

Verena Arps-Roelle & Sebastian Arps

Sexismus.
Zwischen
Ein System.
den Zeilen
Zwei Geschichten.

Ein erzählendes Sachbuch mit Glossar:
450+ Begriffe verstehen.
Sexismus entlarven.
Sprachlosigkeit beenden.



Impressum

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:
Die deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation
in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte
bibliografische Daten sind im Internet über www.dnb.de
abrufbar. Alle Rechte der Verbreitung, auch die das
auszugsweisen Nachdrucks, der fotomechanischen
Wiedergabe und der Verwertung durch Datenbanken oder
ähnliche Einrichtungen vorbehalten.

Copyright©: Verena Arps-Roelle und Sebastian Arps, 2025

Covergestaltung: act & protect®

Verlag: BoD - Books on Demand GmbH, Norderstedt

Druck: Libri Plureos GmbH, Friedensallee 273, 22763 Hamburg

ISBN: 9783819251603

Hinweis zur Nutzung

Dieses Buch wurde veröffentlicht, um Bewusstsein zu schaffen, aufzuklären und Veränderung zu ermöglichen. Daher stellen wir dir diese PDF-Version kostenfrei zur Verfügung.

Du darfst:

- die Datei lesen, weiterleiten und teilen – z. B. mit Kolleg*innen, Netzwerken oder Institutionen,
- sie in Schulungen oder Workshops verwenden – mit Quellenangabe.

Nicht erlaubt ist:

- Änderungen am Text oder Layout vorzunehmen,
- die Inhalte ohne Zustimmung kommerziell zu nutzen (z. B. für bezahlte Angebote),
- diese PDF über Plattformen oder Shops zu verbreiten.

Du möchtest das Buch gedruckt erwerben oder in größerer Stückzahl bestellen?

Wir freuen uns, wenn unsere aktivistische und ehrenamtliche Arbeit durch den Kauf des Buches unterstützt wird. Jeder Verkauf hilft dabei, unsere Aufklärungsarbeit sichtbar zu machen und trägt zur weiteren Verbreitung bei. Du findest unsere Bücher als Print-Ausgabe oder eBook in allen gängigen Buchhandlungen und Onlineshops – zum Kaufen und Verschenken.

Prolog

Sprache ist mehr als eine Aneinanderreihung von Wörtern. Sprache ist Macht. Sie formt unser Denken, unsere Beziehungen – und unsere Gesellschaft. Sie kann verbinden und befreien, ausgrenzen, verletzen und unsichtbar machen – auch durch die Worte, die wir benutzen.

Besonders bei Sexismus und Feminismus ist jedes Wort politisch: Wer spricht? Wer wird gehört? Wer wird zum Schweigen gebracht?

Vielleicht denkst du, Feminismus ist ein alter Kampfbegriff, der längst ausgedient hat. Oder du hast ihn schon als „Männerfeindlichkeit“ abgestempelt. Falsch gedacht. Feminismus ist unbequem, weil er fordert, was noch immer nicht selbstverständlich ist: echte Gleichberechtigung. Feminismus stellt sich gegen Sexismus – der Menschen abwertet, einschränkt und systematisch benachteiligt. Denn auch Sexismus ist kein Relikt der Vergangenheit, sondern Alltag: in Witzen, in Lohnabrechnungen, in Vorständen, auf der Straße. Sexismus tarnt sich oft als Fürsorge, als Kompliment, als „so war das doch nicht gemeint“. Feminismus setzt sich dagegen ein. Nicht als Einladung zum Männerbashing, sondern als ein Versprechen: auf Freiheit, Respekt und gleiche Chancen für alle. Das ist unbequem, herausfordernd, manchmal laut – und dringend nötig. Dieses Buch richtet sich deshalb an alle, die Gleichberechtigung und respektvolle Kulturen aktiv mitgestalten wollen.

Dafür begleiten wir Lea und Daniel durch einen Tag, der beginnt wie jeder andere. Doch hinter scheinbar alltäglichen Situationen lauern Worte, Blicke, Gesten – kleine Nadelstiche, große Mauern. Manche Situationen, Begegnungen Begriffe kennst du, andere werden dich überraschen. Doch alle haben Macht. Wir machen sie sichtbar, erklären sie, stellen sie in den Kontext. Denn Veränderung beginnt dort, wo wir hinschauen, hinterfragen und laut werden.

Am Ende des Buches findest du ein umfangreiches Glossar, das viele Begriffe rund um Sexismus, sexualisierte Gewalt, Stereotype, Feminismus, Patriarchat und Gleichberechtigung erklärt. Dieses Buch ist ein Werkzeug. Für alle, die Sprache nicht länger als Waffe, sondern als Schlüssel für Wandel nutzen wollen.

Wir bitten um Verständnis und Offenheit für unsere Entscheidung, auf das Gendersternchen zugunsten des Leseflusses zu verzichten – nicht aus Ignoranz, sondern aus Pragmatismus. Wenn wir von „Frauen“ sprechen, meinen wir alle, die sich dem weiblichen Geschlecht oder nicht-binären Identitäten zugehörig fühlen. „Männer“ umfasst alle, die sich dem männlichen Geschlecht oder nicht-binären Identitäten zugehörig fühlen. Wo sinnvoll, ergänzen wir Hinweise auf trans*, intergeschlechtliche und nicht-binäre Personen.

Wir möchten gemeinsam hinschauen, aufdecken, verändern. Denn Gleichberechtigung ist kein Nice-to-have, sondern längst überfällig.

Inhalt

9	LEA #1 - Bauchschmerzen
19	DANIEL #1 - Man Up
27	LEA #2 - Nicht schon wieder
37	DANIEL #2 - (Un)Freundlich
45	LEA #3 Teamwork
57	DANIEL #3 - Karrierekiller
69	LEA #4 - Mutter, Mutter, Kind
79	DANIEL #4 - Risse im System
87	LEA #5 - Kaffeepause

95	DANIEL #5 - Wenn ich groß bin
103	LEA #6 - Namaste
111	DANIEL #6 - Sand im Getriebe
121	LEA #7 - Keine Sendepause
133	DANIEL #7 - Bestandsaufnahme
141	LEA #8 - Feuer frei
153	DANIEL #6 - Verbündete*r
165	GLOSSAR
265	WICHTIGE KONTAKTE
267	AUTOR*INNEN
268	NACHWORT
269	QUELLEN

Lea

#1 - BAUCHSCHMERZEN

SCHÖNHEITSNORMEN, OBJEKTIFIZIERUNG
UND DER TÄGLICHE ÜBERLEBENSKAMPF

Leas erster Griff geht wie jeden Morgen zu ihrem Handy, nachdem sie die Snooze-Funktion ausgeschaltet und sich im Bett aufgerichtet hat.

Ihre Augen sind noch halb geschlossen und ihr Geist noch nicht ganz wach, während sie sich schon durch Instagram scrollt.

Sie sieht makellose Gesichter, perfekt ausgeleuchtete Körper, „What I eat in a day“-Reels und sportliche Morgenroutinen. Die Influencer*innen, denen sie folgt, wirken mühelos schön, organisiert, erfolgreich. So, als hätten sie ihr Leben in jeder Hinsicht im Griff.

Noch im Halbschlaf fragt Lea sich:

Warum sehe ich nicht so aus?

Wieso fühle ich mich immer ein bisschen zu unsportlich, zu uninteressant, zu unorganisiert?

Und warum ist mir das eigentlich mal mehr und mal weniger wichtig?

Verdammt.

Ich hab keine Lust mehr darauf, mir ständig diesen Druck zu machen.

Ich habe schon genug Druck mit meiner Arbeit, mit meinen Beziehungen, mit meinem Leben.

Sie spürt ein Ziehen in ihrem Magen, das ihr längst vertraut ist. Es ist kein Schmerz.

Es ist dumpfer, irgendwie schwer und stechend.

Lea hört, wie ihre Freundin neben ihr sich bewegt.

Die Decke raschelt leise, als sie sich umdreht und noch im Schlaf behaglich seufzt. Ansonsten ist es still im Zimmer.

Kein Lärm von der Straße dringt in ihre kleine Wohnung im 3. Stock.

Aus dem Nachbarbad ist noch kein Wasserrauschen zu hören.

Die Nachbarn nebenan scheinen noch zu schlafen.

Es ist auch kein Poltern aus der Wohnung über ihr zu hören. Alles ist ruhig.

Lea dreht sich noch einmal zur Seite, zu ihrer Freundin, und betrachtet sie im Morgenlicht, das durch die Fenster scheint. Eine Strähne fällt ihr ins Gesicht.

Sie sieht so friedlich aus.

Lea hätte gerne auch die Ruhe, die sie im Schlaf ausstrahlt.

Doch in ihrem Kopf kreist es schon:

Das Meeting mit den Kollegen am Nachmittag.

Der Pitch mit ihrem Kunden.

Der Kollege, der letztens sagte: „Ich find's supermutig, dass du dich traust, lesbisch zu sein.“

Lea starrt an die Decke.

Mutig?

Das war keine Bestärkung.

Das fühlte sich mehr nach Abwertung an.

Nach Anders-Sein.

Mit einem Ruck legt sie das Handy zur Seite und springt aus dem kuschelig-warmen Bett.

Auf dem Weg ins Bad summt sie leise vor sich hin.

Im Bad nimmt sie ihre Bambus-Zahnbürste aus dem Zahnputzbecher, öffnet die Whitening-Zahnpasta und drückt einen großen Streifen auf die Borsten.

Ihr Blick fällt in den Spiegel.

Sie mustert sich: Ihr Gesicht ohne Make-up, die noch ungekämmten Haare, ihr nackter Bauch.

Ihre Haut ist nicht so glatt und faltenfrei, ihre Haare nicht so lang und ihre Taille nicht so schmal wie die, die sie eben noch auf Instagram gesehen hat.

Und plötzlich ist sie wieder 14.

Damals, als ihre Klassenkameradin Camilla meinte: „Du könntest richtig hübsch sein, wenn du etwas dünner wärst.“

Lea schaut noch angestrengter in den Spiegel.

Heute ist sie 32.

Doch dieser Satz sitzt immer noch tief in ihr, begleitet sie – wie ein Blutegel, der sich festgesaugt hat und immer größer wird.

Sie weiß, dass das nicht so ist.

Sie weiß, dass sie genau richtig ist, so wie sie ist.

Doch in solchen Momenten spürt sie, wie tief dieser Satz und so viele weitere sitzen.

Nicht schlank genug, nicht feminin genug, nicht vorzeigbar genug.

Zu viel, zu laut, zu klar.

Zu stark?

Lea hasst diese Gedankenspiralen.

Sie hasst diese Vergleiche – mit Freund*innen, mit Influencer*innen, mit Fremden.

Mit einer gesellschaftlichen Norm, der sie nicht entspricht. Und der sie nicht entsprechen möchte.

Lea ärgert sich über sich selbst. Sie weiß, dass diese Bilder nicht echt sind, sondern dass über den Gesichtern und Körpern Filter liegen, dass sie ausgeleuchtet sind und bearbeitet werden.

Und trotzdem wünscht sie sich manchmal, genauso auszusehen.

Lea schüttelt den Gedanken ab und versucht, sich bewusst abzulenken, denkt an das, was sie heute zu tun hat und worauf sie sich freut: Die Yoga-Stunde nach der Arbeit, ihre Freundin Mara, die sie dort trifft, ein gemütlicher Abend zu Hause.

Lea springt unter die Dusche, wäscht ihre Haare, trocknet sich ab, cremt sich ein und legt Make-up auf.

Sie zwingt sich zu einem entschlossenen Blick.

Was soll sie heute anziehen?

Professionell, aber nicht zu streng.

Figurbetont, aber nicht zu eng.

Sportlich, aber nicht zu lässig.

Nach einigem Hin und Her entscheidet sich Lea für eine hellblaue Bluse mit V-Ausschnitt, eine locker sitzende Jeans und weiße Sneaker.

Sie bindet sich ihre noch feuchten Haare zu einem Pferdeschwanz und kämmt ihren Pony zur Seite.

Na also, denkt sie. Geht doch.

In der Küche angekommen steht Lea vor der Müslischale.
Frühstück?

Oder lieber nur Kaffee?

Ihr Blick schweift zur Uhr. Noch zehn Minuten, bevor sie losmuss.

Sie zögert.

Eigentlich hat sie gar keinen Appetit.

Lea entscheidet sich für Kaffee – mit Milch, ohne Zucker.

Während der Kaffee durch die Maschine läuft, blubbernd, duftend und heiß, schaltet sie das Radio ein – es ertönt eine hitzig klingende Stimme.

Es läuft eine Debatte über das Selbstbestimmungsgesetz.

Ein Politiker spricht von biologischen Fakten – und das in einem Ton, der ihr einen Schauer über den Rücken jagt.

Als ob es nur eine Art zu leben gäbe und alles, was davon abweicht, falsch oder schlecht wäre.

Dann folgt ein Kommentar: „Man darf ja bald gar nichts mehr sagen.“

Lea hält inne. Ihre Stirn zieht sich zusammen.

Doch, denkt sie. Ihr dürft alles sagen. Ihr tut es ja auch. Laut, ungefragt, ohne Rücksicht. Ihr dürft alles sagen – ihr liegt nur nicht immer richtig. Und ihr müsst aushalten, dass auch andere was sagen.

Lea füllt den fertigen Kaffee in ihren To-Go-Becher und dreht den Deckel fest zu.

Als sie zur Tür geht, spürt sie das Gewicht der Diskussion im Radio noch im Rücken – wie eine unsichtbare Wand, gegen die sie läuft. Gleich im Büro auch wieder.

Denn Lea weiß, was heute wieder auf sie wartet: die Frage, ob sie „Kaffee für alle kocht, weil sie das als Frau doch am besten“

kann. Ob sie „das Protokoll im Meeting“ schreibt und rumschickt und ob sie das Abschiedsgeschenk für Bartosz, der in zwei Wochen in den Ruhestand geht, besorgen kann.

Sie ist nicht die Jüngste im Team.

Nicht die Neueste.

Nicht die Unerfahrenste.

Doch sie ist immer noch „die Frau“.

Eine von wenigen Frauen in einer Branche, die fast nur mit Männern besetzt ist.

Und in der sie sich häufig zurückhält mit ihrer Meinung, mit Kritik oder Wünschen – um nicht als kompliziert, empfindlich oder sogar fehl am Platz angesehen zu werden.

Und sie weiß: Wenn sie es doch tut, wird's unangenehm für sie. Dann ist sie „zu sensibel“, „nicht locker genug“, „hat wohl was gegen Männer“.

Also sagt sie nichts.

Wie ihre Kollegin Indra, die auch lieber schweigt, seit sie nach einem Meeting von einem Kollegen gefragt wurde, ob sie „ihre Tage“ hat, oder warum sie „so zickig“ sei.

Oder Yasmin, die neulich auf ein sexistisches Meme in der Teamgruppe kritisch hingewiesen hat – und danach erstmal eine Woche von allen Kollegen gemieden und aus dem Gruppenchat entfernt wurde.

Aber ob Schweigen die Lösung ist?

Lea zuckt unbewusst mit den Schultern.

Sie seufzt, nimmt ihre Tasche mit ihren Schlüsseln und ihrem Portemonnaie vom Garderobenhaken, schnappt sich ihr Handy und den Kaffee und verlässt die Wohnung.

Sie zieht die Tür leise hinter sich zu und vergewissert sich noch einmal, ob sie alles dabei hat. Handy, Schlüssel, Geldbeutel.

Alles da.

Im Hausflur begegnet ihr der Nachbar aus der Wohnung nebenan – anscheinend ist auch er aufgewacht und bereit, in den Tag zu starten.

Lea lächelt ihn an: „Guten Morgen“, sagt sie.

„Hallo Lea – du siehst heute aber wieder besonders hübsch aus – richtig zum Anbeißen!“, erwidert er mit einem breiten Lächeln und einem Blick, der nicht in ihren Augen, sondern bei ihren Brüsten endet.

Lea bringt ein leises „Danke“ hervor, begleitet von einem scheuen Lächeln.

Doch etwas in ihr zuckt zusammen.

Warum fühlt sich dieser Satz seltsam an?

Der Nachbar hat ihr doch ein Kompliment gemacht.

Er wollte bestimmt nur nett sein.

Oder?

ODER?!

Schnell schiebt sie sich an ihm vorbei und läuft die Treppen runter, geradewegs auf die Haustür zu und raus.

Sie hört noch, wie er ihr „Schönen Tag noch!“ hinterherruft.

Doch sie antwortet nicht.

Als sie nach draußen tritt, ist es frisch und hell.

Ein neuer Tag in einem alten System.



Zwischen den Zeilen

1 Leas Tag startet mit makellosen Körperbildern im Feed. Schon beim Aufwachen ist sie im Vergleichsmodus. Hier zeigt sich, wie körperbezogener Leistungsdruck und internalisierte Schönheitsnormen wirken – subtil, zerstörerisch. Was wie Lifestyle wirkt, ist ein System: **Sexismus** und **Normschönheit** (→ siehe Glossar), verpackt als Selbstoptimierung.

2 Im Bad ruft ein Satz aus der Kindheit eine schmerzhafteste Erinnerung hervor: „Du könntest richtig hübsch sein, wenn du etwas dünner wärst.“ Diese Szene macht sichtbar, wie **Body Shaming** (→ siehe Glossar) in den Körper eingeschrieben bleiben und Selbstzweifel nähren.

Der Radio-Kommentar „Man darf ja bald gar nichts mehr sagen“ zeigt **Stammtischpopulismus** (→ siehe Glossar), der vermeintliche Meinungsverbote beklagt – in Wahrheit jedoch häufig genutzt wird, um Menschen herabzuwürdigen und Machtverhältnisse zu sichern.

Im Hausflur kommentiert der Nachbar ihr Aussehen: „Hallo Lea – du siehst heute aber wieder besonders hübsch aus – richtig zum Anbeißen!“ Ein Kompliment? Nein – **Catcalling** und ein Beispiel für die normalisierte **Objektifizierung** (→ siehe Folgeseite und Glossar), die Frauenkörper bewertet und Frauen entmenslicht.

Im Büro begegnet Lea Alltagssexismus: Ein Kollege kommentiert beiläufig ihre sexuelle Orientierung: „Ich find’s supermutig, dass du dich traust, lesbisch zu sein.“ Sie erlebt **Otherring** (→ siehe Glossar), wird als „anders“ markiert, nicht dazugehörig – durch einen Kommentar, der **wohlwollenden Sexismus** (→ siehe Glossar) widerspiegelt.



Feministisches Fazit

Dieses Kapitel zeigt keine körperlichen Übergriffe, sondern das, was zwischen den Zeilen passiert – Mikroaggressionen und daraus folgende Verletzungen, die sich summieren. Lea spürt, dass etwas nicht stimmt – und beginnt, das ernst zu nehmen. Sie fühlt den Schmerz – und nimmt ihn an. Das ist auch Selbstermächtigung: kein Drama, sondern ein leiser Bruch mit dem Gewohnten. Und ein Anfang, der zählt.

Glossarbegriffe, passend zu diesem Kapitel:

- Biologismus
- Body Shaming
- Gaslighting
- Heteronormativität
- Internalisierte Misogynie
- Mikroaggression
- Normschön
- Objektifizierung (siehe auch Folgeseite)
- Selbstermächtigung
- Sexismus
- Stammtischpopulismus
- Stereotype



Objektifizierung

Begriffserklärung

Objektifizierung reduziert Menschen auf ihren Körper – durch Blicke, Sprüche, Werbung, Pornos und Social Media. Die Folgen sind ernst: Essstörungen, Depressionen und Angstzustände treten häufiger auf. Das Aussehen zählt mehr als die Leistung, Medien verstärken Schönheitsideale und normieren Körper. Frauen dienen in Filmen oft nur als Kulisse. Das beeinflusst unser Selbstbild und führt zu ständiger Selbstbeobachtung. Doch der Widerstand wächst: Künstlerinnen, Aktivistinnen und Initiativen fordern Vielfalt, Selbstbestimmung und Body Positivity.

Faktencheck

- ! 60 % der jungen Frauen und fast jeder 3. junge Mann in Deutschland fühlen sich durch Schönheitsideale in sozialen Medien unter Druck gesetzt.
- ! 45 % der Frauen in Deutschland geben an, im Alltag regelmäßig wegen ihres Aussehens bewertet oder sexualisiert zu werden.
- ! Auch trans* und nicht-binäre Personen berichten über hohe Belastung durch gesellschaftliche Schönheitsnormen.

Praxistipp



Entfolge Accounts, die dir ein schlechtes Gefühl geben. Suche stattdessen gezielt nach Profilen, die Vielfalt zeigen und dich stärken.

Reflexion

Wann hast du dich zuletzt mit anderen verglichen?
Wie hat sich das für dich angefühlt?

Dazu gehörende Begriffe

Male Gaze
Sexuelle Belästigung

Body Positivity
Catcalling

DANIEL

#1 - MAN UP

ZWISCHEN ALPHA-MYTHOS UND EMPATHISCHER MÄNNLICHKEIT

Noch im Halbschlaf hat Daniel schon seine Mails und die News gecheckt und wirft jetzt einen Blick auf LinkedIn.

