

Grenzen überschritten!?

– Sexismus erkennen und handeln

Eine Handreichung für Ausbildungsverantwortliche und Lehrkräfte



„Das war doch nur ein Witz!“

Vielleicht haben Sie diesen Satz selbst schon gehört – oder gesagt bekommen. Sexismus zeigt sich häufig nicht als krasser Übergriff, sondern schon in kleinen Kommentaren in alltäglichen Situationen. Es lohnt sicher daher, genauer hinzusehen, was sich hinter dem Kommentar verbirgt, um darauf sensibel reagieren zu können.

Junge Menschen in der Berufsausbildung- und vorbereitung und Ausbildungsverantwortliche berichten von vielfältigen Diskriminierungserfahrungen, die sie in der Schule und im Betrieb erleben oder beobachten. Sexismus gehört zu den am häufigsten benannten Formen von Diskriminierung im Arbeitsalltag und zeigt sich besonders dort, wo Hierarchien, tradierte Rollenbilder und Abhängigkeiten eine Rolle spielen.

Sexismus kann Menschen aller Geschlechter betreffen

... weil er auf starren Vorstellungen darüber basiert, wie Frauen, Männer oder nicht-binäre Personen sein und handeln sollen. Wer von diesen Erwartungen abweicht, kann Benachteiligung, Abwertung oder Druck erleben.

Sexismus ist eine Form von Diskriminierung

... weil Menschen aufgrund ihres Geschlechts benachteiligt oder abgewertet werden, sowohl im zwischenmenschlichen Kontakt, als auch in gesellschaftlich verbreiteten Stereotypen und durch strukturelle Ungleichbehandlung.

Situationen bleiben unbenannt – obwohl sie belasten

Viele Vorfälle wirken auf den ersten Blick harmlos oder werden als Spaß abgetan. Betroffene sprechen oft nicht darüber – aus Unsicherheit, Angst vor Konsequenzen oder weil diskriminierendes Verhalten als normal gilt.

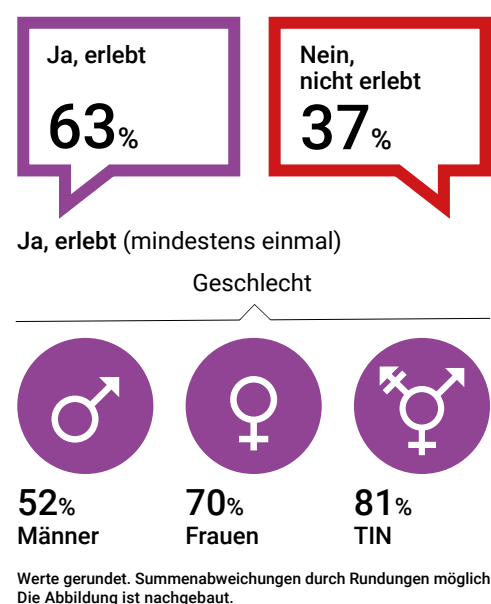
Betroffenheit von Sexismus am Arbeitsplatz

63 % der Erwerbstätigen haben bereits Sexismus am Arbeitsplatz erlebt. Die Folgen reichen von Belastung und Stress bis hin zu negativen Auswirkungen auf Arbeitszufriedenheit, Arbeits- und Lernklima, Motivation und berufliche Entwicklung.

Weiterlesen: <https://gemeinsam-gegen-sexismus.de/sexismus-am-arbeitsplatz-studie>

Zu diesem Ergebnis kommt die Studie „Sexismus am Arbeitsplatz: Studienergebnisse zu Erscheinungsformen, Verbreitung und Auswirkungen“ der EAF Berlin aus 2026.

Abbildung nach Giardina, L., Sive, A., Rahman, L., Göroğlu, R. & Lohaus, S. (2026): Sexismus am Arbeitsplatz. Ergebnisse einer Studie zu Erscheinungsformen, Verbreitung und Auswirkungen. EAF Berlin. S. 25.



Was ist Sexismus?

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist jedes sexualisierte Verhalten, das von der betroffenen Person nicht erwünscht ist. Dazu zählen nicht nur verbale und physische Belästigungen, wie sexualisierte Sprüche oder unerwünschte Berührungen, sondern auch non-verbale Formen wie anzügliche Blicke oder das Zeigen pornografischer Bilder. (Antidiskriminierungsstelle des Bundes)



Sprache und Kommentare

Sexismus zeigt sich oftmals in beiläufigen Bemerkungen, Witzen oder vermeintlichen Komplimenten. Sie wirken meist harmlos, transportieren aber abwertende Vorstellungen über Geschlecht.



