 2 Satz 2 des Gesetzes vom 29. September 2020 (BGBl. I S. 2048) geändert worden ist.

Strafgesetzbuch (**StGB**) in der Fassung der Bekanntmachung vom 13. November 1998 (BGBl. I S. 3322), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 22. November 2021 geändert worden ist.

Eidesstattliche Versicherung

Ich versichere hiermit an Eides Statt, dass ich die vorgelegte Bachelorarbeit selbständig verfasst, nur die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt sowie alle Stellen der Arbeit, die wörtlich oder sinngemäß aus anderen Quellen übernommen wurden, als solche kenntlich gemacht habe und die Bachelorarbeit in gleicher oder ähnlicher Form noch keiner Prüfungsbehörde vorlegt wurde.

Die gedruckte und digitalisierte Version der Bachelorarbeit sind identisch.

Meißen, 31.03.2022

Josefine Schaarschmidt