Ein Kollege hat einen neuen Karriereschritt geteilt, ein anderer war schon um 5:30 Uhr joggen und hat darüber einen Beitrag über Motivation und Ehrgeiz gepostet.

Daniel scrollt weiter.

Irgendwo zwischen Business-Tipps und Erfolgsrezepten bleibt sein Blick an einem Video hängen.

Ein großer Mann mit tiefer Stimme, schickem Anzug und durchtrainiertem Körper spricht in die Kamera:

„Ein echter Alpha hat immer die Kontrolle. Ein echter Alpha

jammert nicht. Ein echter Alpha kennt keine Schwäche. Erfolg kommt durch Dominanz. Man up!“

Daniel starrt auf den Bildschirm.

Alpha.

Kontrolle.

Dominanz.

Erfolg.

Die Worte hallen in ihm nach.

Irgendetwas pocht in seinem Inneren.

Bin ich ein Alpha?

Müsste ich ein Alpha sein?

Daniel denkt an die letzte Teambesprechung, in der er sich nicht getraut hatte, seinem Chef zu widersprechen.

An das Wochenende, an dem er sich lieber mit seiner Tochter im Sandkasten vergraben hat, als mit seinen Freunden ins Fitnessstudio zu gehen.

Alpha?

Er ist eher Beta.

Oder sogar Omega?

Oder einfach: Daniel?

Daniel legt sein Handy weg, steht auf und geht ins Bad.

Im Spiegel sieht er ein Gesicht, das noch müde aussieht.

Auf seiner linken Wange ist der Kopfkissenabdruck noch zu sehen.

Er betrachtet seine leichten Augenringe, den Drei-Tage-Bart und den Ansatz von Geheimratsecken.

Ob so ein Alpha aussieht?

Er seufzt unentschlossen.

In dem Moment kommt seine Tochter Mia ins Bad gerannt, umarmt seine Beine und reißt ihn aus seinen Gedanken.

Nachdem er Mia feste gedrückt und wieder zurück zum Frühstück geschickt hat, macht er sich fertig.

Rasieren, duschen, Föhnen und Anziehen.

Daniel macht es sich einfach.

Zur Arbeit trägt er immer eine dunkelblaue Jeans, ein weißes oder hellblaues Hemd und ausgelatschte Sneaker.

Nach einem letzten prüfenden Blick in den Spiegel im Schlafzimmer geht Daniel in die Küche.

Der Duft von frischem Kaffee liegt in der Luft, und seine Frau ist schon längst auf den Beinen.

Sie hat Mia angezogen, die Brotdose für die Kita vorbereitet und steht jetzt am Küchentisch, während sie einen schnellen Blick auf ihren Kalender wirft.

„Guten Morgen“, sagt sie, ein wenig müde, aber mit einem liebevollen Lächeln. „Ich habe Mias Sachen schon gepackt. Denkst du daran, sie heute aus der Kita abzuholen? Ich schaffe es nicht rechtzeitig, mein Meeting geht bestimmt wieder länger.“

Daniel nickt und nimmt einen Schluck Kaffee. „Klar, ich hole sie ab. Ich dachte, wir gehen danach noch auf den Spielplatz, vielleicht treffen wir Ben und seine Mutter.“

Seine Frau streicht Mia sanft über den Kopf. „Super. Ich komme wahrscheinlich erst gegen sieben nach Hause. Vielleicht könntest du mit Mia eine große Pizza holen oder für uns alle bestellen?“

Daniel lächelt. „Klar. Und mach dir keine Sorgen, ich kriege das alles hin. Nach dem Abendessen treffe ich mich noch mit Steven, aber ich bin spätestens um elf wieder da.“

Sie tauschen einen kurzen Blick, in dem viel unausgesprochen bleibt: Dankbarkeit, ein Hauch von Erschöpfung, das Gefühl,

gemeinsam alles irgendwie zu schaffen – und doch immer wieder die Frage, ob die Aufteilung wirklich gerecht ist. Beim Frühstück sitzt Mia neben ihm und kichert über einen Witz aus ihrem Lieblingsbuch.

Daniel lacht mit.

Er liebt diese Morgen mit seiner Familie, wenn sie gemeinsam Marmeladenbrötchen oder Müsli essen und sich auf den Tag vorbereiten.

Daniel fühlt sich genau jetzt und hier angekommen.

In diesem Moment fühlt er sich stark – nicht, weil er etwas dominiert, sondern weil er da ist.

Seine Frau bringt ihm noch einen Kaffee und küsst ihn flüchtig auf die Wange.

„Ich wünsche dir Erfolg heute bei deinem Gespräch“, sagt sie.

„Danke“, murmelt er, lächelt sie an und steht auf.

Im Flur greift er nach seiner Tasche und dreht sich noch einmal um.

Er winkt seiner Tochter zu.

Mia winkt mit klebrigen Marmeladenbrötchen-Fingern zurück:

„Tschüss, Papa!“

„Tschüss, Rakete“, sagt er und geht zur Tür hinaus.

Draußen ist die Luft noch frisch.

Der Himmel zeigt erste Spuren von Blau.

Er steigt in sein Auto und startet den Motor.

Ob Alphas wohl auch so eine Familienkutsche fahren?

Mit Kindersitz, Kekskrümeln, defektem Handschuhfach und schmutzigen Scheiben?

Er fühlt sich nicht nach Alpha.

Und er stellt sich dieses Alpha-Leben auch ziemlich anstrengend vor.

Kurz schließt er die Augen.

Ein guter Tag, um nicht der Typ zu sein, den er früher vielleicht auch einmal für stark hielt.

Trotzdem bleibt der Satz aus dem Video in seinem Hinterkopf, während er aus der Haustür zu seinem Auto läuft.

Als Daniel die Autotür öffnet und sich hinter das Steuer setzt, schleichen sich die Zweifel zurück.

Sollte er nicht ehrgeiziger sein?

Sollte er nicht mehr „Macher“ sein, mehr „Durchsetzer“, weniger „Kümmerer“?

Er erinnert sich an die Sprüche seines Vaters:

„Ein Mann zeigt keine Schwäche.“

„Reiß dich zusammen!“

„Gefühle? Die bringen dich nicht weiter.“

Daniel weiß, dass er anders sein will.

Er will für seine Tochter da sein, will zuhören, will auch mal Schwäche zeigen dürfen – ohne sich dafür schämen zu müssen.

Er merkt, wie schwer es ist, gegen diese alten Bilder anzukommen und wie sehr sie ihn geprägt haben.

Wie oft er sich selbst verurteilt, weil er nicht dem Bild des „starken Mannes“ entspricht.

Doch wer bestimmt eigentlich, was ein Mann ist?

Und warum fühlen sich so viele Männer schlecht, wenn sie nicht in dieses enge Raster passen?

Daniel beschließt, heute bewusst auf die kleinen Momente zu achten und seine Rolle darin.

Und er nimmt sich vor, seiner Tochter heute Abend zu sagen, dass er sie liebt.

Und sich selbst daran zu erinnern, dass Fürsorge, Empathie und Verletzlichkeit ebenso Ausdruck von Männlichkeit sein können wie Stärke, Ehrgeiz und Durchsetzungsvermögen.



Zwischen den Zeilen

- 1 Daniel startet den Tag im Sog toxischer Männlichkeitsbilder: „**Man up**“, „**Alpha sein**“ (→ siehe Glossar) – Forderungen nach Kontrolle, Stärke und Dominanz, die ihn innerlich zerreißen. Diese Begriffe spiegeln den Druck von **toxischer Männlichkeit** (→ siehe Glossar) wider, die Gefühle als Schwäche brandmarkt und Männer in rigide Rollen zwingt.
- 2 Im Alltag zeigt sich Daniels individuelle Männlichkeit anders: als liebevoller Vater, verlässlicher Partner, der **Care-Work** (→ siehe Glossar) übernimmt und Verletzlichkeit zulässt. Hier tritt die Maskulinitätsvielfalt hervor, die jenseits von **Stereotypen** (→ siehe Glossar) Stärke durch Fürsorge und Echtheit definiert.
- 3 Der innere Konflikt zwischen Erwartungen und gelebtem Sein zeigt, wie sehr **Geschlechterrollen** auch Männer prägen und gleichzeitig erdrücken. Die **patriarchale Sozialisation**, etwa der Vater-Sprüche „Gefühle? Die bringen dich nicht weiter“, illustrieren die emotionale Unterdrückung, mit der viele Männer kämpfen.
- 4 Daniel entscheidet sich bewusst gegen das starre Alpha-Ideal: Er will authentisch sein, Fürsorge zeigen und damit das alte Männerbild aufbrechen. Dieses bewusste Infragestellen und Umdenken ist ein Akt der **Selbstermächtigung** und ein Schlüssel, um **Feminismus** im Alltag lebendig werden zu lassen – denn echte **Gleichstellung** (→ siehe Glossar) fordert auch die Freiheit für Männer, sie selbst zu sein.



Feministisches Fazit

Das Kapitel zeigt, wie toxische Männlichkeitsnormen Männer in ein enges Rollenbild pressen und echte Gefühle unterdrücken.

Daniels Geschichte macht deutlich: Wahre Stärke liegt nicht in Dominanz oder Kontrolle, sondern in Authentizität, Fürsorge und dem Mut, Verletzlichkeit zu zeigen. Nur wenn Männer diese alten Muster hinterfragen, kann Feminismus im Alltag wirklich lebendig werden – als Befreiung für alle Geschlechter.

Glossarbegriffe, passend zu diesem Kapitel:

- Alpha Male (siehe auch Folgeseite)
- Emotionale Unterdrückung
- Feminismus
- Genderrollen / Geschlechterrollen
- Patriarchale Sozialisation
- Männlichkeitsnormen
- Männergesundheit
- Maskulinitätsdruck
- Schuldumkehr
- Stereotype
- Toxische Männlichkeit
- Vulnerabilität

Alpha Male

Begriffserklärung

Der Begriff „Alpha-Male“ wurde aus der Wolfsforschung entnommen. „Alpha“ meinte dort ursprünglich das Eltern-Tier, nicht einen dominanten Einzelgänger. Trotzdem wurde daraus das Klischee vom überlegenen Mann: durchsetzungsstark, emotionslos, unantastbar. Dieses Bild prägen heute noch Dating-Coaches und Maskulinitätsgurus – und es stützt toxische Männlichkeitsnormen. Wichtig: Nicht Männer sind toxisch, sondern die Erwartungen an sie. Wer sich diesem Ideal unterordnet, spricht seltener über Gefühle, vermeidet Hilfe – und gefährdet damit seine psychische Gesundheit. Dabei zeigen Studien: Empathie und Kooperation wirken langfristig stärkend.

Faktencheck

- ! 60% der Männer in Deutschland fühlen sich durch Erwartungen an Stärke und Erfolg unter Druck gesetzt.
- ! Alpha-Males zeigen häufiger aggressives oder gewalttätiges Verhalten – gegenüber anderen als auch gegen sich selbst.
- ! Die Suizidrate bei Männern ist etwa dreimal so hoch wie bei Frauen, auch weil Männer seltener über Gefühle sprechen und Hilfe suchen.

Praxistipp



Sprich offen über deine Gefühle und Zweifel und setze eigene Maßstäbe für Erfolg und Männlichkeit, statt äußere Erwartungen zu erfüllen – das entlastet und bestärkt dich.

Reflexion

Wie gehst du damit um, wenn jemand Schwäche oder Unsicherheit zeigt?
Oder wenn du dich unsicher fühlst?

Dazu gehörende Begriffe

Pick-me Girl
Slutshaming

Mom Shame
Victim Blaming

Lea

#2 - NICHT SCHON WIEDER

DAS RINGEN UM RAUM UND RESPEKT

Lea fröstelt und macht sich auf den Weg zur Bushaltestelle. Ihre Gedanken kreisen um den Kommentar des Nachbarn. An der Haltestelle wartet bereits eine Gruppe Menschen. Plötzlich hört sie neben sich ein Pfeifen.

Ein Mann, etwa Mitte zwanzig, lehnt an der Laterne.

Sein Blick ruht unverhohlen auf ihr.

Er grinst, doch Lea spürt nur ein unangenehmes Kribbeln.

Sie schaut zur anderen Seite, tut so, als hätte sie nichts gehört.

Sie kennt das schon.

Als sie jünger war, ist ihr das noch öfter passiert.

Sie erinnert sich an einen Moment, da war sie gerade mal 14 – ein Mann fragte sie auf dem Nachhauseweg, was sie „für die Stunde“ nehme.

Damals war sie zu schockiert, um zu reagieren.
Heute ist sie wütend – und immer noch oft sprachlos.
Jetzt, mit Mitte dreißig, passiert es seltener.
Doch sie fühlt sich immer noch ausgeliefert.
Die Blicke, Kommentare und Anspielungen hören nie ganz auf – sie ändern nur ihre Form.
Der Bus kommt.
Lea steigt ein und sucht einen Platz. Sie kennt die freien Plätze und die Menschen, die sie besetzen. Wo wird sie sich am wohlsten fühlen?
Es ist voll, doch einige Männer nehmen trotzdem mehr Platz ein, als nötig – Beine breit, Arme auf der Lehne, als gehöre der Sitzbereich ihnen allein.
Lea muss sich vorbeiquetschen, niemand der Männer rückt einen Zentimeter zur Seite.
Endlich findet sie einen Sitzplatz – eine Vierergruppe mit zwei Sitzen gegenüber.
Sie setzt sich ans Fenster in Fahrtrichtung und zieht ihr Buch hervor, um sich abzulenken.
Dann bemerkt sie, wie der Mann neben ihr sich langsam an sie lehnt.
Erst streift seine Schulter ihren Arm, dann rutscht sein Knie näher, bis es ihres berührt – nicht flüchtig, sondern verweilend.
Breitbeinig und ganz nah beansprucht er immer mehr Raum, als gehöre der Platz neben ihr ihm.
Lea weicht unauffällig zurück.
Sie macht sich noch kleiner, verkriecht sich hinter die Buchseiten, lehnt sich ans Fenster.
Dann greift sie in ihre Tasche, holt ihre Kopfhörer heraus und macht Musik an – egal was, Hauptsache abschotten.

Sie hofft, dass der Mann den Hinweis versteht: Ich möchte mit dir nichts zu tun haben, also komm nicht noch näher.
Doch sein Blick schweift immer wieder zu ihr – das bemerkt sie aus dem Augenwinkel.
Er wirkt dabei nicht irritiert oder verunsichert durch ihre ablehnende Körperhaltung, sondern eher wie jemand, der Genugtuung daraus zieht.
Lea fühlt sich verwundbar.
Als der Bus an der nächsten Haltestelle hält, beobachtet sie eine andere Frau, die vorne beim Busfahrer einsteigt.
Auch sie schlängelt sich an den in den Gang ragenden Knien der Männer vorbei.
Als sie freundlich fragt, ob sie sich auf den Platz neben jemandem setzen darf, erhält sie einen abschätzenden Blick und ein kurzes, kaum merkliches Nicken.
Sie sagt nichts, setzt sich aber auf den zerschlissenen Sitz.
Drei Reihen weiter steht eine junge Frau, die sich an die Haltestange klammert, obwohl direkt neben ihr ein Sitz frei ist – allerdings nur zur Hälfte, weil der Mann ihn mitbenutzt und keinen Raum freigibt.
Lea merkt: Sie ist nicht allein.
Mehrere Frauen im Bus machen sich kleiner, nehmen wenig Raum ein, schweigen.
Die Männer dagegen?
Sie scheinen nichts von dieser Dynamik zu bemerken – oder genießen sie sogar, diese gefühlte Dominanz, diese still anerkannte Hierarchie im öffentlichen Raum?
Lea denkt weiter: Warum fällt das niemandem auf?
Warum versuche ich immer höflich zu sein, auszuweichen, zu lächeln, zu schlucken, auch wenn ich mich überhaupt nicht danach fühle?

Weil ich Angst vor der Reaktion habe?
Sie atmet tief ein und langsam wieder aus.
Und zum ersten Mal seit Monaten sagt sie leise, aber klar:
„Könnten Sie bitte ein Stück zur Seite rücken?“
Der Mann neben ihr schaut sie irritiert an.
Er zögert, dann rutscht er ein paar Zentimeter weg.
Er sagt nichts, schaut nun starr auf den Gang, den Blick
konsequent von Lea abgewandt.
Es sind nur ein paar Zentimeter, doch für Lea fühlt es sich an,
als hätte sie einen ganzen Kontinent erobert.
Was er jetzt wohl von ihr denkt?
Ob er sich Gedanken macht, warum sie ihn darum gebeten
hat?
Und ist das überhaupt wichtig?
Lea bemerkt, dass sie bald aussteigen muss.
Diese eine Bitte, dieser kleine Kampf um persönlichen Raum,
hat sie viel Kraft gekostet.
Und noch ist sie nicht aus dem Bus raus.
Sie überlegt, wie sie aus dieser engen, angespannten
Sitzsituation herauskommt.
Soll sie jetzt schon aufstehen?
Nein, dann müsste sie sich an dem Mann vorbeidrängen, und
wenn der Bus ruckartig hält, könnte sie ihn noch anrempeeln.
Das ist das Letzte, was sie jetzt möchte.
Also wartet sie, bis der Bus steht.
Noch zwei Stationen.
Noch eine.
Die nächste ist ihre.
Lea atmet tief durch und drückt die Haltestellentaste.
Ein kleines „Ping“ ertönt – als sie es hört, atmet sie auf.
Gleich hat sie es geschafft.

Als der Bus zum Stehen kommt, steht sie konzentriert und zügig auf, greift ihre Tasche, murmelt ein kurzes „Entschuldigung“ und bahnt sich den Weg nach draußen. An den Männerknien vorbei, mit einem kleinen Lächeln zu den Frauen, die freundlich zurücklächeln. Lea hat das Gefühl, dass einige etwas Wissendes in ihrem Blick haben.

So, als wollten sie sagen:
Du bist nicht allein.
Auch ich kenne das.
Ich weiß, wie du dich fühlst.
Endlich ist Lea draußen.
Sie atmet die frische Luft ein.

Jetzt möchte sie nur noch schnell raus aus der Enge der Bushaltestelle und der Menschenmenge, die zur Arbeit, zur Schule, zum nächsten Termin hetzen.

Sie versucht, keinen Blickkontakt aufzunehmen und nicht zu langsam zu sein, sondern sich bestimmt ihren Weg zu bahnen. Sie schlängelt sich durch die pulsierende Menge und murmelt immer wieder leise: „Entschuldigung, darf ich kurz vorbei?“ Ihre Schritte beschleunigen sich, sie sieht, wie sich der Menschenpulk öffnet.

Endlich hat sie mehr Bewegungsfreiheit.
Lea streckt sich im Gehen, lockert die Schultern.
Einatmen, ausatmen.
Schultern zurück, Kopf hoch.

Es sind nur noch ein paar Meter bis zum Büro.
Lea denkt an ihr Spiegelbild heute Morgen und ihre Gedanken. „Ich bin stark“, hatte sie sich gesagt.
Und ja – das ist sie.
Doch gleichzeitig spürt sie, wie sich eine Frage in ihr

Bewusstsein drängt:

Warum muss ich überhaupt stark sein, nur um unbehelligt zur Arbeit und zurückzukommen?



Zwischen den Zeilen

- 1 Das Kapitel beginnt mit einem unangenehmen Pfeifen eines jungen Mannes an der Haltestelle, das Lea nur zu gut kennt. Rückblenden zeigen, dass sie als Jugendliche ähnliche Erfahrungen mit **Catcalling** (→ siehe Glossar) gemacht hat – damals war sie schockiert und sprachlos, heute ist sie wütend und fühlt sich immer noch oft machtlos.
- 2 Die Szene im Bus macht deutlich, wie **Raumaneignung** durch **Manspreading** (→ siehe Glossar) funktioniert: Breites Sitzen, Nähe aufdrängen und mangelnde Rücksichtnahme sind keine Zufälle, sondern Ausdruck gesellschaftlicher Machtverhältnisse und des Phänomens der männlichen Dominanz im öffentlichen Raum.
- 3 Leas zögerliche, doch klare Bitte an den Mann, etwas Platz zu machen, ist ein Akt der **Selbstbehauptung** (→ siehe Glossar) und ein Bruch mit der Gewohnheit, sich unsichtbar zu machen oder aggressives Verhalten zu dulden. Diese Handlung markiert einen kleinen, doch bedeutsamen Moment von **Empowerment**. Denn auch wenn die Reaktion des Mannes eher **passiv-aggressiv** (→ siehe Glossar) bleibt, zeigt sich, wie wichtig es ist, Grenzen sichtbar und spürbar zu machen – für sich selbst und andere.
- 4 Lea erlebt die **Solidarität** (→ siehe Glossar) anderer Frauen im Bus, die ähnliche Situationen durchleben, und spürt deren stilles Verständnis.



Feministisches Fazit

Dieses Kapitel illustriert eindrücklich die alltäglichen Herausforderungen, denen viele Frauen im öffentlichen Raum begegnen, und macht die unsichtbaren Grenzen und Machtverhältnisse sichtbar, die ihren Alltag prägen. Es zeigt, wie wichtig es ist, diese Erfahrungen zu benennen und Raum für Selbstbestimmung und Solidarität zu schaffen.