Rollenbilder und Erwartungen

Menschen werden bestimmten Aufgaben, Fähigkeiten oder Verhaltensweisen zugeordnet – basierend auf Geschlechterklischees statt auf individuellen Kompetenzen.



Abwertung & Ausschluss

Personen werden weniger ernst genommen, übergangen oder gezielt ausgeschlossen. Ihre Beiträge oder Fähigkeiten werden systematisch geringer bewertet.



Körperbezogene Grenzverletzungen

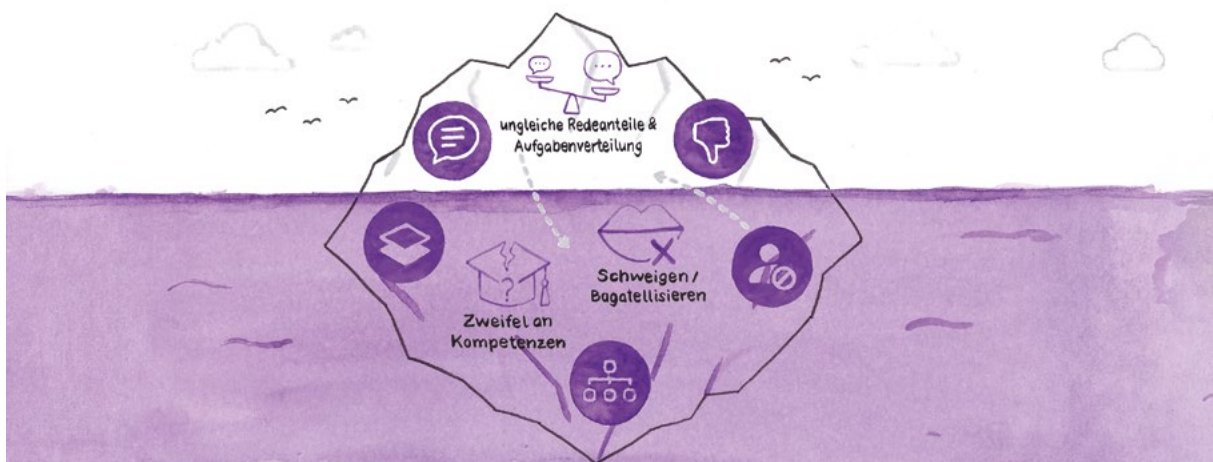
Sexismus kann auch körperliche oder sexualisierte Dimensionen haben – von unangemessenen Kommentaren bis hin zu übergriffigem Verhalten.



Macht und Abhängigkeit

In hierarchischen Beziehungen kann Sexismus besonders wirksam sein, weil Betroffene von Bewertungen, Noten oder Personalentscheidungen abhängig sind. Unter diesen Bedingungen werden Vorfälle weniger angezeigt und somit normalisiert.

Sexismus ist nicht immer offen und eindeutig. Vieles wirkt unter der Oberfläche – in Rollenbildern, Erwartungen, Routinen und Strukturen. Das Eisberg-Modell macht sichtbar, was häufig verborgen bleibt.



Sexismus und wie er sich zeigt

Es gibt verschiedene Formen von Sexismus, der sich laut oder leise, beziehungsweise bewusst oder unbewusst zeigen kann. Wichtig ist, auf Grenzüberschreitungen aufmerksam zu machen, damit diskriminierendes Verhalten nicht zum Alltag wird.

Sprache und Alltagskommentare

„Für eine Frau hast du das echt gut gemacht.“ – Das klingt zunächst wie ein Kompliment, macht die Leistung aber davon abhängig, welchem Geschlecht die Person angehört. Auch Sätze wie „Der Beruf ist doch nichts für richtige Männer.“ oder „Sei nicht so empfindlich, das war Spaß.“ schreiben Menschen bestimmte Rollen zu und verharmlosen Grenzüberschreitungen.



Rollenbilder und Erwartungen

„Frauen übernehmen Orga & Pflege und Männer kümmern sich um die Technik.“ oder „Du bist doch die Einzige hier, die schön schreiben kann“ – Solche Vorstellungen beruhen oft auf Klischees und klassischem Schubladendenken, statt auf individuellen Fähigkeiten. Es besteht die Gefahr von struktureller Diskriminierung.

