

SEXISMUS BEGEGNEN

IN-VISIBLE | KLARTEXT

Sexismus ist kein „Einzelfall“, sondern ein System aus Erwartungen und Vorurteilen, das Menschen aufgrund von Geschlecht, Gender oder sexueller Orientierung benachteiligt. Betroffen sind nicht nur Frauen, sondern auch trans, nicht-binäre und queere Personen, die den engen gesellschaftlichen Geschlechternormen nicht entsprechen.



Das umfasst weitaus mehr, als offensichtliche Formen von Sexismus, wie z.B. körperliche Übergriffe. Du solltest dich dafür interessieren, weil Sexismus im Berufsalltag entscheidet, wer gehört, gefördert und fair behandelt wird – oft unbewusst. **Bottom line:** Weniger Sexismus bedeutet bessere Entscheidungen, stärkere Teams und eine Arbeitskultur, die mehr Menschen wirklich einschließt.

Aber wie kommen wir dahin? Sexismus ist leider omnipräsent und er wird auch nicht von heute auf morgen verschwinden. Ihr als Team könnt dazu beitragen, indem ihr Strukturen aufbaut, die Diskriminierung

entgegenwirken und sichtbar machen, wie z.B. sichere Anlaufstellen. Aber auch als Einzelperson kannst du was machen: Sag was. Eine klare Reaktion auf sexistisches Verhalten bei der Arbeit ist extrem wichtig. Denn wenn niemand reagiert, wird Sexismus zur stillen Norm – und Betroffene tragen die Konsequenzen allein. Das gilt es zu verhindern.

Dos

Jede Intervention setzt ein Signal. Damit zeigst du: *„Ich bin nicht einverstanden. Hier gelten andere Standards. Respekt ist nicht verhandelbar.“*

Das ist leichter gesagt, als getan. Intervenieren kostet Überwindung und viel Mut. Und oft sind Interventionen unangenehm, schließlich machen sie Konflikte sichtbar. **Was du konkret sagen und tun kannst, wenn du Sexismus beobachtest – und was du besser vermeidest.**

- **Sprich das Verhalten an, nicht die Person**
(„Der Kommentar war sexistisch“ statt „Du bist sexistisch“).
- **Positioniere dich klar**
Ein einfaches „Das finde ich nicht okay“ setzt bereits ein starkes Signal.
- **Benutze Ich-Botschaften**
(„Ich finde das unangenehm“), um Eskalation zu vermeiden.
- **Wähle einen guten Zeitpunkt**
Wäge ab, wann dein Einschreiten am wirkungsvollsten ist (in der Situation vs. später zu zweit).
- **Bedürfnisse der betroffenen Person in den Fokus**
Blickkontakt, ein bestätigendes Nicken oder ein späteres Gespräch wirken unterstützend.
- **Stell klärende Fragen**
(„Was meinst du damit?“) entlarvt problematische Aussagen oft wirkungsvoll.
- **Greif auf gemeinsame Werte zurück**

(„Wir wollen hier respektvoll zusammenarbeiten.“)

- **Hol dir Unterstützung**

Du musst nicht alleine intervenieren – Verbündete stärken Wirkung und Sicherheit.

- **Reflektiere deine eigene Rolle**

Nutze Privilegien, wenn du sie hast, um einzuschreiten. Immer in Absprache mit Betroffenen.

- **Bleib dran**

Auch Nachgespräche sind Interventionen, selbst wenn viel Zeit vergangen ist.

Don'ts

- **Nicht relativieren**

Aussagen wie „So war das sicher nicht gemeint“ schwächen die Intervention.

- **Nicht über die betroffene Person hinweg sprechen**

Sie entscheidet, ob und wie sie sich die Intervention wünscht und wie sie einbezogen wird.

- **Nicht belehren oder beschämen**

Moralische Vorträge erzeugen Abwehr statt Einsicht.

- **Nicht mitlachen, um die Situation zu entschärfen**

Das normalisiert das Verhalten. Besser: unangenehme Stille aushalten.