Glossarbegriffe, passend zu diesem Kapitel:

- Catcalling (siehe auch Folgeseite)
- Empowerment
- Grenzen
- Grenzüberschreitung
- Machtverhältnisse
- Manspreading
- Passiv-aggressiv
- Raumbezogene Belästigung
- Selbstbehauptung
- Selbstbestimmung
- Solidarität



Catcalling

Begriffserklärung

Catcalling meint sexuell konnotierte, meist verbale Belästigung im öffentlichen Raum – etwa durch Pfeifen, Hinterherrufen oder anzügliche Kommentare. Betroffen sind vor allem Frauen, aber auch Männer und LGBTQIA+-Personen. Catcalls beziehen sich oft auf das Aussehen oder sexuelle Handlungen – und sind keine Komplimente, sondern Machtdemonstrationen. Häufig tritt Catcalling mit anderen Formen sexualisierter Gewalt auf, etwa räumlicher Belästigung (z.B. absichtliches Eindringen in die Distanzzone) oder Manspreading – dem breitbeinigen Sitzen, das anderen den Raum nimmt.

Faktencheck

- ! 85% der betroffenen Frauen in Deutschland haben bereits vor dem 17. Lebensjahr Catcalling erlebt, 68% vor dem 15. Lebensjahr.
- ! 66% der betroffenen Frauen berichteten über unerwünschtes Anfassen im letzten Jahr, 70% fühlten sich verfolgt, 45–51% erlebten verbale oder nonverbale Beleidigung auf der Straße.
- ! 80% der betroffene Frauen änderten daraufhin ihren Weg, 66% nutzten andere Verkehrsmittel, 50% vermieden nächtliche Aktivitäten.

Praxistipp



Deine Sicherheit steht an erster Stelle – verlasse die Situation, wenn du dich bedroht fühlst. Setze klare Grenzen, zum Beispiel durch eine deutliche, laute Ansage wie „Lassen Sie das!“, um Aufmerksamkeit zu erzeugen. Sprich gezielt Umstehende an und bitte aktiv um Hilfe. Dokumentiere den Vorfall – mit Zeit, Ort und Wortlaut –, falls du Anzeige erstatten möchtest (in schweren Fällen möglich, auch in Deutschland). Hol dir Unterstützung bei Beratungsstellen, um deine Rechte wahrzunehmen. Auch als Zeug*in kannst du handeln: Zeige Präsenz, biete Hilfe an und positioniere dich klar – Zivilcourage wirkt. Übrigens: Catcalling ist in Frankreich, Belgien, Portugal und den Niederlanden strafbar.

36

DANIEL

#1 - (UN)FREUNDLICH

ODER:
SPANNUNGSFELD GESELLSCHAFTLICHE NORMEN

Der Motor schnurrt, als Daniel durch das Wohngebiet rollt. Die Straßen sind noch leer, der Himmel graublau und die Luft kühl. Er mag diese stille Zeit am Morgen, wenn die Stadt noch nicht ganz wach ist und er langsam in den Tag hineingleitet – bevor Mails, Meetings und Erwartungen ihn wieder einholen. Zwei Straßen weiter joggt eine junge Frau mit Kinderwagen auf dem Bürgersteig. Sie schaut starr geradeaus, wirkt konzentriert und so, als würde sie das regelmäßig machen – souverän und routiniert. Daniel ärgert sich. „Dafür hätte ich auch gerne mal Zeit! Wahrscheinlich ist sie in

Elternzeit. Und ihr Mann darf arbeiten. So wie ich...”

Er schüttelt leicht den Kopf, ohne es zu merken.

Wenig später biegt er auf den Firmenparkplatz und entdeckt direkt eine freie Lücke in der ersten Reihe.

Er fährt langsam heran – da sieht er den Kleinwagen nebenan.

Die Fahrerin rangiert, kurbelt hin und her.

Zweiter Versuch.

Dritter.

Der Abstand zum Auto nebenan ist knapp, der Winkel schief und die Fahrerin offenbar nervös.

Daniel schnaubt, während er seinen Wagen souverän mit einem Schwung einparkt.

„Typisch Frau...“, murmelt er und schüttelt den Kopf, während er seine Tasche greift und aussteigt.

Die Morgenluft kriecht unter den Kragen seiner Jacke und lässt ihn kurz frösteln.

Daniel zieht sie etwas enger zu, richtet dann den Blick nach vorn und steuert auf die Eingangstür des Bürogebäudes zu.

Sein Gang ist zügig und entschlossen.

Heute steht ein wichtiges Gespräch mit seinem Chef an, und Daniel hofft, dass dieser mit seinem Vorschlag einverstanden ist.

Er hat sich gut vorbereitet, ist mehrfach die Argumente durchgegangen und hat sie immer wieder in seinem Kopf geprobt.

Noch in Gedanken sieht er vor sich eine Kollegin. Sie telefoniert und geht dabei langsam auf die Eingangstür zu.

Daniel beschleunigt instinktiv, überholt sie mit ein paar schnellen Schritten und greift zur Tür – ganz Gentleman eben.

Sie bemerkt seine Geste, zieht kurz das Handy vom Ohr und sagt:

„Danke – aber du musst nicht rennen, um mir die Tür aufzuhalten. Das schaff ich auch alleine.“

Sie lächelt dabei, doch in ihrer Stimme liegt kein Lächeln. Was sie sagt, klingt nicht wie ein direkter Angriff, aber auch nicht wie ein echtes Danke.

Daniel stockt und hebt entschuldigend die Schultern.

„Ich wollte nur höflich sein“, sagt er verunsichert.

„Schon klar“, sagt sie, geht durch die immer noch von Daniel geöffnete Tür, setzt das Handy wieder ans Ohr und rollt dabei leicht mit den Augen.

Daniel bleibt noch einen Moment in der offenen Tür stehen, die Hand immer noch fest am Griff.

Er schaut der Frau nach, wie sie im Flur verschwindet.

In ihm hallt ihre Reaktion nach.

War das wirklich nötig?

Ihre Worte, ihr Ton, ihr Blick.

Warum hat sie so reagiert?

Er wollte doch nur höflich sein.

Wie man das eben so macht.

Er spürt ein Kribbeln unter seiner Haut und merkt, dass seine Wangen heiß und rot werden.

Er ist irritiert.

Wieso fühlt er sich jetzt so, als wäre er bei etwas Verbotenem ertappt worden?

Als hätte er etwas falsch gemacht?

Was genau ist da gerade passiert?

Daniel schüttelt den Kopf, versucht, das aufsteigende Gefühl von Scham abzustreifen und die eigene Sicherheit wiederzufinden.

Er lässt den Türgriff los und tritt in das Gebäude.

Die automatische Tür schließt sich langsam hinter ihm.

Immer noch aus dem Takt gebracht, steuert er auf den Aufzug zu.

Im Fahrstuhl trifft Daniel auf einen Kollegen.

Sie führen Smalltalk über den Stau, das Wetter, irgendeine neue Teamstruktur.

Doch Daniel ist abgelenkt.

Er hört die Worte und antwortet automatisch, doch sein Kopf ist woanders.

Bei dem Moment an der Tür.

Bei dem Satz.

Bei dem Blick.

Wieso hat sie sich nicht einfach über seine Geste gefreut?

Hat er etwas falsch gemacht?

Seit wann fühlt sich Höflichkeit so kompliziert an?

Und vor allem: was hätte er anders machen können?



Zwischen den Zeilen

- 1 Daniel beobachtet eine Frau mit Kinderwagen und ärgert sich, weil er selbst keine Zeit dazu hat. Seine Gedanken spiegeln traditionelle **Geschlechterrollen** (→ siehe Glossar) wider, die Frauen oft in Fürsorge und Männer in Berufstätigkeit drängen.
- 2 Beim Einparken kommentiert Daniel die nervöse Fahrversuche einer Frau mit „Typisch Frau...“. Diese **Mikroaggression** reproduziert **Geschlechterstereotype** und trägt zur Ungleichheit bei.
- 3 Daniel hält der Kollegin die Tür auf, doch ihre ablehnende Reaktion löst bei ihm Verunsicherung und Scham aus. Die Situation zeigt eine **Ambivalenz** in der vermeintlichen Höflichkeit, die als bevormundend oder **wohlwollender Sexismus** (→ siehe Glossar) empfunden werden kann.
- 4 Daniel fühlt sich ertappt und fragt sich, ob sein Verhalten falsch war. Diese Unsicherheit verdeutlicht die komplexen Mikroaggressions-Dynamiken und die Angst vor **Fehlverhalten** in **geschlechtsspezifischen Interaktionen** (→ siehe Glossar).
- 5 Daniel ist weiterhin gedanklich bei der Begegnung, was zeigt, wie stark solche subtilen Grenzverletzungen alle Beteiligten emotional belasten und verunsichern können.



Feministisches Fazit

Diese Szenen verdeutlichen, wie alltägliche Interaktionen von Geschlechterrollen und Mikroaggressionen geprägt sind. Daniels Erfahrung macht deutlich, dass auch gut gemeinte Gesten ambivalent wahrgenommen werden können und sensibilisiert für einen bewussten Umgang miteinander. Sie zeigen, wie internalisierter Sexismus und unausgesprochene Erwartungen die Kommunikation erschweren und verdeutlichen die Bedeutung von Bewusstsein und Reflexion, um Gleichstellung und ein wertschätzendes Miteinander zu fördern

Glossarbegriffe, passend zu diesem Kapitel:

- Fehlverhalten
- Feindseliger Sexismus
- Gender Bias
- Gleichstellung
- Geschlechterrollen
- Geschlechterstereotype
- Geschlechtsspezifische Interaktions-Diskriminierung
- Internalisierter Sexismus
- Mikroaggression
- Normalisierung
- Patriarchat
- Stereotypisierung
- Wohlwollender / benevolenter Sexismus (siehe auch Folgeseite)

Wohlwollender Sexismus

Begriffserklärung

Wohlwollender Sexismus wirkt auf den ersten Blick positiv, reduziert Frauen aber auf traditionelle Rollen. Aussagen wie „Frauen sollten geschützt werden“ oder „Sie sind von Natur aus fürsorglicher“ klingen freundlich, stellen Frauen jedoch als schwach oder moralisch überlegen dar. Anders als offener Sexismus ist diese Form schwerer zu erkennen, da sie oft als Kompliment erscheint. Doch sie festigt Machtungleichheiten, bestätigt Stereotype und wertet Frauen ab, die nicht ins Rollenbild passen.

Faktencheck

Wohlwollender Sexismus

- ! ... wirkt subtil und akzeptiert – wie ein „Kompliment“.
- ! ... legitimiert traditionelle Rollenverteilungen.
- ! ... erschwert die Wahrnehmung als diskriminierend, weil er „nett“ rüberkommt.
- ! ... untergräbt Selbstwirksamkeit und Ambitionen.

Beispiele



Frauen gelten als zerbrechlich und schutzbedürftig.

Ein Mann hält Frauen die Tür auf – „weil sich das für einen Gentleman gehört“.

„Ich trag das für dich, das ist zu schwer“ – gut gemeint, aber entmündigend.

Frauen sollen nicht vulgär sprechen – das schadet ihrer „Anmut“.

In den Mantel helfen? Bei Frauen Pflicht, bei Männern überflüssig.

Werbung zeigt Männer als Helden im Haushalt – Frauen bedanken sich mit einem Kuss und dem Abendessen.

Dazu gehörende Begriffe

Nice Guy
Broen Rung

Gender Bias
Mikroaggression

44

LEA

#3 - TEAMWORK

DOPPELTE STANDARDS ÜBERALL

Im Bürogebäude ist es noch still, als Lea ihren Rechner im Teamraum hochfährt und direkt beginnt, an ihrem Projekt weiterzuarbeiten.

Sie rechnet, notiert, prüft.

Das Projekt macht ihr Spaß und sie freut sich schon auf das Ergebnis – weil sie weiß, dass es gut wird.

Und doch schwingt in ihr eine leise Unsicherheit mit: Wird ihr Chef ihre Arbeit anerkennen?

Oder sie wieder beiläufig als „fleißig, aber wenig visionär“ abtun – wie schon so oft?

Soll sie sich eine zweite Meinung von ihrem Kollegen einholen?

Oder riskiert sie damit, dass er ihre Idee erneut als seine verkauft – wie bei der letzten Präsentation?

Wie kann sie zeigen, dass sie gut genug ist, ohne sich aufzudrängen?

Sie spürt, wie sie ihren Rücken gerader macht, ihre Aufzeichnungen noch einmal prüft, Formulierungen glättet, Zahlen doppelt checkt.

Und obwohl Lea noch allein im Büro sitzt, ist sie mental längst nicht mehr allein.

Sie hört die kritischen Stimmen, die unausgesprochenen Zweifel, das leise Lachen, wenn sie einen Moment zögert, das nie ausgesprochene Lob.

Sie ist im Rechtfertigungsmodus, noch bevor sie überhaupt bewertet wurde.

Weil sie gelernt hat: Als Frau in einem System, das von Männern dominiert wird, muss sie nicht nur gut sein.

Sie muss beweisen, dass sie dazugehört – jeden Tag aufs Neue. Also lässt sie die Frühstückspause aus und kontrolliert noch einmal alles.

Dabei schweifen ihre Gedanken ab.

Die Männer im Team haben längst ihren eigenen Rhythmus, eine eigene Sprache.

Ein Blick, ein Spruch, ein Schulterklopfen – und jeder weiß, wo er steht.

Wenn sie in der Runde etwas vorschlägt, wird es bestenfalls höflich zur Kenntnis genommen.

Zwei Minuten später greift dann oft ein Kollege dieselbe Idee auf – mit anderen Worten und breiter Brust.

Und plötzlich wird genickt, gelobt und weitergedacht.

Als hätte sie vorher nichts gesagt.

Als wäre sie gar nicht anwesend.

Oder zumindest nicht bedeutsam genug, um eingebunden zu werden.

Auch beim Feierabendbier ist sie nie dabei gewesen.
Nicht, weil sie nicht mitgehen würde – sondern weil sie nie eingeladen wurde.

Die Kollegen gehen ganz selbstverständlich zusammen in die Kneipe, während die Kolleginnen nach Hause gehen.
Ob die Männer denken, dass die Frauen kein Interesse haben?
Oder dass sie bestimmt schnell zurück zu ihren Familien müssen?

Lea weiß es nicht.

Doch eines weiß sie: Sie will nicht diejenige sein, die sich aufdrängt.

Also bleibt sie außen vor.

Manchmal fragt sie sich: Sollte sie sich einfach selbst einladen?
Nicht mehr darauf warten, ob jemand fragt?

Einfach mitgehen, mitlachen, mitspielen?

Aber wäre das nicht aufdringlich?

Würden die Kollegen – und auch die Kolleginnen – sie dann nicht schief anschauen oder ihren Aktionismus vielleicht sogar missverstehen?

Lea denkt an das alte Vorurteil: Frauen seien zu zurückhaltend.
Gerade bei Lohnverhandlungen oder Führungsansprüchen heißt es immer wieder, sie müssten mutiger, sichtbarer, fordernder sein.

Dass Frauen, die weniger verdienen als ihre männlichen Kollegen, einfach nicht gut genug verhandelt hätten.

Dass es nicht daran liegt, dass sie Frauen sind, sondern dass sie eben auch hier nicht gut genug sind.

Doch Lea kennt genug Frauen, auch an ihrem Arbeitsplatz, die sich durchsetzen, die stark sind in Gesprächen, die überproportional viel leisten – und die trotzdem anders behandelt werden als die Männer im Team.

Und was, wenn so ein Verhalten gar nicht zu ihr passt?
Muss sie sich verbiegen, um dazuzugehören oder
Anerkennung zu bekommen?
Und wäre es nicht auch an den Männern – besonders an ihrem
Chef – dafür zu sorgen, dass alle gleich behandelt werden und
niemand außen vor bleibt?
Lea denkt daran, wie oft sich die Kollegen schon gegenseitig
darin bestärkt haben, was für gute Teamplayer sie sind.
Aber Team heißt doch: alle.
Nicht nur die, mit denen man gerne anstößt.
Während sie so nachdenkt, wird ihr klar: Darüber hat sie bisher
kaum mit ihren Kolleginnen oder Bekannten gesprochen.
Sie beschließt, das zu ändern.
Nächste Woche ist Teamtag – dort will sie das Thema
ansprechen.
Vielleicht ist sie ja gar nicht die Einzige, der es so geht?
Bei dem Gedanken daran ist Lea aufgeregt – auch ein bisschen
besorgt, aber vor allem gespannt.
Wie werden die anderen reagieren?
Außerdem will sie ihren Freund Jacob fragen.
Er hat ein eigenes Unternehmen und bezeichnet sich selbst
als Feminist.
Was das wohl für ihn bedeutet, fragt sich Lea.
Wahrscheinlich sieht er Feminismus genau so, wie der Begriff
gemeint ist: nicht als veralteten Kampfbegriff, sondern als
Haltung – als Engagement für echte Gleichstellung und
Respekt für alle Menschen, unabhängig von Geschlecht oder
Identität.
Vielleicht hat er ja ein paar gute Ideen.
Lea spürt, wie wichtig es für sie ist, nicht länger allein mit
diesen Fragen zu bleiben.

Entschlossen richtet sie ihren Blick wieder auf den Bildschirm und konzentriert sich auf ihr Projekt.

Lea arbeitet konzentriert, bis ihr knurrender Magen sie daran erinnert, dass sie heute noch nichts gegessen hat.

Es ist bereits kurz vor eins – sie war so vertieft, dass sie gar nicht gemerkt hat, wie sich das Büro gefüllt und wieder geleert hat.

Wahrscheinlich sind ihre Kollegen und Kolleginnen schon in der Kantine.

Lea streckt sich, fährt den Rechner in den Ruhemodus, schiebt die Maus beiseite und steht auf.

Auf dem Weg zur Kantine macht sie noch einen Abstecher zur Toilette.

Hoffentlich ist es beim Essen nicht so voll, denkt sie.

In der Kantine schlägt ihr Stimmengewirr entgegen, begleitet vom Klappern von Besteck auf Tellern.

Der Geruch von Curry, Bratwurst und Pommes hängt schwer in der Luft.

Lea balanciert ihr Tablett durch die Reihen.

Sie hat sich für einen bunten Salat entschieden – mit Linsen, Avocado und gerösteten Kernen.

Leicht und sättigend, findet sie.

Sie steuert einen Tisch an, an dem bereits drei Kolleginnen und ein Kollege sitzen.

Sie lachen gerade, als jemand von einem Kindergeburtstag mit achtzehn Fünfjährigen und einem missglückten Schokokuchen erzählt.

Lea lächelt und setzt sich.

Doch kaum hat sie ihren Platz eingenommen, spürt sie ein feines Knistern, eine Veränderung in der Dynamik.

Kaum spürbar, und doch da.

Wie ein Spannungsfeld: subtil und eindeutig.

„Na, heute wieder auf Diät?“

Lisas Stimme klingt locker, fast kumpelhaft, als sie Lea mit hochgezogenen Augenbrauen ansieht.

Sie schiebt sich gerade ein Stück Pizza in den Mund, während sie auf Leas Teller blickt. Ihre Augen blitzen – amüsiert, aber nicht wirklich zugewandt.

Lea schluckt.

Wieder etwas, das sie schon kennt.

Früher war es ihr Körper, der kommentiert wurde, wenn sie Kuchen aß. „Musst du dir das jetzt wirklich noch reinziehen?“ Jetzt ist es der Salat.

„Nein, ich mag Salat einfach gerne“, sagt Lea und lächelt gezwungen.

Ihr Gesicht fühlt sich plötzlich heiß an.

Sie weiß, dass Lisa nicht wirklich daran interessiert ist, was sie isst.

Es geht nicht ums Essen.

Es geht um Abwertung, um sich selbst aufzuwerten.

Es geht um Macht.

Justine schaltet sich ein: „Also, ich finde ja, man sollte sich nicht so stressen. Frauen müssen doch Kurven haben!“

Sie sagt es, als wolle sie Lea retten – vor den anderen?

Vor sich selbst?

Oder geht es Justine eigentlich um sich?

Lea nickt automatisch. Doch innerlich ist sie zerrissen.

Bildet sie sich das nur ein?

Wieso muss überhaupt ihr Essen angesprochen werden?

Wieso sind sie schon wieder beim Thema Körper?

Ihr Kollege Max mischt sich ein: „Bei uns Männern ist das ja einfacher – wir sehen einfach immer gut aus!“

Kurzes Schweigen.

Dann leises Gelächter.

Lea lacht mit.

Doch eigentlich ist ihr nicht danach.

Sarah wendet sich ihr wieder zu:

„Du hast doch letztens den Lead im Pitch übernommen, als Serkan krank war, oder? Ich find's ja super, wenn Frauen das machen. Aber du bist halt auch eher so ein durchsetzungsstarker Typ, nicht wahr?“

Lisa schnaubt leise.

„Naja, also ich finde, das kam schon sehr fordernd rüber.“

Manche Chefs mögen das, andere eher nicht.“

Sie zuckt mit den Schultern und nimmt noch einen Bissen Pizza.