Ausschluss und Abwertung

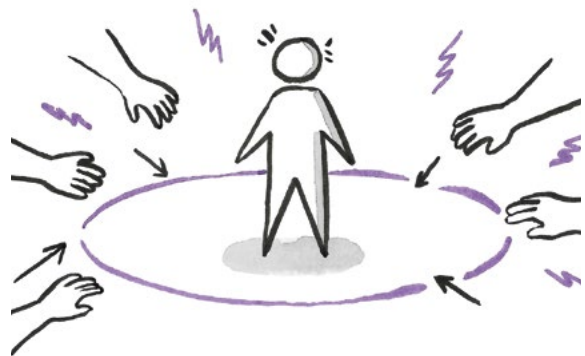
Ideen oder Beiträge werden nicht ernst genommen, Personen häufiger unterbrochen oder bei Entscheidungen übergangen. Wenn Menschen aufgrund ihres Geschlechts weniger Gehör finden oder ihre Kompetenzen infrage gestellt werden, ist das eine Abwertung (Sexismus). Dadurch können Beteiligung, Selbstvertrauen und Chancengleichheit beeinträchtigt werden.



Sexismus zeigt sich nicht nur in Kommentaren oder Rollenbildern. Auch Grenzverletzungen, ungleiche Machtverhältnisse und Abhängigkeiten können dazu beitragen, dass Menschen aufgrund ihres Geschlechts benachteiligt, eingeschüchtert oder herabgewürdigt werden. Sexuelle Belästigung ist laut Antidiskriminierungsstelle des Bundes kein Randphänomen und betrifft Menschen aller Geschlechter: Besonders häufig betroffen sind jedoch Frauen sowie trans*, inter* und nicht-binäre Personen.

Körperbezogene Grenzverletzungen

Kommentare zum Aussehen, unerwünschte Berührungen oder sexualisierte Witze können persönliche Grenzen verletzen und Menschen aufgrund ihres Geschlechts abwerten. Solche Verhaltensweisen werden oft verharmlost, können Betroffene jedoch belasten und das Gefühl von Sicherheit und Respekt im Arbeits- und Lernumfeld beeinträchtigen.

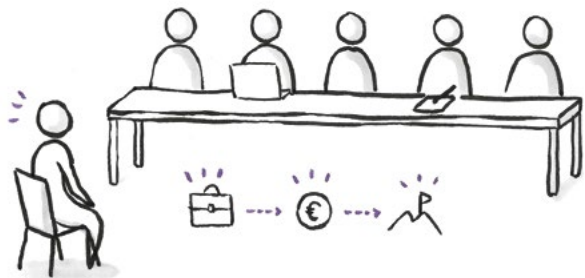


Macht & Hierarchie

Sexismus kann auch mit Macht verbunden sein. Wer über mehr Einfluss, Erfahrung oder eine höhere Position verfügt, bestimmt häufig Gesprächsregeln, Aufgaben oder Entscheidungen. Beispiele dafür wären: Das unterschiedliche Bewerten von gleichen Beiträgen oder auch die Ungleichverteilung von Redezeit und Aufmerksamkeit.

Abhängigkeit

Wer von Noten, Bewertungen, Übernahmeentscheidungen oder der Verteilung von Aufgaben und Einsatzorten abhängig ist, spricht sexistische Vorfälle oft nicht an. Die Sorge vor negativen Konsequenzen kann dazu führen, dass diskriminierendes Verhalten unbenannt bleibt.

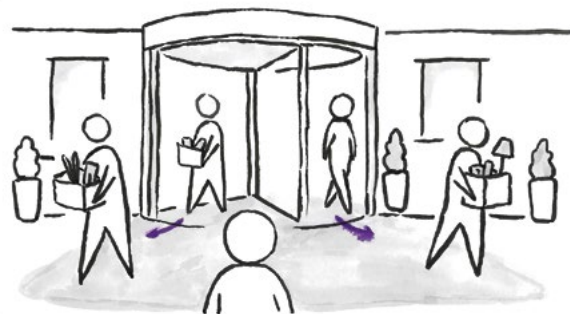


Wie wirkt er auf die Arbeitskultur?