- **Nicht in Grundsatzdebatten abdriften**

Es geht um Bedürfnisse am Arbeitsplatz – nicht um Meinungsfreiheit im Allgemeinen.

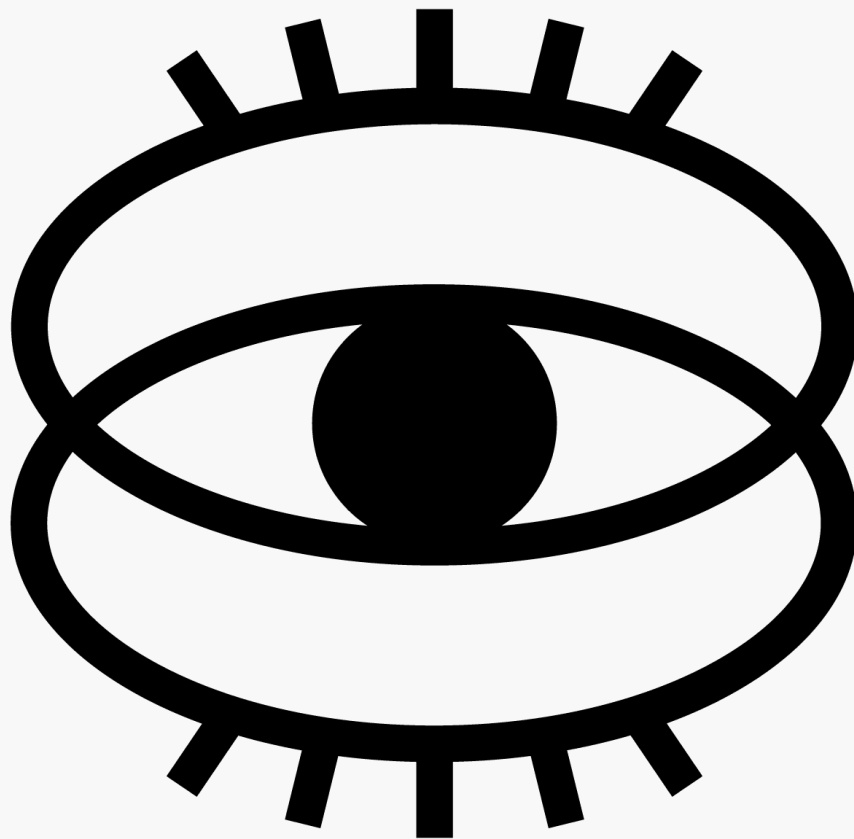
- **Keine Vorherige Situationen „mitbesprechen“**

Bleib bei der Situation. Vermeide Phrasen wie „immer“ oder „alle denken, dass...“

- **Nicht dramatisieren oder eskalieren, wenn es geht**

Ungerechtigkeit löst zurecht Emotionalität aus. Nimm Abstand, bleib strategisch.

- **Keine zu hohen Erwartungen haben**
Unperfekte Intervention ist besser als keine. Später ein Gespräch suchen, ist besser als nie.
- **Nicht davon ausgehen, dass „alle es schon verstanden haben“**
Trau dich, explizit den Elefant im Raum zu benennen. Klare Worte schaffen Klarheit.
- **Nicht Beobachtung und Interpretation vermischen**
Hilf deinem Gegenüber, dich zu verstehen. Erklär, wie es rübergekommen ist.



IN-VISIBLE



Wer wir sind

IN-VISIBLE ist eine Berliner Agentur für Gender, Diversity & Transformation.

Was wir machen

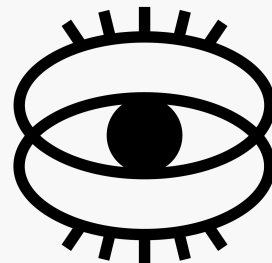
Wir gestalten eine Arbeitskultur, die Diskriminierung vorbeugt und Teilhabe stärkt.

Kontakt

IN-VISIBLE GmbH
hi@in-visible.berlin

**Agentur für
Gender, Diversity & Transformation**

[LinkedIn](#)
[Website](#)



IN-VISIBLE