Charlotte tippt auf ihrem Handy, ohne aufzuschauen:

„Na ja, ich frag mich halt immer, was sowas langfristig bringt. Ich hab gelernt, dass man mit leisen Tönen oft weiterkommt. Aber klar, jede hat da ihren eigenen Stil.“

Sarah lächelt:

„Man merkt halt, dass Lea weiß, was sie will. Ich mein, sie steht da echt drüber – was andere denken und so. Sie ist ja auch mit einer Frau zusammen. Da braucht sie wahrscheinlich ein dickes Fell.“

Ein leises Lachen geht durch die Runde. Nicht böse, nicht offen feindlich – aber auch nicht wirklich solidarisch.

Lea fühlt sich unwohl.

Durchsetzungsstark.

Fordernd.

War das ein Kompliment?

Oder ein Stempel?

Ist das der Code für ungewöhnlich dominant?

Oder für zu viel?

Lea nimmt ihr Tablett.

Ihre Finger umklammern es fester als nötig.

Der Boden unter ihren Füßen scheint aus Watte, während sie sich mechanisch von der Kantine entfernt.

Sie hat keinen Hunger mehr.

Ihr Magen fühlt sich hart an.

Die Geräuschkulisse – klirrendes Besteck, Stimmen, das rhythmische Piepen der Kassengeräte – verliert sich hinter ihr.

Ihre Schritte hallen auf den grauen Fliesen des Gangs.

Ihr Herz schlägt schnell – nicht vor Aufregung, sondern wegen dieser diffusen Mischung aus Ohnmacht und Wut, die sich wie ein roter Feuerball in ihr ausbreitet.

„Durchsetzungsstark“ – das Wort klebt noch an ihr wie ein unsichtbares Etikett.

Was bedeutet „durchsetzungsstark“ überhaupt?

Ist es Willensstärke, Klarheit, Souveränität?

Oder heißt es für sie als Frau eher laut, hart, unangenehm?

Sie weiß, dass dieser Begriff ganz unterschiedlich wahrgenommen wird:

Bei Männern gilt Durchsetzungsfähigkeit als Stärke und in ihrer Firma selbstverständlich als Führungsqualität.

Bei Frauen hingegen kippt die Wahrnehmung schnell in ein anderes Bild – dominant, unnahbar, vielleicht sogar unsympathisch.

Lea erinnert sich an vergangene Meetings, in denen sie klare Entscheidungen vertreten hat.

Sie hat die Blicke gespürt – wertend, kritisch, teilweise hinter vorgehaltener Hand. Oberflächlich freundlich, innerlich voller

Zweifel. Einmal hat ihr sogar jemand geraten, sie solle „manchmal auch nett sein“, als wäre Klarheit und Selbstbewusstsein automatisch das Gegenteil von Freundlichkeit.

Während sie weitergeht, fühlt sich der Flur länger an als sonst. Ihre Schritte hallen leise, die Stimmen aus der Kantine werden leiser.

Sie biegt um die Ecke, bleibt vor einem Fenster stehen und blickt hinaus. Der Himmel ist klar und wolkenlos, genauso klar, wie sie selbst sein möchte.

Sie atmet tief durch und spürt: Das war kein Kompliment, sondern eine Projektion.

Und sie weiß jetzt: Sie ist nicht das Problem.

Auch Max' Spruch klingt noch in Lea nach, während sie den Himmel betrachtet: „Wir Männer sehen halt immer gut aus.“

Das Lachen der Runde hallt ihr noch im Kopf nach.

Sie hatte mitgelacht – ganz automatisch, obwohl sie den Spruch total daneben fand.

Lea dreht sich vom Fenster weg und stellt sich vor den Aufzug.

Sie drückt auf den Knopf, die Türen öffnen sich.

Sie tritt ein, allein, und spürt, wie sich ihr Gesicht entspannt, sobald niemand sie mehr beobachtet.

Die Fassade fällt für einen Moment – und mit ihr der Zwang, ständig souverän zu wirken.

Keine ironischen Bemerkungen, keine Bewertungen, keine versteckten Kommentare.

Nur für eine Etage.

Nur für diesen winzigen, stillen Moment.



Zwischen den Zeilen

- 1** Lea arbeitet engagiert an ihrem Projekt, doch begleitet sie die Unsicherheit, ob ihre Leistung anerkannt wird. Dieses ständige Rechtfertigen zeigt **strukturellen Sexismus** (→ siehe Glossar) und die Erwartung, sich als Frau im männerdominierten Umfeld sich ständig beweisen zu müssen.
- 2** Im Team werden ihre Ideen oft ignoriert, nur um später von Kollegen übernommen und gelobt zu werden – ein Beispiel für **Mansplaining** und **Hepeating** (→ siehe Glossar), die Frauen unsichtbar machen. Auch soziale Ausgrenzung zeigt sich darin, dass Männer sich zum Feierabendbier treffen, ohne die Frauen einzuladen, was Exklusion und informelle **Geschlechtersegregation** (→ siehe Glossar) verdeutlicht.
- 3** Lea hadert mit dem Dilemma, sich selbst einzubringen, ohne als „aufdringlich“ zu gelten – eine typische Konflikt, der **Double Bind** (→ siehe Glossar), vieler Frauen. Sie wünscht sich mehr Verantwortung von ihrem Chef und Kollegen, um **institutionelle Diskriminierung** (→ siehe Glossar) zu überwinden. Der Entschluss, das Thema beim nächsten Teamtag anzusprechen, zeigt ihren Wunsch nach gemeinsamer Veränderung.
- 4** Lea erlebt in der Kantine subtile Abwertungen ihrer Leistung und **internalisierte Misogynie** (→ siehe Glossar), etwa durch Kommentare zu ihrem Essen und der Beschreibung als „durchsetzungsstark“, was bei Frauen oft negativ ausgelegt wird. Dies belastet sie emotional und verstärkt das Gefühl von Unsichtbarkeit und Ungleichheit. Ein kurzer Moment der Erleichterung entsteht erst, als sie allein ist und die ständige Beobachtung ablegt.



Feministisches Fazit

Dieses Kapitel macht deutlich, wie struktureller Sexismus, Mikroaggressionen und soziale Exklusion Frauen im Arbeitsalltag benachteiligen. Es unterstreicht die Bedeutung von Bewusstsein, Solidarität und institutioneller Verantwortung, um eine gerechtere und inklusivere Arbeitswelt zu schaffen und ein wertschätzendes Miteinander zu fördern.

Glossarbegriffe, passend zu diesem Kapitel:

- Bropropriation
- Double Bind
- Dudeocracy
- Hepeating
- Informelle Geschlechtersegregation
- Institutionelle Diskriminierung
- Internalisierte Misogynie (siehe auch Folgeseite)
- Mansplaining
- Struktureller Sexismus

Internalisierte Misogynie

Begriffserklärung

Internalisierte Misogynie meint die unbewusste Übernahme frauenfeindlicher Vorstellungen – durch Frauen selbst. Aus Anpassung an patriarchale Strukturen werten sie sich selbst oder andere Frauen ab. Das kann das Selbstwertgefühl schwächen, zu Identitätskonflikten, Depressionen oder Essstörungen führen. Die Ursache liegt in gesellschaftlichen Botschaften, die als Normalität erscheinen statt als Diskriminierung – und so kaum hinterfragt werden.

Faktencheck

- ! 40 % der Frauen in Deutschland stimmen Aussagen wie „Frauen sind zu emotional für Führungspositionen“ zu.
- ! In männlich dominierten Hierarchien zeigten Frauen teils höhere Abwertung anderer Frauen, um die eigene Position als Führungskraft zu sichern und zu zeigen „Ich bin nicht wie die anderen Frauen“.
- ! 59 % der Mädchen weltweit geben an, sich unter Druck zu fühlen, schön auszusehen.

Beispiele



Kritik am eigenen oder fremden weiblichen Körper nach Schönheitsnormen.
Abwertung von Frauen, die nicht dem Ideal entsprechen.
Frage, wer als „echte“ Frau gilt – und wer nicht.
Herabsetzung erfolgreicher Frauen im Beruf.
Bewertung nach Mutterschaft: mit oder ohne Kind.
Abwertung „weiblicher“ Eigenschaften im ständigen Vergleich.

Dazu gehörende Begriffe

Pick-me Girl
Slutshaming

Mom Shame
Victim Blaming

DANIEL

#3 - KARRIEREKILLER

Keine Gleichstellung am Arbeitsplatz

Als Daniel in seinem Büro ankommt, das er sich mit einem Kollegen teilt, hört er in der Teamküche nebenan das vertraute Rattern der Kaffeemaschine.

Von irgendwoher dringt das metallene Klappern eines Schlüssels durch die morgendliche Stille.

„Guten Morgen“, begrüßt ihn Thomas, sein Kollege.

„Morgen“, murmelt Daniel, noch ganz in Gedanken über seinen bisherigen Tagesbeginn.

Ansonsten ist alles ruhig – alle arbeiten konzentriert und in sich gekehrt.

Doch schon beim ersten Meeting ist es vorbei mit der Stille.

Daniel sitzt zwischen zwei Kolleginnen, beide etwa in seinem Alter.

Es geht um ein neues Projekt – Ideen werden gesammelt, Zuständigkeiten verteilt.

Als eine der beiden, Hatima, einen Vorschlag einbringt, runzelt der Abteilungsleiter die Stirn.

„Hm ...“, sagt er, und wendet sich dann an Daniel: „Was meinst du, Daniel? Vielleicht kannst du das nochmal strukturieren.“

Daniel zögert.

Einerseits fühlt er sich geschmeichelt, andererseits auch unwohl.

Denn eigentlich war Hatimas Vorschlag klar und nachvollziehbar.

Dennoch beginnt er, ihre Idee neu zu formulieren.

Während er spricht, bemerkt er aus dem Augenwinkel, wie Hatima sich leicht zurücklehnt, die Arme verschränkt und ihn aufmerksam mustert.

Nach dem Meeting begegnet er ihr auf dem Flur.

„Guter Beitrag vorhin“, sagt Daniel, bemüht, das unangenehme Gefühl zu überspielen.

Hatima nickt, doch ihre Stimme klingt kühl: „Komisch, dass er das bei dir gleich als Struktur erkennt und lobt. Dabei hatte ich alles schon gesagt. Ich brauche beim nächsten Mal bitte kein Mansplaining von dir.“

Daniel will kontern – doch ihm fehlen die Worte.

Ist das überempfindlich?

Oder berechtigt?

Er erinnert sich an eine ähnliche Situation letzte Woche.

Da hatte Lisa, die neue Kollegin, eine Anmerkung gemacht – und der Chef hatte sie mit einem Scherz abgetan: „Das kommt davon, wenn man euch Frauen Technik anvertraut.“

Alle lachten – auch Daniel.

Damals hatte er nicht weiter darüber nachgedacht, doch jetzt schämt er sich.

Zurück im Büro setzt sich Daniel an den Rechner und googelt „Mansplaining Beispiel“.

Er liest mehrere Artikel – und erkennt, dass das, was er gestern noch für Überempfindlichkeit gehalten hätte, tatsächlich ein verbreitetes Problem ist:

*„Mansplaining beschreibt das herablassende Erklären eines Mannes gegenüber Frauen oder queeren Personen – meist ungefragt und mit der Annahme, sie wüssten weniger, selbst wenn sie Expert*innen sind.*

*Dazu ergänzend meint Bropropriation, wenn Männer Ideen anderer (oft Frauen) übernehmen und als eigene ausgeben – die ursprüngliche Urheber*in wird übergangen.*

Manslipping hingegen bezeichnet das Phänomen, wenn Beiträge von Frauen ignoriert, aber nahezu identisch von einem Mann wiederholt und dann anerkannt werden.

Alle drei Praktiken entwerten die Beiträge marginalisierter Gruppen und zementieren männliche Deutungshoheit.“

Daniel scrollt weiter, als ein Absatz seine erneute Aufmerksamkeit erregt:

„Bekannte Frauen, deren Erfolge sich Männer angeeignet haben oder denen diese zugeschrieben werden, sind:

1. Marthe Gautier - entdeckte das zusätzliche Chromosom bei Trisomie 21, doch ihr Kollege Jérôme Lejeune erhielt die Anerkennung.

2. Rosalind Franklin - ihre Forschung war entscheidend für die Entdeckung der DNA-Struktur, doch ihre Kollegen Watson und Crick wurden berühmt.

*3. Ada Lovelace - die erste Programmierer*in, doch das wurde lange Männern zugeschrieben.“*

Besonders bleibt ihm vom nächsten Artikel ein Satz der Autorin Rebecca Solnit im Gedächtnis:

„...erklärende Männer nehmen immer noch an, dass ich in einer Art obszöner Befruchtungsmetapher ein leeres Gefäß bin, das mit ihrer Weisheit und ihrem Wissen gefüllt werden muss.“

Daniel lehnt sich zurück.

Vielleicht ist der Flurfunk über Kolleg*innen, die sich unangemessen verhalten, nicht nur das Getuschel überspannter Frauen.

Vielleicht ist er ein Echo.

Und vielleicht wird es Zeit, genauer hinzuhören.

Mit diesem Gedanken geht Daniel in die Kaffeeküche, um sich seinen am Vortag deponierten Joghurt aus dem Kühlschrank zu holen.

Es ist Mittagszeit.

Der Geruch von frisch gebrühtem Kaffee mischt sich mit dem leisen Summen der Mikrowelle.

Zwei Kolleginnen aus dem Marketing stehen am Herd, rühren Suppe um und plaudern.

„Übrigens – hast du mitbekommen? Das Frauennetzwerk plant eine Schulung zu sexualisierter Gewalt im Unternehmen. Im Sommer, wohl mit externen Dozierenden.“

Daniel hebt die Augenbraue.

Was für ein Zufall, denkt er.

Er tritt näher.

„Ernsthaft? Klingt wichtig. Weißt du, ob ich da als Mann auch teilnehmen kann?“

Die Kollegin zuckt mit den Schultern. „Ich glaube, erstmal ist es nur für Frauen geplant. Die Idee war wohl, beim ersten Mal einen geschützten Raum zu schaffen. Aber ehrlich gesagt – ich fände es super, wenn ihr Männer dabei seid. Ihr braucht das ja genauso. Ich frage mal nach, wenn du willst.“

Daniel nickt. „Bitte. Ich finde das Thema total wichtig.“

Noch während sie sprechen, kommt Thomas dazu.

„Was gibt's Neues?“, fragt er, während er sich Kaffee einschenkt.

Daniel erzählt ihm von der Schulung.

„Ach was, nur für Frauen, hm?!“, sagt Thomas mit hochgezogenen Augenbrauen. „Ganz ehrlich, wenn wir schon das Fass aufmachen, dann doch bitte für alle. So ist das doch wieder Diskriminierung von Männern, oder? Da redet ihr immer von Gleichberechtigung – und dann schließt ihr uns aus. Oder sind wir Männer hier alle so schlimm, dass ihr erst lernen müsst, euch vor uns zu schützen?“

Daniel schaut ihn irritiert an.

„Es geht doch nicht darum, uns etwas zu unterstellen oder auszuschließen!“, beginnt er und fährt fort: „Es geht darum, sich mit einem Thema auseinanderzusetzen, das oft

totgeschwiegen wird. Und ich glaube, dass Frauen da an erster Stelle erst mal mehr Erfahrung mit haben als wir. Ich freue mich allerdings auch sehr, wenn wir solche Veranstaltungen künftig auch in gemischten Teams machen. Denn ich glaube, wir haben mehr zu lernen, als wir glauben.“

Ein weiterer Kollege kommt herein, stellt sich an die Kaffeemaschine und mischt sich grinsend ein:

„Also wenn da wieder so ein Zettel rumgeht mit ‚Ich gelobe, meine männlichen Privilegien zu reflektieren‘ – dann bin ich raus.“

Die Luft knistert.

Der Scherz ist nur halb lustig.

Daniel lacht nicht.

Stattdessen denkt er an ein Gespräch zurück, das er kürzlich mit einer Kollegin geführt hat. Sie hatte erzählt, wie sie ihre Arbeitszeit auf 30 Stunden reduziert hat – und sich dafür wochenlang rechtfertigen musste: „Teilzeit? Willst du etwa Kinder?“ oder „Na, das ist dann das Todesurteil für deine Karriere.“

Er selbst hatte letzte Woche beiläufig erwähnt, dass er sich ebenfalls vorstellen könnte, seine Stunden zu reduzieren oder längere Elternzeit zu nehmen, falls er noch einmal Vater wird.

Die Reaktion seiner Kollegen kam prompt:

„Du? Teilzeit? Als Mann? Willst du ernsthaft deine Laufbahn riskieren?“

Ein kurzer Moment Stille entsteht.

Dann mischt sich eine der Kolleginnen wieder ein – die mit der Suppe.

Ihre Stimme ist jetzt klarer, fester: „Wisst ihr was? Genau deshalb brauchen wir solche Schulungen. Nicht, um euch zu ärgern oder auszuschließen. Oder weil wir denken, dass ihr

Sexualstraftäter seid. Sondern weil wir uns als Frauen seit Jahrzehnten durch Alltagssexismus, Übergriffe und Vorurteile kämpfen – und dann auch noch den Spagat zwischen Karriere und Kindern machen sollen. Wenn ihr euch ausgeschlossen fühlt: Gut! Vielleicht ist das mal ein Hauch von dem, was viele von uns jeden Tag erleben.“

Sie klingt verärgert.

Die andere Kollegin wirkt verunsichert, nimmt den Löffel aus der Suppe.

„Naja, vielleicht hätte man das auch gleich offen für alle machen können. Ich mein, dann wäre die Diskussion jetzt vielleicht entspannter ...“

„Oder sie hätte gar nicht erst stattgefunden“, wirft die Kollegin ein. „Weil wieder alle so getan hätten, als wäre’s ja nicht so schlimm.“

Daniel sagt nichts mehr.

Er nimmt seinen Joghurt und verlässt die Küche.

Und während er zurück in sein Büro geht, merkt er, wie sich etwas zu verändern beginnt.

Nicht laut, doch hörbar.

Wie ein feiner Riss, aus dem ein neuer Ton im Flurfunk entsteht.

Ein anderer Klang im Hintergrundrauschen. Und er weiß: Das war nicht das letzte Gespräch dieser Art.

Daniel geht zurück zu seinem Schreibtisch und stellt den Joghurt ab.

Er weiß, dass er heute noch das Gespräch mit seinem Chef führen muss.

Und er spürt, dass jetzt der richtige Augenblick ist – angespornt durch die Gespräche mit seinen Kolleg*innen.



Zwischen den Zeilen

- 1** Daniel erlebt im Meeting, wie die Idee seiner Kollegin Hatima von ihrem Abteilungsleiter nicht direkt anerkannt, sondern ihm selbst zur Strukturierung zugewiesen wird. Dieses Verhalten ist ein Beispiel für **Mansplaining** und **Bropropriation** (→ siehe Glossar), bei dem Frauen die Anerkennung ihrer Beiträge verwehrt wird und Männer deren Ideen vereinnahmen. Daniel fühlt sich unwohl, erkennt aber erst später durch eigene Recherche, dass solche Situationen Teil eines weit verbreiteten Problems sind.
- 2** Im Gespräch mit Kolleginnen erfährt Daniel von einer geplanten Schulung zu **sexualisierter Gewalt** (→ siehe Glossar), die zunächst nur für Frauen gedacht ist. Die Diskussion darüber offenbart Spannungen: Einige männliche Kollegen empfinden die Exklusivität als Benachteiligung und reagieren mit Abwehr, was typische Reaktionen auf **Gegenprivilegierungsvorwürfe** und **Männlichkeitsängste** (→ siehe Glossar) widerspiegelt.
- 3** Die Reaktionen auf Daniels eigene Äußerung, Teilzeit oder Elternzeit in Anspruch nehmen zu wollen, zeigen die **geschlechtsspezifischen Rollenerwartungen** (→ siehe Glossar) und den Druck, der auf Männern lastet, Karriere und **traditionelle Männlichkeitsbilder** zu erfüllen. Frauen hingegen müssen sich oft zusätzlich gegen Vorurteile, oder **Bias**, und **Diskriminierung** (→ siehe Glossar) behaupten.



Feministisches Fazit

Das Kapitel zeigt, wie struktureller und Alltagssexismus sowie institutionelle Ungleichheiten am Arbeitsplatz wirken und warum es wichtig ist, sie offen anzusprechen. Daniels wachsendes Bewusstsein steht für den Beginn eines nötigen Wandels hin zu mehr Gleichstellung und Respekt. Es wird deutlich, dass subtile wie offene Diskriminierung alle trifft und Sensibilisierung, Schulungen sowie eine reflektierte Unternehmenskultur unverzichtbar sind, um Barrieren abzubauen und Inklusion zu fördern.