Sexismus betrifft nicht nur einzelne Personen – er prägt die Arbeits- und Lernkultur einer Organisation. Werden sexistische Aussagen, Rollenbilder oder Grenzverletzungen nicht erkannt oder nicht angemessen aufgegriffen, kann dies Motivation, Vertrauen und Zusammenarbeit beeinträchtigen.

Sexismus hemmt Lernprozesse

Wer Angst hat, abgewertet oder ausgelacht zu werden, beteiligt sich oft weniger, fragt seltener nach oder probiert Neues nicht mehr aus. Das kann dazu führen, dass Potenziale verloren gehen und Lernen erschwert wird – besonders in Ausbildungsbetrieb und Berufsschule.

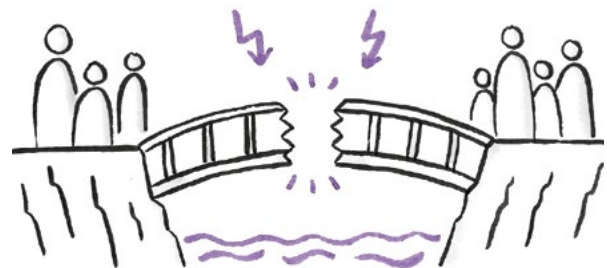


Sexismus erhöht Fluktuation

Menschen bleiben seltener an Orten, an denen sie sich nicht respektiert oder sicher fühlen. Wer Diskriminierung erlebt und keine Unterstützung erfährt, wechselt häufiger den Arbeitsplatz oder beendet eine Ausbildung.

Sexismus schwächt Vertrauen und Zusammenarbeit

Wer erlebt, dass Grenzüberschreitungen ignoriert oder verharmlost werden, verliert Vertrauen in Kolleg*innen, Lehrkräfte oder Vorgesetzte. Das belastet Teamarbeit, Kommunikation und die Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen oder Probleme anzusprechen. Arbeit wird zum Angstraum.



Was kann man dagegen tun?

Was konkret gegen Sexismus getan werden kann, hängt von der persönlichen Haltung (moralischer Kompass), von der Rolle und dem eigenen Handlungsspielraum im Unternehmen ab. Jede*r kann aktiv werden. Lehrkräfte oder Ausbildungsverantwortliche haben eine besondere Verantwortung.

Allgemeine Hinweise

Wie verhalte ich mich als Person unabhängig von Funktion und Hierarchie?

- Betroffene ernst nehmen und Unterstützung anbieten
- bei sexistischen Sprüchen oder Kommentaren nicht wegsehen und Grenzüberschreitungen klar benennen
- respektvoll widersprechen oder nachfragen
- Menschen nicht aufgrund ihres Geschlechts auf bestimmte Fähigkeiten, Aufgaben oder Rollen festlegen
- diskriminierende „Witze“ nicht weitertragen oder mitlachen
- nicht für andere entscheiden, ob eine Aussage oder Situation „harmlos“ war
- eigenes Verhalten, Wahrnehmungen bzw. Rollenbilder reflektieren
- Kolleg*innen stärken, die Haltung zeigen

Spezifisch für die Rolle

Wie nutze ich meinen Einfluss, meine Verantwortung und Gestaltungsmöglichkeiten?

- Redezeiten, Beteiligung und Aufmerksamkeit fair verteilen
- Aufgaben und Entwicklungsmöglichkeiten unabhängig von Geschlechterklischees vergeben
- die eigene (Vorbild-)Rolle wahrnehmen und regelmäßig reflektieren
- klare Grenzen und Regeln für respektvollen Umgang benennen und auch vorleben
- dafür sorgen, dass Betroffene oder Hinweisgebende keine Nachteile auf Arbeit befürchten müssen
- Ansprechpersonen und Beschwerdewege transparent machen
- weiteres Material und Unterstützungsangebote nutzen



Foto: privat

„Das Wohlergehen unserer Mitarbeiter*innen ist uns im Uniklinikum sehr wichtig – gerade in der Ausbildung. Für Sexismus ist da kein Platz. Dank des NDC Sachsen lernen auch unsere Auszubildenden, Diskriminierung abzubauen.“

Jannicke Schickert, Schulleitung,
Medizinische Berufsfachschule am Universitätsklinikum Leipzig

Handlungsempfehlungen: Nicht lachen – nicht schweigen!