Glossarbegriffe, passend zu diesem Kapitel:

- Bias
- Broken Rung
- Bropropriation
- Diskriminierung
- Gegenprivilegierungsvorwürfe
- Gender Bias (siehe auch Folgeseite)
- Geschlechterrollen (siehe auch Folgeseite)
- Gläserne Decke
- Männlichkeitsängste
- Mansplaining
- Sexualisierte Gewalt
- Traditionelle Männlichkeitsbilder
- Unconscious Bias



Gender Bias

Begriffserklärung

Gender Bias sind unbewusste Vorurteile, die besonders Frauen, trans*, nicht-binäre und queere Personen benachteiligen. Ihnen wird oft weniger Kompetenz zugeschrieben, während Männer für das gleiche Verhalten gelobt werden. Zeigt eine Frau Durchsetzungsvermögen, gilt sie schnell als „zu dominant“, Männer dagegen als souverän. Dieses Dilemma nennt man Double Bind: Wer widersprüchliche Erwartungen erfüllen soll, kann es nie allen recht machen.

Faktencheck

- ! 42% der Frauen berichten von Diskriminierung am Arbeitsplatz aufgrund ihres Geschlechts. 83% dieser Frauen geben an, dass sie dadurch in ihrer Karriere gebremst wurden.
- ! 76% der Frauen berichten, dass sie für Eigenschaften kritisiert werden, für die Männer gelobt werden.

Mythos vs. Tatsache



Mythos #1: Frauen verhandeln seltener um Gehalt.

Fakt: Frauen verhandeln genauso oft – werden aber häufiger abgelehnt.



Mythos #2: Männer sind besser in Mathematik und Technik.

Fakt: Es gibt keine angeborenen Unterschiede in mathematischen Fähigkeiten.



Mythos #3: Männer besitzen mehr Führungsqualitäten.

Fakt: Frauen und Männer führen gleich kompetent.

Dazu gehörende Begriffe

Male Ally Slutshaming
Female Empowerment Internalisierte Misogynie

Geschlechterrollen

Begriffserklärung

Geschlechterrollen sind gesellschaftlich geprägte Erwartungen, die Menschen aufgrund ihres Geschlechts zugeordnet werden. Sie definieren, was als „typisch männlich“ oder „typisch weiblich“ gilt – etwa bei Berufswahl, Hobbys oder Lebenszielen. Entstanden durch Erziehung, Medien und Traditionen, schränken sie persönliche Entfaltung oft ein. Besonders sichtbar wird das bei der Berufswahl in MINT-Fächern, wo trotz gleicher Leistung deutlich weniger Frauen vertreten sind.

Praxistipp



Brich starre Geschlechterrollen auf – mit Offenheit, Ermutigung und dem bewussten Vorleben von Vielfalt. Denn: Was Mädchen, Jungen, Frauen und Männer leisten können, wird nicht durch veraltete Muster bestimmt, sondern durch ihre individuellen Talente, Träume und Möglichkeiten. Denn Vielfalt bereichert alle.

Faktencheck

- ❗ Mädchen werden seltener zu Mannschaftssportarten ermutigt; Jungen seltener zu Tanz oder Musik.
- ❗ Nur 35 % der Studierenden in MINT-Fächern in Deutschland sind weiblich.
- ❗ In technischen Ausbildungsberufen liegt der Frauenanteil oft unter 15 %.
- ❗ Studien zeigen, dass Mädchen bei gleicher Förderung und Motivation ebenso erfolgreich in MINT-Fächern sind wie Jungen.
- ❗ Mädchen zeigen im Alter von 15 Jahren im Durchschnitt bessere Leistungen in Mathematik als Jungen.
- ❗ Der Frauenanteil auf mittleren Leitungsebenen liegt bei 31 %.

Dazu gehörende Begriffe

Normen
Stereotype

Bro Code
Intersektionalität

68

LEA

#4 - MUTTER, MUTTER, KIND

Lebensrealitäten, die verändern

Nach der Mittagspause und dem irritierenden Gespräch mit ihren Kolleg*innen kehrt Lea ins Büro zurück. Druckergeräusche, Stimmengewirr und Kaffeeduft erfüllen die Räume.

Gleich steht ein wichtiges Meeting an: ein Termin mit Herrn Werner, einem externen Kunden.

Mittelständisches Unternehmen, großes Projekt, viel Potenzial. Lea ist bestens vorbereitet, der Abschluss greifbar.

Sie kennt Herrn Werner, die Zusammenarbeit lief bisher immer gut.

Im Konferenzraum präsentiert Lea ruhig und kompetent das Produkt, das sie entwickelt hat.

Herr Werner stellt gezielte Fragen, Lea antwortet souverän.

Der Pitch läuft reibungslos – genau wie erhofft.

Nach dem offiziellen Teil verlassen sie gemeinsam das Büro und plaudern kurz auf dem Flur.

Herr Werner wirkt entspannt und zufrieden.

Dann sagt er beiläufig: „Ach, ich bin übrigens vor drei Wochen nochmal Vater geworden.“

„Oh, wie schön! Herzlichen Glückwunsch!“, antwortet Lea ehrlich. „Ich kann mir auch vorstellen, irgendwann mal eine Familie zu gründen.“

Herr Werner bleibt stehen, dreht sich zu ihr um – und dann passiert es:

„Ach echt? Ich dachte, Sie seien lesbisch.“

Sein Blick mustert sie, als wolle er sichergehen, dass er richtig liegt.

„Wie stellen Sie sich das denn dann vor? Sie beide sind als Paar doch gar nicht in der Lage dazu. Aber wenn Sie es mal mit einem Mann probieren wollen, können Sie sich gern an mich wenden. Ich helfe Ihnen gerne ...“

Er grinst anzüglich, zwinkert.

Lea bleibt stehen.

Die Luft im Flur scheint plötzlich verschwunden, alles wird still. Ihr Kopf rattert.

Hat er das wirklich gesagt?

Sie lächelt nicht.

Diesmal nicht.

Sie sieht ihn fest an, spürt eine kristallklare Haltung in sich, die nach außen drängt.

„Was Sie nicht sagen...“, sagt sie ruhig und deutlich. „Aber ich bin bei der Familienplanung weder auf Sie noch auf einen anderen Mann angewiesen.“

Herr Werner schaut verlegen weg. „War doch nur ein Spaß.“

Lea legt den Kopf leicht zur Seite. „Ach ja? Was genau war denn daran witzig?“

Er wird rot, antwortet nicht, tippt nervös mit dem Fuß.

„Ich wusste nicht, dass Sexismus und Queerfeindlichkeit witzig sind – falls Sie das meinten?“

„So war das nicht gemeint.“

„So ist es aber angekommen.“

Lea bleibt ruhig, atmet tief durch.

„Und bevor Sie sich wundern: Mich als lesbisch zu bezeichnen ist nicht diskriminierend. Der Rest Ihres Kommentar allerdings sehr wohl.“

Lea dreht sich um und geht.

Nicht triumphierend, nicht zornig, sondern klar.

Klar in ihrer Haltung, klar im Wissen, dass hier eine Grenze überschritten wurde – eine Grenze, die niemand überschreiten darf.

Zurück an ihrem Schreibtisch setzt sie sich.

Ihre Hände zittern leicht, doch es ist ein gutes Zittern.

Ein Zeichen, dass sie sich nicht klein gemacht hat.

Dass sie sich selbst ernst genommen hat – keine Selbstverständlichkeit für eine Frau, die eine Frau liebt, in einem System, das sie oft erklären oder rechtfertigen muss.

Lea kennt diese subtilen Nadelstiche:

„Ach, du bist mit einer Frau zusammen?“

„Wer ist denn bei euch der Mann?“

Oder das ständige Abwägen, bevor sie über ihre Liebe spricht – aus Angst vor dummen Sprüchen oder abwertenden Kommentaren.

Sie kennt auch die Inszenierungen: Unternehmen, die im Juni Regenbogenlogos posten, bunte Cupcakes verteilen – aber keine queeren Führungskräfte haben, keine Fortbildungen zu

Vielfalt anbieten, kein gelebtes Awareness-Konzept haben.

Pride ist kein Event.

Pride ist politisch.

Pinkwashing ist leer.

Sichtbarkeit allein ist kein Schutz.

Lea weiß: Heute ist sie nicht nur für sich eingestanden, sondern für viele, deren Identität als Experiment, Pointe oder Projektionsfläche missbraucht wird.

Für Kolleg*innen, die schweigen, aus Angst zu viel zu sein – zu queer, zu laut, zu unbequem.

Sie lehnt sich zurück.

Trotz des Zitterns spürt sie etwas Stärkeres: Ihre Würde.

Nicht verliehen, nicht verdient – sondern angeboren.

Doch dann schiebt sich ein Gedanke in ihr Bewusstsein: „Du musst das dem Chef sagen.“

Lea starrt auf den Bildschirm, der längst in den Energiesparmodus gewechselt ist.

Ihr Mut beginnt zu bröckeln.

„Muss ich das wirklich?“

„Was, wenn ich als empfindlich gelte?“

„Was, wenn Herr Werner sich beschwert oder das Projekt doch noch platzt?“

„Was, wenn alles an mir hängen bleibt und ich auf einmal das Problem bin?“

Die Fragen flattern wie aufgescheuchte Vögel durch ihren Kopf.

Doch Lea weiß: Wenn sie jetzt schweigt, bleibt es nicht bei diesem einen Kommentar, nicht bei diesem einen Mann, nicht bei ihr allein.

Sie steht auf, die Knie weich, und geht zum Büro ihres Vorgesetzten Marc.

Der Flur wirkt doppelt so lang, doch plötzlich steht sie vor der Tür des von allen so genannten „Chefzimmers“.

Hinter Glas flackert das Licht, zwei Kollegen diskutieren draußen.

Hoffentlich nicht über sie.

Sie bleibt kurz stehen, atmet tief durch.

Ihre innere Stimme spornt sie an, wie ein Mantra:

„Du schaffst das. Du bist nicht hysterisch. Du bist nicht überempfindlich. Deine Grenze wurde überschritten.“

Sie klopft.

„Marc, hast du einen Moment? Es ist wichtig.“

„Natürlich, Lea. Komm rein.“

Die Tür schließt sich.

Marc deutet auf den Stuhl.

Lea setzt sich, sieht ihm direkt in die Augen.

Jetzt oder nie.

„Ich muss dir etwas sagen. Es geht um Herrn Werner.“

Sie schildert den Vorfall – sachlich, klar, ohne Ausschmückungen.

Nur die Worte, die gefallen sind, und ihre Wirkung.

Marc hört aufmerksam zu, schweigt, runzelt nicht die Stirn, lächelt nicht verlegen.

Als Lea endet, sagt er:

„Danke, dass du mir das direkt gesagt hast. Das ist eine klare Grenzüberschreitung – persönlich und rechtlich. Es tut mir leid, dass dir das passiert ist. Ich hätte Herrn Werner nicht so eingeschätzt.“

Lea ist überrascht.

Keine Relativierung, kein „Das ist halt seine Art“, kein versteckter Vorwurf, weil das Projekt gefährdet sein könnte.

Marc lehnt sich zurück.

„Mir ist bewusst, dass es Mut kostet, so etwas anzusprechen. Und ich weiß, dass wir als Unternehmen noch nicht da sind, wo wir sein sollten. Aber ich nehme das ernst. Es wird Konsequenzen geben.“

Seine Stimme und seine Haltung sind klar: Die Grenze, die du gezogen hast, wird nicht ignoriert.

Respekt und Sicherheit stehen über dem Projekt.

„Was das Projekt angeht: Du wirst vorerst keinen direkten Kontakt mehr mit Herrn Werner haben – nicht, weil ich an dir zweifle, sondern weil dein Schutz Vorrang hat. Sollte Herr Werner das Projekt beenden, ist das zwar ärgerlich, aber nicht das Wichtigste. Und ich bin froh, dass wir die AGG-Schulung gemacht haben – jetzt weiß ich, wie ich reagieren muss. Ich glaube dir und stehe hinter dir. Du kannst auch jederzeit unsere Ansprechperson Ilka kontaktieren, falls du reden möchtest.“

Lea nickt.

„Danke für deine Unterstützung und Ehrlichkeit.“

Sie meint es genau so.

Marc und Lea besprechen, wie sie weiter vorgehen.

Es ist ein gutes Gespräch, auf Augenhöhe und zugewandt.

Als Lea das Büro verlässt, ist sie ruhiger.

Doch innerlich arbeitet es in ihr.

Nicht aus Angst, sondern aus Verwunderung:

Warum reagiert Marc jetzt so unterstützend – wo er sonst Gleichstellung oft ignoriert?

Ist es für ihn eine juristische Frage?

Oder hat er Angst, sich gegen Kollegen zu stellen?

Sie weiß es nicht.

Doch sie weiß: Sie hat das Richtige getan.



Zwischen den Zeilen

- 1 Lea arbeitet engagiert an ihrem Projekt, doch begleitet sie die Unsicherheit, ob ihre Leistung anerkannt wird. Dieses ständige Rechtfertigen zeigt **strukturellen Sexismus** (→ siehe Glossar) und die Erwartung, sich als Frau im männerdominierten Umfeld sich ständig beweisen zu müssen.
- 2 Im Team werden ihre Ideen oft ignoriert, nur um später von Kollegen übernommen und gelobt zu werden – ein Beispiel für **Mansplaining** und **Hepeating** (→ siehe Glossar), die Frauen unsichtbar machen. Auch soziale Ausgrenzung zeigt sich darin, dass Männer sich zum Feierabendbier treffen, ohne die Frauen einzuladen, was Exklusion und informelle **Geschlechtersegregation** (→ siehe Glossar) verdeutlicht.
- 3 Lea hadert mit dem Dilemma, sich selbst einzubringen, ohne als „aufdringlich“ zu gelten – eine typische Konflikt, der **Double Bind** (→ siehe Glossar), vieler Frauen. Sie wünscht sich mehr Verantwortung von ihrem Chef und Kollegen, um **institutionelle Diskriminierung** (→ siehe Glossar) zu überwinden. Der Entschluss, das Thema beim nächsten Teamtag anzusprechen, zeigt ihren Wunsch nach gemeinsamer Veränderung.
- 4 Lea erlebt in der Kantine subtile Abwertungen ihrer Leistung und **internalisierte Misogynie** (→ siehe Glossar), etwa durch Kommentare zu ihrem Essen und der Beschreibung als „durchsetzungsstark“, was bei Frauen oft negativ ausgelegt wird. Dies belastet sie emotional und verstärkt das Gefühl von Unsichtbarkeit und Ungleichheit. Ein kurzer Moment der Erleichterung entsteht erst, als sie allein ist und die ständige Beobachtung ablegt.

Und das fühlt sich verdammt gut an.



Feministisches Fazit

Das Kapitel verdeutlicht, dass das Ansprechen von Diskriminierung Mut erfordert und oft mit Unsicherheiten verbunden ist. Gleichzeitig zeigt es, wie wichtig es ist, dass Führungskräfte solche Situationen ernst nehmen und aktiv handeln, um ein sicheres und respektvolles Arbeitsumfeld zu schaffen. Lea steht nicht nur für sich selbst ein, sondern auch für viele, die aus Angst schweigen – ein Schritt hin zu mehr Sichtbarkeit und Gleichstellung.

Glossarbegriffe, passend zu diesem Kapitel:

- AGG
- Feminismus (siehe auch Folgeseite)
- Gender Bias
- Geschlechtsspezifische Interaktions-Diskriminierung
- Internalisierter Sexismus
- Marginalisierung
- Mikroaggression (siehe auch Folgeseite)
- Normalisierung
- Patriarchat
- Pinkwashing
- Queerfeindlichkeit
- Rainbow Washing
- Sexuelle Orientierung



Feminismus

Begriffserklärung

Feminismus ist eine gesellschaftliche, politische und kulturelle Bewegung, die sich für die Gleichberechtigung und Selbstbestimmung aller Geschlechter einsetzt – mit klarem Fokus auf die Beseitigung von Diskriminierung, Benachteiligung und Gewalt gegenüber Frauen und marginalisierten Gruppen. Feminismus bedeutet: gleiche Rechte, gleiche Chancen, gleiche Würde für alle. Feminismus ist keine Kampfansage an Männer. Er richtet sich gegen strukturelle Ungleichheiten – nicht gegen einzelne Menschen. Feminismus ist unbequem, weil er Machtstrukturen infrage stellt – genau deshalb ist er aber dringend notwendig. Feminismus ist kein „Luxusproblem“, sondern eine zentrale Frage von Menschenrechten. Und: Feminismus befreit nicht nur Frauen – sondern auch Männer von veralteten Rollenbildern und Zwängen.

Reflexion

Wem nützt es, wenn Feminismus verspottet wird?
Wie würde denn Alltag in einer geschlechtergerechten Gesellschaft anders aussehen?
Ist dir Gerechtigkeit auch wichtig, wenn du selbst nicht betroffen bist?
Wer wird übersehen, wenn nur von „gleichen Chancen“ die Rede ist, aber reale Hürden ignoriert werden?

Pionierinnen

- ! Olympe de Gouges (1748–1793):
Verfasste 1791 die „Erklärung der Rechte der Frau und Bürgerin“ – Forderungen nach Gleichheit, politischer Mitsprache, Scheidung und Schutz unverheirateter Mütter.
- ! Mary Wollstonecraft (1759–1797):
Schrieb 1792 „A Vindication of the Rights of Woman“. Ihr Werk legte den Grundstein für den modernen Feminismus, indem es Bildung und Vernunft als Schlüssel zur Befreiung der Frau hervorhob.
- ! Louise Otto-Peters (1819–1895):
Begründerin der deutschen Frauenbewegung. Sie kämpfte für Frauenwahlrecht, Bildung und Arbeit.



Mikroaggression

Begriffserklärung

Mikroaggressionen sind scheinbar harmlose Bemerkungen oder Handlungen, die Stereotype und Vorurteile gegenüber marginalisierten Gruppen transportieren – oft unbewusst. Ob falsch ausgesprochene Namen, abwertende Witze oder Annahmen über Herkunft oder Orientierung: Sie verletzen, grenzen aus und summieren sich im Alltag zu spürbarem psychischem Stress. Für viele Alltag – für Privilegierte oft unsichtbar.

Faktencheck

- ! 38 % der Frauen in Deutschland geben an, Mikroaggressionen am Arbeitsplatz erlebt zu haben. dazu gehören wie:
- „Du bist aber ziemlich emotional für diese Position.“
 - „Für einen schwulen Mann kennst du dich aber gut mit Technik aus!“
 - „Hast du deine Tage, oder warum bist du so zickig?“

Reflexion

Welche Wirkung haben meine Worte auf andere – auch wenn sie gut gemeint sind?
Was kann ich anders sagen oder tun, um respektvoller zu handeln?
Wie kann ich Feedback nutzen, um dazuzulernen statt mich zu rechtfertigen?

Praxistipp



Reagiere auf Mikroaggressionen klar und direkt: „Das finde ich unangebracht. Bitte unterlassen Sie solche Kommentare.“ So setzt du eine deutliche Grenze, schützt die betroffene Person und signalisierst, dass Mikroaggression bei dir keinen Platz hat.

Dazu gehörende Begriffe

Misogynie
Marginalisierung

Unconscious Bias
Sexismus

DANIEL

#4 - RISSE IM SYSTEM

Elternzeit, Rollenbilder
und der Wandel patriarchaler Strukturen

Daniel dreht sich entschlossen um und geht den schmalen Flur entlang, direkt auf das Büro seines Chefs zu.

Vor der Tür hält er kurz inne, atmet tief durch.

Sein Herz schlägt schneller – nicht aus Nervosität, sondern weil er weiß: Dieses Gespräch wird mehr bewegen als nur Arbeitsabläufe.

Er klopft an.

„Herein!“

Dr. Bernard sitzt wie immer ordentlich hinter seinem Schreibtisch, bereit für Zahlen, Deadlines und Strategien, zwischen Papierstapeln und einer Tasse Kaffee.

Im Hintergrund summt der Drucker.

Draußen vor dem Fenster zieht ein Regenschauer auf, das Licht ist gedämpft.

„Mahlzeit, Daniel. Was gibt's?“

Daniel setzt sich auf den Konferenzstuhl vor dem Schreibtisch. Die Stuhllehne knarzt.

„Ich wollte dir persönlich etwas sagen, bevor es offiziell wird: Wir erwarten ein zweites Kind.“

Dr. Bernard lächelt. „Glückwunsch! Das sind doch tolle Nachrichten.“

Daniel nickt, spürt aber, wie sein Puls weiter steigt.

„Ja, das stimmt! Danke. Und – ich möchte diesmal Elternzeit nehmen. Vier Monate direkt nach der Geburt.“

Ein Moment Stille, nur das Summen des Druckers und das Prasseln des Regens am Fenster sind zu hören.

Sein Chef lehnt sich zurück. „Aha. Vier Monate also. Und wer übernimmt deine Projekte in der Zeit?“

Daniel spürt den Stimmungswechsel.

Aus Glückwunsch wird Kalkulation.

„Ich habe Vorschläge, wie wir das auffangen können – das würde ich gern mit dir besprechen.“

Dr. Bernard bleibt ernst.

„Hm... Ich finde es ja gut, wenn Väter sich kümmern. Aber vier Monate – das ist schon lang.“

Daniel hebt die Augenbraue.

„Wäre das auch lang, wenn meine Frau das sagen würde? Oder ist das nur bei Vätern ein Problem?“

Dr. Bernard schweigt einen Moment.

„Du weißt, wie es hier läuft. Das Projektgeschäft richtet sich nicht nach Elternzeitplänen.“

Daniel atmet tief ein, spürt Wut und Frust.

„Genau das ist das Problem. Es läuft nie nach Plan – und schon gar nicht mit Kindern.“

Dr. Bernard mustert ihn.

„Du meinst das ernst, oder?“

„Ja. Ich will für mein Kind da sein. Und ich will, dass meine Frau arbeiten kann, wenn sie möchte. Es ist unsere gemeinsame Verantwortung.“

„Und wenn du dadurch beruflich den Anschluss verlierst?“

Daniel zuckt mit den Schultern.

„Dann frage ich mich, in was für einem System wir arbeiten, wenn Kinder ein Karriererisiko sind.“

Dr. Bernard schweigt, sein Blick wandert über die Familienfotos auf seinem Schreibtisch, er fährt sich über sein Kinn.

Daniel fährt fort:

„Ich bleibe ja ohnehin schon kürzer zu Hause – weil ich mehr verdiene als meine Frau, obwohl sie besser ausgebildet ist. Es frustriert mich, dass wir nicht frei entscheiden können, ohne Angst vor Nachteilen. Ich möchte, dass meine Frau nicht nur Mutter ist, sondern auch weiterhin arbeiten kann, weil ihr das wichtig ist. Und ich will nicht nur im Job aufgehen, sondern auch als Vater präsent sein.“

Draußen prasselt der Regen weiter gegen die Scheibe.

Im Flur lacht jemand.

Daniel lehnt sich vor, wissend, dass er jetzt etwas riskiert.

Doch er denkt an den Morgen mit seiner Tochter – und daran, dass auch Männer mutig sein und unbequeme Fragen stellen müssen.

Er kennt seinen Chef gut, sie reden manchmal auch über Privates.

Deshalb fragt er:

„Wie war das bei dir damals? Du hast doch auch drei Kinder. Ich erinnere mich, dass du mal gesagt hast, du wärst gern mehr für sie da gewesen, als sie klein waren. Und dass deine Frau traurig war, weil sie nie wieder in ihren Beruf zurückgekehrt ist.“

Dr. Bernard schweigt, dann nickt er langsam.

„Das stimmt. Es war damals nicht einfach. Ich hatte das Gefühl, immer entscheiden zu müssen – Familie oder Job. Und ehrlich gesagt: Ich habe es oft bereut, nicht mehr Zeit genommen zu haben.“

Ein Moment Verständnis liegt in der Luft.

Dr. Bernard atmet tief ein und stößt dann die Luft aus.

Das tut er immer, wenn er sich entschieden hat: „Gut. Bring deine Vorschläge mit. Wenn sich etwas ändern soll, müssen wir irgendwo anfangen.“

Daniel lächelt.

„Danke. Genau das denke ich auch.“

Er steht auf und verlässt das Büro.

Und er weiß: Das war nicht nur ein Gespräch über Elternzeit, sondern ein kleiner Riss im System, der Hoffnung auf Veränderung macht.



Zwischen den Zeilen

- 1 Daniel informiert seinen Chef Dr. Bernard über die bevorstehende Geburt seines zweiten Kindes und seinen Wunsch, vier Monate Elternzeit zu nehmen. Die Reaktion des Chefs zeigt typische **institutionelle Hürden** und geschlechtsspezifische **Rollenerwartungen** (→ siehe Glossar): Während die Nachricht zunächst mit Glückwünschen aufgenommen wird, folgt schnell die Frage nach der Vertretung seiner Projekte – ein Zeichen dafür, dass berufliche Abläufe oft Vorrang vor familiären Bedürfnissen haben.
- 2 Als Daniel die Länge seiner Elternzeit verteidigt und die Ungleichheit zwischen Vätern und Müttern anspricht, wird deutlich, wie tief **patriarchale Strukturen** und traditionelle **Geschlechterrollen** (→ siehe Glossar) in Unternehmen verankert sind. Die Erwartung, dass Männer weniger Zeit für Familie nehmen sollten, spiegelt gesellschaftliche Normen wider, die **Care Work** überwiegend Frauen zuschreiben und Männer auf die Rolle des **Breadwinners** (→ siehe Glossar), also Hauptverdieners, festlegen.
- 3 Daniel bringt zudem die Problematik der **ökonomischen Ungleichheit** innerhalb seiner Familie zur Sprache: Obwohl seine Frau besser ausgebildet ist, verdient er mehr - ein typischer Fall eines **Gender Pay Gap** (→ siehe Glossar).
- 4 Das Gespräch mit seinem Chef wird persönlich, als Daniel auf dessen eigene Erfahrungen mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf verweist. Das Eingeständnis von Dr. Bernard, damals oft zwischen Job und Familie wählen zu müssen und dies zu bereuen, öffnet Raum für Verständnis und Veränderung. Seine Bereitschaft, Daniels Vorschläge anzuhören, signalisiert einen möglichen Wandel in der Unternehmenskultur.



Feministisches Fazit

Dieses Kapitel macht die Herausforderungen sichtbar, die Männer bei der Inanspruchnahme von Elternzeit erleben, und zeigt, wie tief verwurzelte Geschlechterstereotype und institutionelle Barrieren den Weg zu mehr Gleichstellung erschweren. Es unterstreicht die Bedeutung von persönlichem Mut, offener Kommunikation und der Bereitschaft von Führungskräften, Veränderungen zuzulassen, um eine familienfreundlichere und gerechtere Arbeitswelt zu gestalten. Zudem zeigt es die gesellschaftliche Notwendigkeit, traditionelle Rollenbilder zu hinterfragen und Rahmenbedingungen zu schaffen, die eine gleichberechtigte Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit ermöglichen und erstrebenswert machen.

Glossarbegriffe, passend zu diesem Kapitel:

- Breadwinner
- Care Work (siehe auch Folgeseite)
- Gender Pay Gap
- Geschlechterrollen
- Institutionelle Hürden
- Diskriminierung
- Ökonomische Ungleichheit
- Patriarchale Strukturen
- Rollenerwartungen



Care Work

Begriffserklärung

Care-Arbeit umfasst unbezahlte Tätigkeiten wie Pflege, Kinderbetreuung und Haushalt – essenziell für unsere Gesellschaft, aber oft unsichtbar und meist von Frauen geleistet.

Ein Beispiel: Elternzeit. In Deutschland sind bis zu 36 Monate möglich, mit Kündigungsschutz und Rückkehrrecht. Trotzdem nehmen Väter im Schnitt nur rund drei Monate – längere Auszeiten stoßen oft auf Vorurteile.

Wer viel Sorgearbeit übernimmt, arbeitet weniger erwerbstätig, verdient weniger, verzichtet auf Karriere, hat geringere Renten. Frauen trifft das besonders hart: finanzielle Abhängigkeit, Altersarmut und psychische Belastungen sind häufige Folgen.

Praxistipp



Sprich Care-Arbeit aktiv an. Hinterfrage Rollenbilder und unausgesprochene Erwartungen. Sei bereit, Verantwortung fair zu teilen – nicht "helfen", sondern mittragen. Triff klare Absprachen und Sorge für Transparenz bei Zeit, Aufwand und Zuständigkeiten. Anerkennung und Wertschätzung entlasten emotional – und machen Sorgearbeit sichtbar statt selbstverständlich.

Faktencheck

- ! Frauen leisten ca. 29,5 Stunden pro Woche unbezahlte Sorgearbeit, Männer etwa 20,4 Stunden.
- ! In Deutschland werden von rund 5,7 Millionen pflegebedürftigen Menschen etwa 4,9 Millionen von Angehörigen zu Hause betreut.
- ! 80 % der pflegenden Angehörigen in Deutschland sind Frauen.
- ! Pflegende Angehörige wenden im Durchschnitt etwa 43 - 63 Stunden pro Woche für die Pflege auf.

Dazu gehörende Begriffe

Teilzeitfalle
Gender Care Gap

Mental Load
Rabenmutter

86

LEA

#5 - KAFFEPAUSE

Boss oder Sidekick?

Die Luft im Besprechungsraum steht.

Die Klimaanlage summt monoton, irgendwo tickt eine Uhr.

Um den großen Tisch sitzen alle aus Leas Team, die Gesichter im Licht des Projektors, der das Flipchart überstrahlt.

Lea sitzt zwischen zwei Kollegen, Stift und Notizblock ordentlich vor sich, der Blick auf den Bildschirm gerichtet, auf dem gerade die Ergebnisse ihres Projekts präsentiert werden – von jemand anderem.

Serkan.

Sechs Monate im Unternehmen.

Seit drei Wochen offiziell Projektlead.

Seit zehn Minuten dabei, ihre Arbeit zu erklären.

„... und natürlich hat Lea bei der Konzeptionsphase unterstützt“, sagt er beiläufig und nickt ihr zu.

Unterstützt?

Lea spürt, wie ihr Magen sich zusammenzieht.

Sie hat das gesamte Konzept entworfen, überarbeitet, abgestimmt – und die Präsentation vorbereitet.

Serkans Beitrag?

Drei PowerPoint-Folien, viele Buzzwords, wenig Substanz.

Lea versucht, sich nichts anmerken zu lassen.

„Unterstützt“, denkt sie bitter.

Wie oft wurde ihre Arbeit schon weichgezeichnet, um anderen den Glanz zu überlassen?

Sie blickt in die Runde.

Niemand scheint irritiert.

Vielleicht fällt es nur ihr auf.

Oder wollen die anderen es nicht sehen?

Plötzlich reißt Serkan sie aus ihren Gedanken:

„Bevor wir weitermachen – Lea, wärst du so lieb und würdest noch einen Kaffee für alle aufsetzen?“

Er lächelt.

Freundlich, fast kumpelhaft.

Lea erstarrt.

Der Satz klingt harmlos.

Aber er trifft Lea.

Nicht, weil sie sich zu schade wäre.

Sondern weil niemand sonst gefragt wird.

Weil Serkan nie Kaffee kocht.

Weil niemand je sagt: „Max, du hast doch Zeit: Kannst du mal die Tassen spülen?“

Weil mit jeder vermeintlich kleinen Bitte ihre Rolle im Team zementiert wird.

Sie sieht, wie Max auf sein Handy schaut und Tom mit dem Kugelschreiber spielt.

Niemand reagiert.

„Natürlich“, sagt sie.

Lächelt.

Steht auf.

Und hasst sich im selben Moment dafür, dass sie das schon wieder tut.

Im Flur, auf dem Weg zur Küche, spürt sie das Brennen hinter den Augen.

Warum sage ich nichts?

Warum mache ich es immer wieder?

Weil es einfacher ist?

Weil ich nicht als schwierig gelten will?

Sie schüttelt den Kopf, füllt Wasser in die Maschine, zählt die Löffel voll Kaffeepulver.

„Ich bin doch nicht seine Assistentin“, denkt sie. „Aber wenn ich jetzt etwas sage, heißt es wieder, ich sei empfindlich.“

Als sie mit der Kanne zurückkommt, ist die Diskussion längst weitergezogen.

Ihr Vorschlag zum nächsten Projektschritt – nichts davon.

Stattdessen erklärt Serkan, warum „agiles Mindset“ die Lösung für alles sei – eine Idee, die Lea erst vor zwei Tagen ins Teammeeting eingebracht hatte.

Sie setzt sich, hört zu, macht Notizen, aber innerlich ist sie längst woanders.

Nach dem Meeting bleibt sie kurz sitzen, während die anderen ihre Sachen zusammenpacken.

Serkan klopft ihr auf die Schulter:

„Gut gemacht, Lea.“

Lea presst ein Lächeln hervor.

Serkan wirkt zufrieden.
Lea hingegen fühlt sich leer.
Müde vom Abwägen.
Vom Verbiegen.
Vom Stillsein.
Von den inneren Kämpfen.
Sie steht auf, nimmt ihre Unterlagen und geht hinaus.
Im Flur sieht sie sich im Spiegel.
Bluse glatt. Lächeln da. Alles wirkt professionell.
Doch in ihr tobt ein Sturm.
„Wie lange noch?“, fragt sie sich.
„Wie lange lasse ich das noch mit mir machen?“
Zurück an ihrem Platz tippt sie ihrer Freundin:
„Manchmal frage ich mich, ob sie uns Frauen hier nur für die
Quote eingestellt haben.“
Die Antwort kommt prompt:
„Ach Lea. Die tun halt so, als würden sie Gleichstellung in
MINT-Berufen fördern. Aber eigentlich wollen sie nur das
Zertifikat an der Wand und bei Events sagen: Guck mal, wie
divers wir sind.“
Lea starrt auf die Nachricht.
Vielleicht ist es Zeit, sich anders zu positionieren.
Oder lauter zu werden.
Oder unbequemer.
Denn wenn sie schon für die Quote hier ist – dann soll diese
Quote verdammt nochmal was verändern.
Sie atmet tief durch, schüttelt die Gedanken ab und wendet
sich wieder ihrer Arbeit zu.
Ihr Tag war bisher aufregend genug.
Jetzt möchte sie nur noch Mails abarbeiten und dann zum
Yoga gehen.

Etwas Entspannung, bewusste Ruhe, Bewegung – das braucht sie jetzt.

Wenig später öffnet sich die Bürotür.

Serkan schaut herein, ein Stapel Unterlagen in der Hand.

„Lea, hättest du vielleicht Zeit, schnell noch einen Kaffee zu kochen?“

Lea hält inne. Sie blickt Serkan an.

Sie spürt, wie sich etwas in ihr regt.

„Serkan, ich habe gerade selbst noch einiges zu erledigen und selber keine Lust auf einen Kaffee. Vielleicht kannst du den Kaffee selber machen – oder du fragst in die Runde, wer gerade Zeit hat?“

Für einen Moment herrscht Stille.

Serkan wirkt überrascht, dann zuckt er mit den Schultern.

„Klar, kein Problem. Ich frage mal in die Runde.“

Lea lächelt.

Auch nach innen.

Es ist ein kleiner Schritt – aber es ist ein Schritt in die richtige Richtung.



Zwischen den Zeilen

- 1** Lea erlebt, wie ihre umfassende Arbeit im Teammeeting von ihrem Kollegen Serkan nur als „Unterstützung“ dargestellt wird, während er selbst als Projektleiter die Präsentation übernimmt. Dieses Verhalten ist ein Beispiel für das herablassende Aneignen von weiblichen Erfolgen durch Männer, die sogenannten **Bropropriations** (→ siehe Glossar), die Frauen im Beruf unsichtbar machen und ihre Leistungen entwerten.
- 2** Als Serkan sie bittet, Kaffee zu holen – eine Aufgabe, die sonst niemand übernehmen muss – wird Lea erneut mit einer **stereotypen** (→ siehe Glossar) Rollenzuweisung konfrontiert. Die scheinbar harmlose Bitte zementiert ihre Rolle als „Hilfskraft“ im Team und verdeutlicht, wie subtile Erwartungen Frauen im Arbeitsumfeld kleinhalten.
- 3** Lea hadert mit dem Schweigen, aus Angst als „schwierig“ oder „empfindlich“ zu gelten, und spürt die Erschöpfung durch das ständige Abwägen und Verbiegen. Ihre Gedanken spiegeln die Frustration vieler Frauen wider, die sich in männerdominierten Arbeitswelten oft nur als **Quotenfrau** (wahrgenommen fühlen – ein Ausdruck von **Tokenismus**, bei dem **Diversität** (→ siehe Glossar) nur oberflächlich zelebriert wird, ohne echte Veränderungen zu bewirken).
- 4** Der kleine, aber bedeutende Moment, in dem Lea Serkan höflich, aber bestimmt auffordert, den Kaffee selbst zu machen oder die Gruppe zu fragen, markiert einen Schritt der **Selbstermächtigung** (→ siehe Glossar). Dieses Verhalten steht für Empowerment und die Bereitschaft, gegen subtile Diskriminierungen aufzustehen.



Feministisches Fazit

Das Kapitel zeigt, wie Mikroaggressionen und geschlechterstereotype Erwartungen Frauen im Berufsalltag systematisch benachteiligen und wie wichtig es ist, diese Muster zu erkennen und aktiv zu durchbrechen. Es unterstreicht die Bedeutung von Selbstbehauptung und kollektiver Sensibilisierung für eine gerechtere und respektvollere Arbeitskultur.

Glossarbegriffe, passend zu diesem Kapitel:

- Bropropriations
- Diversität
- Diversity Washing
- Empowerment
- Inklusion
- Quotenfrau
- Selbstermächtigung
- Stereotyp
- Tokenismus (siehe auch Folgeseite)



Tokenismus

Begriffserklärung

Tokenismus meint das sichtbare Einbinden einzelner Personen aus unterrepräsentierten Gruppen – etwa Frauen, queere Menschen oder Personen mit Migrationsbiografie – um Vielfalt vorzutäuschen, ohne reale Machtstrukturen zu verändern. Betroffene dienen als „Alibi“, haben oft keine Entscheidungsbefugnis und stehen unter besonderer Beobachtung. Statt echter Teilhabe entsteht Isolation und Druck. Tokenismus stabilisiert Ungleichheit, weil er Wandel nur simuliert. Diversität ohne Einfluss ist keine Lösung, sondern ein Ablenkungsmanöver.

Reflexion

Engagiere ich mich für Diversität?
Habe ich schon einmal eine Person wegen ihrer Zugehörigkeit hervorgehoben oder eingeladen – ohne ihre Perspektive wirklich einzubeziehen?
Fühle ich mich wohler, wenn eine marginalisierte Person nicht aneckt oder gut ins System passt?

Faktencheck

- ! 63% der DAX-40-Unternehmen hatten 2023 nur eine einzige Frau im Vorstand – oft auf Positionen ohne Verantwortung für wirtschaftlichen Erfolg.
- ! Der Frauenanteil in DAX-Vorständen lag 2023 bei etwa 23%.
- ! In den 160 börsennotierten Firmen lag der Anteil von Frauen 2023 im Vorstand bei nur 17,1%.
- ! Unternehmen mit mehr Frauen in Führungspositionen weisen im Schnitt 2% höhere wirtschaftliche Wertschöpfung (EVA) auf.
- ! Unternehmen mit einer hohen Gender-Diversität im Top-Management haben eine 25% höhere Wahrscheinlichkeit, überdurchschnittlich profitabel zu sein.

Dazu gehörende Begriffe

Pink Washing
Gläserne Decke

Gender Bias
Mikroaggression

DANIEL

#5 - WENN ICH GROSS BIN

Gleichberechtigt von Anfang an

Als Daniel das Büro verlässt, um seine Tochter aus der Kita abzuholen, ist er erleichtert.

Das Gespräch mit Dr. Bernard ist besser gelaufen, als er erwartet hatte.

Noch immer spürt er die Anspannung in den Schultern, doch jetzt freut er sich darauf, seine Tochter Mia zu sehen – ein willkommener Kontrast zum hektischen Arbeitsalltag.

Er parkt das Auto ein Stück weiter die Straße hinunter.

Vor dem Kindergarten ist, wie so oft, kein Parkplatz zu finden. Egal.

Der kurze Weg durch die Kastanienallee wirkt fast wie ein kleiner Spaziergang durch eine andere Welt.

Das Licht fällt gefiltert durch die dichten Blätter, der Wind raschelt leise in den Kronen, und Daniel atmet tief durch. Für einen Moment fühlt er sich frei von allen Erwartungen und Zwängen.

Als er das Kita-Gebäude betritt, empfängt ihn der vertraute Geruch nach Bastelkleber und frischem Holz.

Die Erzieherin lächelt ihm entgegen.

„Ach, es ist immer schön, wenn die Väter helfen“, sagt sie mit einem aufmunternden Lächeln.

Daniel lächelt höflich zurück, doch innerlich zuckt er zusammen.

„Ich helfe nicht – ich bin Mias Vater“, erwidert er leise.

Die Erzieherin nickt, sagt aber nichts mehr.

Daniel kennt diese Reaktion.

Sobald ein Mann sich um sein eigenes Kind kümmert, wird er entweder gefeiert oder kritisch beäugt – als wäre Fürsorge immer noch eine Ausnahmeerscheinung bei Vätern.

Doch ehe er weiter darüber nachdenken kann, stürmt Mia auf ihn zu.

„Papa!“ ruft sie und wirft sich in seine Arme.

Er hebt sie hoch, sie kichert, sie duftet nach Apfelsaft und Sandkasten. Nach einem ereignisreichen Tag im Garten der Kita.

„Wie war dein Tag, Rakete?“

„Gut. Aber ...“ Mia verzieht das Gesicht. „Lotta hat gesagt, ich kann kein Feuerwehrmann werden. Weil ich ein Mädchen bin.“ Daniel spürt, wie sich seine Stirn in Falten legt, als Mia ihm von Lottas Bemerkung erzählt.

Während sie langsam nebeneinander hergehen, beginnt es in ihm zu arbeiten.

Wie oft habe ich das schon gehört?

„Das ist nichts für Mädchen.“

Oder: „Willst du das wirklich machen?“

Ich erinnere mich noch, wie im Kindergarten die Jungs die Bauklötze bekommen haben und die Mädchen die Puppen.

Wie selbstverständlich Technik, Computer und Naturwissenschaften als „Jungssachen“ galten.

Und wie selten Mädchen ermutigt wurden, sich für solche Dinge zu begeistern.