Situation

„Sei nicht so empfindlich. Das war doch nur Spaß.“ oder „Das war doch nur nett gemeint.“

Effekt

Wenn niemand reagiert, entsteht der Eindruck, dass die Aussage akzeptiert wird. Nicht nur der ursprüngliche Kommentar ist problematisch – auch die anschließende Verharmlosung, Relativierung oder Schuldumkehr erschwert es Betroffenen, ihre Erfahrungen anzusprechen.

Was kann ich tun?

Sexistische Aussagen oder ihre Verharmlosung sollten nicht un widersprochen bleiben. Oft reichen schon kleine Signale, um deutlich zu machen: Das entspricht nicht unserem respektvollen Miteinander.

Als Kolleg*in

- Nachfragen: „Was genau ist daran lustig oder nett?“
- Thema ernst nehmen und nicht ins Lächerliche ziehen
- Unterstützung signalisieren

Als Lehrkraft/Führungskraft

- Aussage unterbrechen
- Situation kurz einordnen
- An Gesprächsregeln erinnern
- Klarstellen, dass respektloses Verhalten nicht akzeptiert wird
- Verhalten benennen, nicht die Person bewerten
- Konsequenz zeigen (Einzelgespräch, Vereinbarungen treffen, ggf. Personalstelle einbeziehen)



Redezeit und Aufmerksamkeit fair verteilen

Situation

„In Besprechungen, wie Dienstberatungen werden immer dieselben Personen zuerst angesprochen.“
oder „Lob fällt unterschiedlich aus.“

Effekt

Wer immer dieselben Personen zuerst anspricht oder stärker einbezieht, sendet oft unbewusst das Signal, wessen Meinung besonders wichtig ist.

Was kann ich tun?

Ob als Lehrkraft, Ausbildungsverantwortliche*r oder Führungskraft – jede Rolle bietet Möglichkeiten, die Arbeits- und Lernkultur aktiv mitzugestalten. Wer aufmerksam moderiert, Beteiligung fördert und das eigene Handeln regelmäßig hinterfragt, trägt dazu bei, unbewusste Benachteiligungen abzubauen und ein respektvolles Miteinander zu stärken.

Als Person mit Verantwortung

- Wortmeldungen und Redeanteile bewusst strukturieren und fair verteilen.
- Nicht immer dieselben Personen zuerst ansprechen, sondern unterschiedliche Perspektiven aktiv einbeziehen und Redeanteile reflektieren.
- Feedbackrunden einbauen und moderieren.
- Ruhigere Personen ermutigen, ihre Sichtweise einzubringen.
- Beiträge wertschätzend aufgreifen und darauf achten, dass Ideen der ursprünglichen Person zugeschrieben werden.
- Gruppen-, Team- oder Besprechungsformate so gestalten, dass alle Verantwortung übernehmen und sich beteiligen können.
- Das eigene Moderationsverhalten regelmäßig reflektieren: Wen spreche ich an? Wen übersehe ich vielleicht unbewusst?

Die folgende Rückmeldung aus unserer Bildungsarbeit zeigt, wie wichtig es ist, Sexismus im Arbeits- und Ausbildungsalltag sichtbar zu machen und darüber ins Gespräch zu kommen.

„Der Workshop war richtig stark und hatte einen sichtbar positiven Einfluss auf die Klasse. Viele haben sich aktiv an den Diskussionen beteiligt, Fragen gestellt und großes Interesse gezeigt. [...] Die Teamenden vom NDC haben die Inhalte ernsthaft und gleichzeitig nahbar vermittelt. Ohne erhobenen Zeigefinger haben sie eine offene Diskussion ermöglicht und zum Nachdenken angeregt.“

Feedback eines Auszubildenden von Infineon in Dresden

Reflexionsfragen für Führungskräfte, Ausbildungsverantwortliche und Lehrkräfte

Sichtbarkeit schaffen

- Wer kommt in Besprechungen oder im Unterricht häufig zu Wort – und wer eher selten?
- Wessen Ideen werden gehört und aufgegriffen?
- Wer übernimmt welche Aufgaben und Verantwortlichkeiten?
- Welche Personen oder Perspektiven sind in Teams, Gremien oder Arbeitsgruppen wenig sichtbar?