Es fängt so früh an.

Spielzeug, Bücher, Filme – überall werden Rollenbilder vermittelt.

Die Helden sind keine Feuerwehrfrauen, Astronautinnen oder Forscherinnen.

Nein, sie sind freundliche, hilfsbereite und attraktive Nebendarstellerinnen.

Überall schwingen diese Erwartungen mit. „Du bist doch ein Mädchen, willst du das wirklich machen?“

Oder „Du kannst als Junge doch viel mehr sein als Krankenpfleger – warum wirst du nicht Arzt?“

Warum verstehen so viele Menschen nicht, dass so ein Satz reicht, um Selbstzweifel zu säen, um ein Kind glauben zu lassen, dass es etwas nicht kann, nur weil es keinen Penis hat. Wie viele Mädchen trauen sich deshalb nicht, ihren Interessen zu folgen?

Wie viele verlieren das Zutrauen in ihre Fähigkeiten, bevor sie überhaupt die Chance bekommen, etwas auszuprobieren?

Daniel schaut Mia an, wie sie einen Stein vor sich her kickt.

Ich will nicht, dass sie sich jemals kleinmachen lässt.

Ich will, dass sie alles ausprobieren kann – egal, was andere sagen.

Und ich will, dass sie weiß: Sie ist genauso stark, mutig und klug wie jeder Junge. Und jedes Mädchen.

Mit neuem Nachdruck geht er in die Hocke und schaut Mia an. Jetzt ist der Moment, ihr das zu zeigen.

„Und was glaubst du, warum Lotta das meint?“, fragt er sanft. Mia zuckt die Schultern, kickt einen Stein zur Seite. „Ich weiß nicht... Hat sie denn Recht?“

Daniel bleibt stehen, geht in die Hocke und schaut seiner Tochter direkt in die Augen.

„Du kannst vielleicht kein FeuerwehrMANN werden ...“
Mia schaut erschrocken.

„... aber du kannst eine FeuerwehrFRAU werden. Und die sind genauso stark, mutig und wichtig. Vielleicht sogar ein kleines bisschen cooler“, sagt er mit einem Zwinkern.

Mia grinst breit.

„Ehrlich, Papa?“

„Ganz ehrlich. Und weißt du was? Es gibt viele Menschen, die glauben, dass nur Jungs bestimmte Dinge machen können. Aber das stimmt nicht. Wichtig ist, dass du an dich glaubst und dir Hilfe holst, wenn du sie brauchst. Du kannst ausprobieren, was du möchtest.“

Mia nickt begeistert. Dann wird sie nachdenklich.

„Papa, warum sagt Lotta sowas?“

Daniel seufzt leise, setzt sich neben sie auf die niedrige Mauer am Wegesrand.

„Weißt du, viele Leute haben solche Sachen selbst gehört, als sie klein waren. Dann glauben sie das und erzählen es weiter. Aber wir können das anders machen. Jeder sollte seine Träume verwirklichen dürfen – egal, ob Junge oder Mädchen. Auch du.“

Mia schaut ihn an, als würde sie seine Worte abwägen. Schließlich lächelt sie und klettert zufrieden ins Auto. Daniel hilft ihr beim Anschnallen und streicht ihr sanft über den Kopf. „Und wenn dir nochmal jemand sagt, du kannst das nicht, dann denk daran: Die Person kann gar nicht wissen, was in dir steckt.“

Mia nickt entschlossen.

„Ich kann alles ausprobieren, was ich möchte!“

„Alles!“, bekräftigt Daniel und schließt die Autotür.

Als er selbst einsteigt, beobachtet er, wie eine Mutter ihr Auto rückwärts einparkt – souverän, präzise, ohne zu zögern.

Daniel muss grinsen. „Typisch Frau!“, denkt er mit einem Schmunzeln, das an ihn selber gerichtet ist. Er merkt, wie sehr sich seine Welt heute verändert hat – und wie viel noch zu tun bleibt.

Auf dem Heimweg redet Mia ununterbrochen über Feuerweherschläuche, rote Helme und dass sie lieber das Feuer löscht als das Essen kocht.

Daniel hört ihr zu, lächelt und denkt an einen Satz, den er heute bei seiner Recherche zum Thema Gleichberechtigung gelesen hat:

„Gleichberechtigung ist kein Stück Kuchen. Es wird nicht weniger, wenn man(n) es teilt.“

Dieser Gedanke bleibt hängen – einfach, klar und wahr.

Daniel fühlt sich energiegeladen.

Er wünscht sich, dass Mia eines Tages diejenige ist, die einem anderen Kind sagt:

„Du kannst das. Ich glaube an dich. Und wenn du willst, machen wir das zusammen.“



Zwischen den Zeilen

- 1 Daniel holt seine Tochter Mia aus der Kita ab und hört, wie ein anderes Kind ihr sagt, sie könne keinen Feuerwehrmann werden, weil sie ein Mädchen ist. Diese Aussage weckt in ihm Erinnerungen an frühkindliche **Stereotype** (→ siehe Glossar), die Mädchen und Jungen schon früh Grenzen setzen und Selbstzweifel säen. Daniel möchte, dass Mia diese Einschränkungen nicht übernimmt, sondern ermutigt sie, ihre Träume unabhängig vom Geschlecht zu verfolgen – sei es als Feuerwehrfrau oder in jedem anderen Beruf.
- 2 Im Gespräch erklärt er ihr, dass viele Menschen solche Vorurteile nur weitergeben, weil sie sie selbst gehört haben, und dass es wichtig ist, eigene Wege zu gehen und an sich zu glauben. Mia nimmt diese Botschaft begeistert auf und fühlt sich bestärkt, alles ausprobieren zu können, was sie möchte. Dies zeigt seinen Wunsch nach **Gleichberechtigung** (→ siehe Glossar).
- 3 Daniel erkennt, wie sehr sich gesellschaftliche **Rollenbilder** wandeln müssen, und fühlt sich motiviert, **Gleichberechtigung** aktiv zu fördern. Sein Wunsch ist, dass Mia eines Tages selbst anderen Kindern Mut macht, ihre Träume zu verfolgen – unabhängig von **Klischees** (→ siehe Glossar).



Feministisches Fazit

Das Kapitel zeigt, wie früh Geschlechterstereotype wirken und wie wichtig es ist, Kinder darin zu bestärken, frei und selbstbewusst ihre Interessen zu verfolgen. Es betont die Rolle von Eltern und Vorbildern, diese Muster zu durchbrechen und eine gleichberechtigte Zukunft zu gestalten

Glossarbegriffe, passend zu diesem Kapitel:

- Empowerment
- Gleichberechtigung (siehe auch Folgeseite)
- Gendergerechtigkeit
- Klischee
- MINT the Gap
- Multiplikator*in
- Rollenbilder
- Stereotype
- Unconscious Bias
- Vorbild



Gleichberechtigung

Begriffserklärung

Gleichberechtigung heißt nicht Gleichheit, sondern gleiche Rechte auf Chancen, Würde, Freiheit und Teilhabe für alle – unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Religion, Behinderung, sexueller Orientierung, Alter oder sozialem Status. Ziel ist gleiche Chancen in Bildung, Beruf, Gesundheit und Politik. Im Grundgesetz steht: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt.“ Doch Realität und Anspruch klaffen noch auseinander.

Faktencheck

- !o Frauen verdienen 2024 im Durchschnitt 16 % weniger pro Stunde als Männer (17 % im Westen, 5 % im Osten Deutschlands).
- !o Nur etwa 11 % der Top-Positionen in der Wirtschaft sind mit Frauen besetzt.
- !o Im Gender Equality Index belegt Deutschland europaweit Platz 10 mit 72 von 100 Punkten.

Meilensteine

Seit 1958 dürfen Frauen ohne Zustimmung des Ehemanns arbeiten.
Seit 1962 können sie eigenständig ein Bankkonto eröffnen.
Seit 1977 ist Berufstätigkeit unabhängig von familiären Verpflichtungen möglich.
Seit 1980 schützt das Gleichbehandlungsgesetz vor Diskriminierung am Arbeitsplatz.
Seit 1997 ist Vergewaltigung in der Ehe strafbar.

Praxistipp



Sorge für eine faire, wechselnde Aufgabenverteilung (z.B. mit rotierenden Listen) und sprich Ungleichheiten offen und respektvoll an.

Dazu gehörende Begriffe

AGG
Mikroinequity

Gender Pay Gap
Gender Confidence Gap

LEA

#6 - NAMASTE

Vom Mut, sich selbst zu glauben

Endlich Feierabend.

Lea verlässt das Büro und biegt um die Ecke.

Nur ein paar Schritte weiter liegt das Yogastudio, in dem sie regelmäßig praktiziert – oder zumindest so regelmäßig, wie es sich eben zwischen Arbeit, Einkäufen, Haushalt und Beziehungsalltag einbauen lässt.

Genau deshalb hat sie sich bewusst für ein Studio in der Nähe ihres Arbeitsplatzes entschieden.

So kann sie direkt nach Feierabend hingehen, ohne erst zu Hause am Sofa vorbeizumüssen, das sie mit seiner Schwerkraft zuverlässig vom Sport abhält.

Im Studio empfängt sie der warme Duft von Chai-Tee und eine ruhige, entspannte Atmosphäre.

Die Yogagruppe wartet schon.

Lea zieht sich schnell um und lässt sich auf ihrer Matte nieder. Ihre Freundin Mara sitzt bereits im Schneidersitz, die Augen geschlossen, das Gesicht friedlich.

„Namaste“, flüstert die Yogalehrerin, und die Stunde beginnt. Lea versucht, sich auf ihren Atem zu konzentrieren, aber ihr Brustkorb fühlt sich eng an.

Gedanken schwirren durch ihren Kopf, lassen sich nicht abschütteln.

Nach dem letzten „Om“ und dem Verbeugen der Stirn Richtung Matte, stehen die beiden Frauen langsam auf. Mara lächelt. „Das war wieder total wohltuend, nicht wahr?“ Lea nickt. „Ja! Ich bin froh, dass du heute auch hier bist. Ich wollte dir noch etwas erzählen.“

Sie gehen schweigend durch den Flur in die Umkleide. Dort, zwischen Spinden und Yogataschen, platzt es aus Lea heraus:

„Ich hatte heute Morgen schon wieder so ein unangenehmes Erlebnis mit unserem Nachbarn. Er hat gesagt, dass ich heute mal wieder besonders schön aussehe, zum Anbeißen. Und ehrlich gesagt finde ich das ziemlich übergriffig. Ich weiß echt nicht mehr, was ich noch tun soll...“

Mara verzieht das Gesicht, irgendwo zwischen Lächeln und Unbehagen. „Ach, Lea... der meint das doch bestimmt nicht so. Der ist doch sonst nett. Du verstehst das vielleicht falsch?“ Leas Magen zieht sich zusammen.

„Außerdem bist du halt auch einfach eine sehr offene Person“, fährt Mara fort. „Vielleicht hat er das falsch verstanden... Du bist ja freundlich zu allen. Vielleicht hat er gedacht, du findest ihn auch gut und freust dich darüber.“

Lea blinzelt.

Da ist es wieder.
Nicht er war zu übergriffig – sondern sie vielleicht zu offen.
Und natürlich übertreibt sie.
Es ist ja eigentlich ganz harmlos.
Oder etwa nicht?
Sie sollte sich nicht aufregen.
Nicht so empfindlich sein.
Nicht so anstellen.
Nicht so viel interpretieren.
Nicht so viel fühlen.
Lea wendet sich ab und kramt in ihrer Tasche. Das Gespräch ist für sie beendet.
Und für Mara anscheinend auch. „Namaste“, sagt Mara nochmal lächelnd beim Rausgehen.
Lea antwortet nicht.
Tausend Gedanken schwirren in ihrem Kopf, übereinander, durcheinander.
Vielleicht hat Mara ja recht?
Aber warum fühlt sie sich dann so mies?
Langsam leert sich das Studio.
Zwei Frauen plaudern beim Zusammenrollen ihrer Matten.
Dann bleibt eine stehen – eine schlanke Frau mit kurzem silberblondem Haar und ernstem Blick.
Sie hat ihre Tasche bereits gepackt, scheint jedoch zu zögern.
Schließlich tritt sie an Lea heran.
„Hey“, sagt sie ruhig. „Ich habe euer Gespräch mitbekommen. Tut mir leid, dass ich das einfach so mitgehört habe – aber ich wollte nur sagen: Du bildest dir das nicht ein und du reagierst nicht über.“
Lea schaut überrascht auf.
„Was du beschrieben hast – das kenne ich auch. Diese

Kommentare, die wie Komplimente verpackt sind, und solche Reaktionen wie die deiner Bekannten... Das ist beides nicht in Ordnung.“

Lea schluckt.

„Ja?! Es war, als hätte ich mich plötzlich rechtfertigen müssen – für etwas, das nicht von mir kam.“

„Weil dir genau das suggeriert wurde!“, antwortet Kira. „Das ist Victim Blaming. Und es ist nicht harmlos, sondern gefährlich. Es bringt uns zum Schweigen. Und die anderen können weitermachen – ungestört.“

Lea atmet durch.

Da ist es.

Endlich eine Person, die nicht fragt, ob es wirklich so schlimm war – sondern die sieht, wie es sich anfühlt.

„Ich bin Kira.“, sagt die Frau. „Und ich finde, du hast heute etwas sehr Starkes gemacht. Du hast gesagt, dass es sich nicht richtig angefühlt hat. Das ist keine Schwäche, sondern Mut.“

Lea spürt, wie sich der Kloß in ihrem Hals lockert.

„Danke, Kira. Ich dachte schon, ich bin irgendwie... schwierig.“

Kira schüttelt den Kopf.

„Du bist nicht schwierig. Du bist wach. Und das macht viele nervös.“

Dann steht sie auf und sieht Lea direkt an.

„Wenn du magst, lass uns nächstes Mal nach dem Kurs einen Tee trinken. Es tut gut, nicht allein mit sowas zu sein.“

Lea nickt: „Ja, klar, sehr gerne! Namaste.“

Sie lächelt Kira an und winkt ihr zu, während sie ihre Tasche schnappt und aus dem Studio geht.

Kira hat in ihr ein anderes Gefühl zum Vorschein gebracht. Sie fühlt sich gesehen, gehört – und ein kleines bisschen weniger allein.



Zwischen den Zeilen

- 1** Lea sucht nach einem anstrengenden Arbeitstag Entspannung im Yogastudio, doch ein unangenehmes Erlebnis mit ihrem Nachbarn belastet sie: Sein Kommentar über ihr Aussehen fühlt sich für sie übergriffig an. Ihre Freundin Mara relativiert das Verhalten und schiebt die Verantwortung auf Lea, was ein klassisches Beispiel für **Victim Blaming** ist – eine Form der **Schuldumkehr** (→ siehe Glossar), die Betroffene entmutigt und Täter*innen schützt.
- 2** Als Lea sich zurückzieht, trifft sie auf Kira, eine andere Teilnehmerin, die ihr zuhört, ihre Gefühle bestätigt und das Erlebte als ernst nimmt. Kira bestärkt Lea darin, dass ihre Reaktion kein Zeichen von Schwäche, sondern von Mut und Klarheit ist. Diese Begegnung zeigt die Kraft von **Solidarität** und die Bedeutung, Betroffenen- oder **Opfersensibel** (→ siehe Glossar) zu unterstützen, um das Schweigen zu durchbrechen.



Feministisches Fazit

Das Kapitel verdeutlicht, wie Victim Blaming Betroffene oft zum Schweigen bringt und wie wichtig es ist, Räume zu schaffen, in denen Betroffene gehört und gestärkt werden. Leas Erfahrung zeigt, dass Selbstbehauptung und gegenseitige Unterstützung entscheidend sind, um gegen Übergriffe und subtile Diskriminierung anzukämpfen. Denn die psychologischen Auswirkungen von Mikroaggressionen und Victim Blaming sind enorm, wohingegen Empathie, Solidarität und Mut für eine respektvolle und sichere Umgebung uns stärken - im privaten als auch im beruflichen Kontext.

Glossarbegriffe, passend zu diesem Kapitel:

- Betroffenenerecht
- Fehlbeschuldigung
- Fehlreaktion
- Female Empowerment
- Opfersensibel
- Schuldumkehr
- Selbstwirksamkeit
- Sisterhood
- Solidarität
- Verharmlosung
- Victim Blaming (siehe auch Folgeseite)

Victim Blaming

Begriffserklärung

Victim Blaming, oder Täter*innen-Opfer-Umkehr, macht Betroffene von Gewalt oder Diskriminierung (mit)verantwortlich statt die Täter*innen klar zu benennen. Besonders bei sexualisierter oder häuslicher Gewalt kommt das häufig vor – durch Familie, Freund*innen, Kolleg*innen, Medien oder Institutionen.

Typische Sätze sind: „Was hast du angehabt?“
„Warum warst du spät allein?“
„Du hast es provoziert.“

Das verstärkt Scham und Isolation und erschwert Hilfe.

Es gilt immer: Verantwortlich für Taten sind immer die tatusführenden Personen.

Praxistipp



Victim Blaming vermittelt Kontrolle, indem wir dem Opfer die Schuld geben und glauben, selbst geschützt zu sein. Doch Gewalt und Diskriminierung treffen jede*n – unabhängig von Verhalten, Aussehen oder Status.

Faktencheck



Mythos #1: „Es gibt typische Opfer.“

Fakt: Gewalt ist immer die Entscheidung der Täter*innen und kann grundsätzlich jede Person treffen.



Mythos #2: „Betroffene übertreiben oder bilden sich etwas ein.“

Fakt: Die meisten Betroffenen berichten sehr realistisch von ihren Erfahrungen; Zweifel und Misstrauen verstärken ihr Leid zusätzlich.



Mythos #3: „Betroffene sind selbst schuld, wenn etwas passiert.“

Fakt: Die Verantwortung für Übergriffe liegt niemals bei Betroffenen, sondern immer und ausschließlich bei den Täter*innen.

Dazu gehörende Begriffe

Verharmlosung
Opfersensibilität

Fehlbeschuldigung
Sekundäre Viktimisierung

110

DANIEL

#6 - SAND IM GETRIEBE

Die gar nicht so unsichtbare Last

Kaum zu Hause angekommen, möchte Mia direkt weiter zum Spielplatz.

Den mit der tollen Rutsche, direkt hinter dem Haus.

Eine kleine Oase mit Schaukel, kleiner Rutsche schiefem Klettergerüst und einer Bank, die auch schon bessere Zeiten gesehen hat.

Perfekt für einen Spätnachmittag ohne Termindruck, findet Daniel.

Er lässt sich auf den Rand des Sandkastens plumpsen, während seine Tochter begeistert zur Rutsche rennt.

„Hey, auch mal wieder hier?“

Eine Frau mit zerzaustem Dutt und Thermobecher in der Hand setzt sich neben ihn.

Es ist Nikita, die Mutter von Joanna aus der Nachbargruppe. Daniel kennt sie flüchtig. „Klar“, sagt er. „Endlich Feierabend. Zumindest hier draußen.“

Sie lacht trocken.

„Feierabend. Schön wär's. Ich hab noch Brotdosen zu spülen, ein Geburtstagsgeschenk zu besorgen, einen Elternbeiratsnewsletter zu schreiben, den Zahnarzttermin umzuorganisieren und – ach ja – mich um den Kram meiner ganzen Familie zu kümmern.“

Daniel stutzt.

Kram – der Begriff zerzt an ihm.

Wenn er ehrlich ist: den meisten Kram ihrer Familie macht auch seine Frau: Arzt, Kita, Familie, WhatsApp-Gruppen, Kindergeburtstage.

Er hilft, sie organisiert.

„Wie du das so sagst, bekomme ich das Gefühl, ich bin auch einer der nicht engagierten Väter“, murmelt er.

„Bist du nicht!“, sagt Jana, ohne Spott. „Aber Engagement ist nicht dasselbe wie Verantwortung. Viele Väter übernehmen Aufgaben. Doch nur wenige übernehmen den Denkprozess. Die ganzen Sachen, an die man denken muss, bevor man sie tun kann. Der Unterschied zwischen „Sag mir, was ich machen soll“ und „Ich hab's schon erledigt“. Verstehst du? Wie oft höre ich von meinem Mann: „Hättest du doch einfach was gesagt.“ Aber das ist genau das Problem. Wenn ich eh schon an alles denke, will nicht auch noch an das daran Denken denken müssen.“

Daniel nickt langsam. „Ist das... dieser...“

„Mental Load. Ja. Unsichtbare Arbeit. Die nie aufhört.“

Daniels Tochter ruft nach ihm, weil ein Junge sich über ihre Gummistiefel mit Einhornmotiv lustig macht.

„Du bist ja nur neidisch, weil du als Junge das nicht tragen darfst!“ hört er Mia rufen.

„So ein Quatsch! Rosa ist doch nur was für doofe Mädchen!“ ist die Antwort des Jungen.

Nikita springt schneller auf als er, reicht ihm aber noch ihren Becher: „Halt mal bitte.“

Während sie vermittelt, beobachtet er seine Tochter.

Wie selbstverständlich sie diese Gummistiefel trägt und den rosa Pulli mit den Glitzerherzen.