Beteiligung fördern

- Wie können unterschiedliche Perspektiven bewusster einbezogen werden?
- Werden Redeanteile, Aufgaben und Entwicklungsmöglichkeiten fair verteilt?
- Welche Möglichkeiten gibt es, Beteiligung und Mitgestaltung zu stärken?

Betroffene unterstützen

- Wissen Mitarbeitende und Auszubildende, an wen sie sich bei sexistischem Verhalten wenden können?
- Wie reagiere ich, wenn mir diskriminierendes Verhalten gemeldet wird?
- Sind Meldewege und -strukturen allen bekannt?
- Vermittle ich Betroffenen, dass ihre Erfahrungen ernst genommen werden?

Die eigene Rolle reflektieren

- Habe ich selbst schon Aussagen getroffen, die Menschen aufgrund ihres Geschlechts abwerten oder in Rollenbilder einordnen?
- Wo könnten unbewusste Vorannahmen mein Handeln und meine Entscheidungen beeinflussen?
- Wie gehe ich mit Hinweisen oder Kritik an meinem eigenen Verhalten um?

Eine offene Fehlerkultur leben

- Dürfen Fehler angesprochen werden, ohne Angst vor negativen Konsequenzen zu haben?
- Wie reagiere ich, wenn ich auf diskriminierendes Verhalten hingewiesen werde?
- Vermittle ich, dass Lernen und Weiterentwicklung wichtiger sind als Recht zu behalten?

Sexismus abzubauen beginnt mit Aufmerksamkeit, einer respektvollen Haltung und der Bereitschaft, das eigene Handeln immer wieder zu hinterfragen.



Lebendige politische Bildung und Beratung gegen Diskriminierung

Das Netzwerk für Demokratie und Courage (NDC) in Sachsen ist seit 1999 auf lebendige demokratische Bildung und Beratung gegen Diskriminierung und Menschenfeindlichkeit spezialisiert. Wir qualifizieren junge Engagierte und setzen uns mit unseren Partner*innen für eine offene Gesellschaft in Sachsen ein.

Unsere Angebote

- Wir stärken Jugendliche und Erwachsene in ihrem Engagement für Demokratie durch vielfältige Bildungsangebote.
- Wir beraten und begleiten Bildungseinrichtungen und andere Organisationen in ihrer Demokratieförderung, insbesondere zu Prävention und zum Umgang mit Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit.
- Wir unterstützen als Landes- und Regionalkoordination die Mitgliedsschulen im Netzwerk Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage in Sachsen.

Erfahren, vernetzt, kompetent

Gemeinsam mit Schulen, Ausbildungsstätten und Unternehmen setzt das NDC Sachsen jedes Jahr eine Vielzahl von Projekten um. Dabei kann es auf ein breites Netzwerk an Kooperationspartner*innen und seine langjährige Erfahrung in der politischen Bildungsarbeit zurückgreifen.

Die NDC-Konzepte folgen klaren Qualitätskriterien. Sie werden regelmäßig weiterentwickelt und greifen neue gesellschaftlichen Herausforderungen auf. Umgesetzt werden sie in allen Regionen des Freistaates.

Das Netzwerk für Demokratie und Courage in Sachsen wird von der Courage – Werkstatt für demokratische Bildungsarbeit e.V. getragen.



Sozialkompetenz für die Arbeitswelt – Landesnetzwerk SKA

Projektleitung

Leila Schilow

leila.schilow@netzwerk-courage.de | 0341 33 734 99

Netzstelle Dresden

Könneritzstraße 7 | 01067 Dresden

0351 48 100 66 | ska-dresden@netzwerk-courage.de

Netzstelle Chemnitz

Augustusburger Straße 33 | 09111 Chemnitz

0371 66 609 08 | ska-chemnitz@netzwerk-courage.de

Netzstelle Leipzig

Rosa-Luxemburg-Straße 19-21 | 04103 Leipzig

0341 33 734 99 | ska-leipzig@netzwerk-courage.de

www.netzwerk-courage.de/sachsen

www.instagram.com/ndc_sachsen

www.facebook.com/ndcsachsen

www.linkedin.com/company/ndcsachsen

V.i.S.d.P.

Nina Gbur

Courage – Werkstatt für demokratische Bildungsarbeit e.V.

Könneritzstraße 7 | 01067 Dresden

Gefördert von



Diese Maßnahme wird mitfinanziert mit
Steuermitteln auf der Grundlage des vom sächsischen
Landtag beschlossenen Haushaltes.