Alles ihre Wahl.

Aber war sie wirklich frei?

Ist Rosa wirklich ihre Lieblingsfarbe — oder die, die man ihr als Mädchen ganz selbstverständlich immer wieder angeboten hat?

Nikita kommt zurück, pfeift durch die Zähne.

„Ich hab Joanna letzts erklärt, warum es eigentlich total Banane ist, dass Mädchen fast immer rosa und Jungs blau tragen. Die ganze Rosa-Hellblau-Falle, weißt du?“

„Total. Dabei hat meine Tochter zu Hause ein grünes T-Rex-Shirt. Es ist sogar ihr Lieblingsteil. Aber sobald es in die Kita geht, will sie es ausziehen und den rosa Glitzerpulli an.“

„Vielleicht, weil sie gelernt hat, dass sie dann dazugehört? Weil Rosa zur Eintrittskarte wird?“ antwortet Nikita. „Und weißt du, was das Verrückteste daran ist?“ fragt Nikita. „Wir Eltern müssen dafür richtig tief in die Tasche greifen. Kennst du die Pink Tax?“

„Die Sache mit den teureren Frauenprodukten?“

„Genau. Gleiche Rasierer, gleicher Rucksack, nur unterschiedliche Farben - das bedeutet unterschiedliche Preise. Und das fängt schon bei Kinderkram an. Rosa kostet extra. Wofür? Für weniger Vielfalt?“

„Wohl eher für noch mehr Schubladen“, sagt Daniel.
In dem Moment taucht eine Frau mit zwei Kindern im Schlepptau auf und lässt sich neben Nikita plumpsen.
„Mein Ex hat die Große mal wieder zu spät gebracht. Ich schwöre, wenn ich noch ein einziges Mal...“
Sie verdreht die Augen.
„Daniel – das ist Sarah.“
Sarah nickt kurz. „Hi, freut mich.“
„Hey, mich auch“ erwidert Daniel.
Die beiden Kinder von Sarah rennen zur Rutsche und klettern gemeinsam mit Mia hoch.
Daniel lässt den Blick schweifen.
Zwei Frauen auf der anderen Seite des Spielplatzes beugen sich zueinander, eine mit verschwörerischem Ausdruck, die andere mit schmalem Lächeln.
Ihre Blicke flackern zu Nikita, dann zu Sarah, dann zu ihm.
Flüstern.
Kichern.
Wieder Blicke.
Sarah bemerkt es auch und ihre Augen verengen sich.
„Na super. Jetzt geht das wieder los.“
„Was meinst du?“ Nikita schaut in die Richtung, in die Sarah blickt.
„Die da drüben“, sagt sie trocken, „reden bestimmt wieder über die 'Schlampe'. Die mit den drei Kindern von drei verschiedenen Männern. Die „Schlampe“ bin übrigens ich.“
Nikita pfeift leise.
„Ernsthaft? Reden die immer noch so einen Mist?“
Sarah zuckt mit den Schultern. „Willkommen in meiner Welt. Die meinen, das sei Empowerment, wenn sie sich

untereinander hochjubeln, was für tolle Frauen sie sind – aber wehe, du bist anders. Das passt dann auch wieder nicht.“

Daniel sieht irritiert zu den Frauen hinüber.

„Wie kommen die überhaupt auf sowas?“

„Weil mein Alltag nicht zu ihrem Bild von Familie passt. Weil ich Sex hatte mit mehr als einem Mann. Patchwork ist okay, wenn's in der Elternzeitschrift steht. Nicht, wenn's bei dir nebenan wohnt.“

Nikita nickt zustimmend.

„Oh ja! Aber wenn Männer das machen, dann ist es okay. Männer dürfen viel Sex und viele Kinder mit mehreren Frauen haben, Frauen nicht. Und wenn, dann sind sie ‚Schlampen‘, oder ‚Verführerinnen‘. Das ist Slutshaming vom Feinsten. Als ob wir Besitz wären, Objekte oder Statussymbole. Das ist so ein frauenfeindlicher Mist.“

Sarah schaut sie zustimmend an.

„Ganz genau. Weißt du, was mir eine mal gesagt hat? „Du weißt aber schon, dass du kein gutes Vorbild für deine Tochter bist?“ Und ich hab gesagt: „Doch. Sie sieht, dass ihre Mutter sich nicht unterkriegen lässt. Dass sie einen Mann verlässt, wenn die Beziehung ihr nicht gut tut. Und dass Familie von Liebe, Respekt und Verantwortung lebt, nicht von Kleinstadtidylle“. Aber das wollen sie gar nicht hören, denn dann müssten sie sich ja an die eigene Nase fassen.“

Sarah schnaubt.

Nikita nickt inbrünstig.

Daniel schweigt.

Die beiden Frauen reden nicht nur aus Empörung, sie sprechen aus Erfahrung.

Und mit jedem Satz hat er gemerkt, wie schmal sein eigener Blick oft ist.

Nicht weil es ihn nicht interessiert, sondern weil er vielleicht zu bequem war bisher.

Zu große Scheuklappen aufhatte.

Nicht betroffen war.

Er wirft einen Blick auf Mia, die mit einem Ast im Sand malt.

Er ist zum Sand im Getriebe geworden, denkt Daniel.

Und Bequemlichkeit und Privilegien sind kein Beitrag zur Gleichberechtigung.

Seine Tochter kommt angerannt, in der einen Hand immer noch den Ast, in der anderen ein großes Blatt.

„Papa, kann ich morgen das Dino-Shirt in die Kita anziehen?“

„Na klar, Rakete. Du kannst anziehen, was du möchtest!“

Nikita prostet ihm mit ihrem Thermobecher zu. „Vielleicht wird's ja doch noch was mit der Gleichberechtigung.“

Daniel lächelt.

„Wenn wir Eltern unsere Hausaufgaben machen – vielleicht.“



Zwischen den Zeilen

- 1** Daniel verbringt den Nachmittag mit seiner Tochter Mia auf dem Spielplatz und trifft dort auf andere Eltern, die offen über die unsichtbare, emotionale und organisatorische Belastung sprechen, die vor allem Frauen im Familienalltag tragen – den sogenannten **Mental Load** (→ siehe Glossar).
- 2** Während Daniel sich bewusst wird, dass er zwar unterstützt, aber oft nicht die volle Verantwortung übernimmt, reflektiert er, wie tief verankerte Geschlechterrollen auch bei Kindern wirken: Mia wird für ihre rosa Kleidung kritisiert, obwohl sie diese selbst gewählt hat. Die Eltern diskutieren zudem über die **Pink Tax** und die finanzielle Benachteiligung von Mädchenprodukten und daraus folgende **Gender Gaps** (→ siehe Glossar).
- 3** Die Gespräche mit Nikita und Sarah machen Daniel auch mit **Slutshaming** und gesellschaftlichen **Doppelstandards** (→ siehe Glossar) vertraut: Frauen werden für ihre Sexualität und Familienkonstellationen verurteilt, während Männer dafür kaum Kritik erfahren. Diese Erfahrungen zeigen, wie stark sexistische und patriarchale Normen noch immer wirken und wie sie Frauen in enge Rollen drängen.
- 4** Daniel erkennt, dass sein bisheriger Blick begrenzt war und dass **Gleichstellung** mehr als nur Unterstützung bedeutet – es erfordert das Übernehmen von Verantwortung und das Hinterfragen eigener Privilegien oder **Check your Privileges** (→ siehe Glossar). Er sieht sich selbst als „Sand im Getriebe“ eines Systems, das sich nur langsam verändert.



Feministisches Fazit

In diesem Kapitel macht Daniel eine wichtige Entwicklung durch: Aus einer Haltung wohlmeinender Unterstützung wird ein wachsendes Bewusstsein für strukturelle Ungleichheiten und seine eigene Rolle darin. Die Gespräche auf dem Spielplatz konfrontieren ihn mit den unsichtbaren Lasten, die viele Frauen im Alltag tragen – dem Mental Load – und mit gesellschaftlich tief verankerten Rollenbildern, die bereits Kinder beeinflussen. Er erkennt, dass Gleichstellung nicht bei guten Absichten endet, sondern bei aktiver Mitverantwortung beginnt.

Glossarbegriffe, passend zu diesem Kapitel:

- Check your Privilege
- Doppelstandards
- Gender Care Gap
- Gender Gaps
- Lady Tax
- Machtasymmetrie
- Mental Load
- Pink Tax
- Rosa-Hellblau-Falle (siehe auch Folgeseite)

Rosa-Hellblau-Falle

Begriffserklärung

Die Rosa-Hellblau-Falle beschreibt, wie Kindern von Anfang an geschlechtsspezifische Farben zugeordnet werden: Rosa für Mädchen, Blau für Jungen.

Das beeinflusst Wahrnehmung, Interessen und fördert starre Rollenbilder. Typisch sind rosa Puppenhäuser für Mädchen und blaue Werkbänke für Jungen. Hinzu kommt die Pink Tax: Produkte für Mädchen und Frauen sind oft teurer als vergleichbare für Jungen und Männer. Beides verstärkt Stereotype und Benachteiligungen.

Reflexion

Welche Farben oder Spielsachen hast du dir als Kind wirklich gewünscht?
Erlebst du Situationen, in denen dich Geschlechterklischees einschränken?
Wie prägen Farben, Kleidung oder Spielzeug heute noch dein Bild von „typisch männlich“ und „typisch weiblich“?

Die Geschichte dahinter



Im 18. und 19. Jahrhundert wurde Rosa als abgeschwächte Form von Rot gesehen – einer Farbe, die für Macht und Königtum stand und eher Jungen zugeordnet wurde.



Hellblau wurde mit der Jungfrau Maria und Reinheit assoziiert und war lange Zeit die bevorzugte Farbe für Mädchen.



Noch bis ins frühe 20. Jahrhundert empfahlen Ratgeber explizit Rosa für Jungen und Blau für Mädchen.



Bis zur Industrialisierung trugen Jungen bis etwa fünf Jahre Kleider, so wie Mädchen.



Die heutige Zuordnung von Rosa und Blau entstand erst im 20. Jahrhundert durch gezieltes Marketing.

Dazu gehörende Begriffe

Lady Tax
Objektifizierung

Pink Tax
Diversität

120

LEA

#7 - KEINE SENDEPAUSE

Kleine Momente mit großer Wirkung

Nach dem Gespräch mit Kira läuft Lea voller neuer Zuversicht beschwingt nach Hause.

Die frische Luft tut ihr gut und sie freut sich auf einen Spaziergang.

Sie möchte sich die gute Stimmung nicht verderben lassen, indem sie sich wieder in den überfüllten Bus quetscht.

So kann sie auf dem Weg nach Hause auch noch bei ihrem Lieblingsimbiss vorbeischaun und sich etwas zu essen holen.

Ein paar Minuten später kommt sie beim Döner King an - es riecht schon von weitem nach frischem Brot, Knoblauch und Pommesfett.

Eine seltsame Mischung, denkt Lea, während sie eintritt.

Drinne steht die Besitzerin, eine freundlich aussehende Frau mittleren Alters, hinter der Theke.

„Hey Lea, wie immer?“

Lea nickt. „Ja, bitte. Mit extra Joghurtsoße, bitte.“

Beim Warten hört sie, wie ein junger Typ, der mit einer Gruppe Männer an einem der kleinen Bistrotische in der Ecke steht und Pommes isst, einem anderen vorschlägt:

„Gönn dir doch zum Nachtsch die Hübsche da drüben.“

Lea stockt der Atem.

Was war das denn bitte für ein Satz?!

Meint der etwa sie?

Lea dreht sich nicht um.

Sie spürt allerdings die Blicke, die sich in ihren Rücken bohren.

Sie hört das Kichern und feixende Bewegungen.

Und dann passiert etwas Unerwartetes.

Eine andere Frau im Laden sagt laut: „Ey, lass mal diesen Gönn-dir-Mist. Frauen sind keine Snacks. Und du längst nicht so cool, wie du meinst.“

Alle werden still.

Kein Flüstern, kein Rascheln der Kleidung, kein Laut ist zu hören.

Dann entsteht langsam ein nervöses Lachen aus der Gruppe der Männer.

Lea schaut die Frau an und ihre Blicke treffen sich.

Sie nicken sich zu - wissend und verbunden in diesem Moment der Schwesternschaft.

Die Imbissbesitzerin mischt sich ein. „Danke!“, sagt sie, an die Frau gewandt.

Und in Richtung der Männer sagt sie, laut und deutlich: „Wenn ihr hier richtige Snacks bekommen möchtet, dann lasst solche

Sprüche in Zukunft. Das hier ist ein Imbiss, nicht Tinder.
Okay?“

Die Männer murmeln leise etwas Entschuldigendes und rutschen etwas tiefer in ihre Ecke.

Auf einmal sind sie nicht mehr laut, überheblich und siegesgewiss.

Sondern kleinlaut, vielleicht beschämt oder irritiert?

„Hier, Dein Essen. Lass es Dir schmecken!“, wendet sich die Besitzerin mit einem fast entschuldigenden Lächeln an Lea. Lea lächelt sie bestärkend zurück an und nimmt ihr Essen. Sie verlässt den Imbiss und die Situation - nicht flüchtend, sondern langsam und bewusst.

Lea isst, während sie langsam nach Hause schlendert.

Sie nimmt ihre Umgebung kaum war, so sehr ist sie versunken in die Gedanken an die gegenseitige Unterstützung, die sie mit den beiden Frauen im Imbiss gespürt hat.

Eine Gruppe Teenager auf Rollern kommt ihr entgegen.

Einer ruft: „Sorry!“ als er fast in sie reinfährt und sie gleichzeitig ebenso in ihn reinläuft.

„Mir tut es leid!“, antwortet Lea.

Er lächelt. Respektvoll und entschuldigend.

„Alles cool! Tschüss!“, ruft er beim Davonrollern.

Es geht also auch anders - nicht anklagend, verschämt oder beschuldigend.

Sondern offen und miteinander.

Als Lea in ihrem Wohnblock ankommt, ihr Gebäude betritt und ihre Wohnungstür aufschließt, fühlt sie sich seltsam erfüllt.

Nicht nur vom Essen, sondern viel mehr noch von der Gewissheit: Auch im Kleinen findet Feminismus statt.

Auf dem Heimweg, in ihrem Lieblingsimbiss, auf der Straße, durch Worte und Blicke.

Als Lea die Wohnung betritt, ist es still in ihrem Zuhause. Sie zieht die Tür hinter sich zu, zieht die Schuhe aus und schiebt ihre Tasche in eine Ecke.

Ihr Blick fällt auf das flackernde Licht des Fernsehers und die Stimmen, die daraus ertönen.

Ihre Freundin, Catherine, hat wohl vergessen ihn auszuschalten, als sie die Wohnung verlassen hat.

Auf dem Wohnzimmertisch liegt ein Zettel: „Ich bin bei Nico Babysitten. Komme gegen 22:00 Uhr zurück. Ich ruf dich an, wenn ich auf dem Heimweg bin.“

Lea lächelt.

Natürlich ruft Catherine sie an.

Das machen sie immer so.

Wenn eine von ihnen abends im Dunkeln allein unterwegs ist, ruft sie die andere an.

Nicht für Smalltalk, sondern vor allem für Sicherheit. daraus ist in den letzten Jahren ein Ritual geworden, das ihnen beiden Schutz gibt. Eine stille Verabredung, die mehr sagt als tausend Worte: Ich will, dass du sicher ankommst. Ich passe auf dich auf, auch aus der Ferne.

Lea macht sich auf den Weg ins Bad, um ihre Hände zu reinigen und den Alltag abzuwaschen.

Während sie die Seife in ihren Händen verreibt, taucht in ihrem Inneren ein leiser Monolog auf – einer, den sie schon oft geführt hat.

Warum ist das überhaupt nötig?

Warum muss ein Anruf auf dem Heimweg beruhigen?

Warum müssen Frauen Sicherheitsroutinen entwickeln, während Männer oft einfach loslaufen?

Es sind nicht alle Männer gefährlich – natürlich nicht.
Aber das Problem ist: Wir wissen nie, welche es sind – und welche nicht.
Der Jogger hinter mir könnte einfach nur laufen.
Oder sich gleich an meine Fersen heften.
Der Fremde in der Bahn könnte mir nur helfen wollen.
Oder mir folgen, wenn ich aussteige.
„#NotAllMen!“, sagen viele.
Und sie haben recht – doch sie verkennen den Punkt.
Denn in dem Moment, in dem wir Frauen allein unterwegs sind, haben wir nicht die Zeit, um herauszufinden, was uns in Gefahr bringen, wer uns belästigen kann und wer ebenfalls nur in Ruhe seinen Weg gehen möchte.
Wir können nicht hellsehen, wir wissen nicht, wer für uns gefährlich ist und wer nicht.
Deshalb müssen wir vorsorgen und vermeiden.
Weil zu oft schon aus harmlosen Situationen echte Gefahr wurde.
Weil zu oft nicht geglaubt wurde.
Weil zu oft zu spät geholfen wurde.
Lea denkt an all die Male, in denen sie selbst schon den Schlüssel zwischen die Finger geklemmt hatte auf dem Heimweg, als improvisierte Waffe.
An das so-tun-als-würde-man-telefonieren.
An den schnellen Schritt, das abrupte Wechseln der Straßenseite.
All das, nur um sicher nach Hause zu kommen.
Nicht aus Hysterie.
Sondern aus Erfahrung.
Lea atmet tief durch, trocknet ihre Hände ab und geht ins Wohnzimmer.

Draußen wird es dunkler.

Catherine wird sie anrufen, wenn sie losläuft.

Die Stimme aus dem Fernseher füllt den Raum mit einem Gespräch zwischen mehreren Politikerinnen und Politikern in einer hitzigen Diskussionsrunde.

Lea hört zu.

Die Frauen wirken angespannt, immer wieder unterbrochen, oft müssen sie sich rechtfertigen.

Lea beobachtet, wie eine junge Abgeordnete gerade erklärt, warum sie sich gegen eine bestimmte Gesetzesvorlage ausspricht.

Sofort kommen Kommentare, die nicht das Thema betreffen: Wie sie den in so einem Kleid ernst genommen werden möchte - da könne sich doch niemand auf ihre Inhalte konzentrieren.

Gleichzeitig werden männliche Kollegen wegen ihrer Argumente gelobt, selbst wenn die keine bessere Substanz liefern.

Lea denkt: Das ist doch der alte Mist.

Frauen müssen doppelt so viel leisten und sich dabei auch noch verteidigen – für ihr Äußeres, für ihre Familienplanung, für ihren Umgang mit der Öffentlichkeit.

Immer werden Frauen klein gehalten und Männer hofiert.

Und dann dieser Begriff, den Lea neulich gelesen hat: DARVO – Deny, Attack, Reverse Victim and Offender.

Daran erinnern sie die männliche Diskussionsteilnehmer, die aggressiv, pöbelnd und unfair den Frauen gegenüber in der Sendung auftreten.

Die einfach lächerlich wirken würden, wenn sie nicht so einflussreich wären.

Lea fühlt, wie Wut in ihr hochsteigt.

Sie denkt an die Broligarchie, diese verborgene Machtstruktur, in der männliche Netzwerke sich gegenseitig schützen und Frauen systematisch ausgrenzen.

Politik ist hier keine Ausnahme.

Frauen werden als Quotenfrauen gebraucht, doch wenn sie wirklich Einfluss nehmen wollen, müssen sie gegen Windmühlen kämpfen.

Lea sieht die junge Abgeordnete auf dem Bildschirm, wie sie versucht, ruhig zu bleiben, während sie angegriffen wird.

Lea springt auf und ruft: „Genug! Ihr verlangt von uns, alles perfekt zu machen – und bestraft uns dafür, dass wir Frauen sind. Das ist doch krank!“

Lea denkt an die Worte von Kira.

Die feinen Grenzen zwischen Unterstützung und Schuldzuweisung, zwischen Solidarität und Geringschätzung, ziehen sich wie ein roter Faden durch alles, was sie erlebt.

Dort, wo Macht auf dem Spiel steht, zeigt sich besonders deutlich, wie Frauen mit so vielem kämpfen müssen.

Lea fragt sich, wie viele Frauen in dieser Runde im Fernsehen auch das Gefühl haben, sich ständig bewähren und rechtfertigen zu müssen, nicht nur als Person, sondern ebenso als Geschlecht.

Wie viele dürfen sie selbst sein und wie viele tragen Masken, die sie schützen oder zumindest unsichtbar machen?

Und was heißt das für sie als Einzelne?

Als Frau, die Grenzen zieht und diese verteidigt – gegen Nachbarn, Freundinnen, Arbeitskollegen und eben auch gegen gesellschaftliche Strukturen, die genau diese Grenzen ständig verschieben wollen?

Lea sinkt zurück in ihren Sessel.

„Wach sein ist anstrengend“, murmelt sie leise.

Aber sie weiß, dass das Aufwachen der erste Schritt ist.
Der erste Schritt, um aus diesen schiefen Dynamiken auszubrechen.

Im Hintergrund blendet die Diskussion im TV in ein neues Thema über: „Wie gehen wir mit Macht und Machtmissbrauch um?“

Die Frage hallt in Lea nach.

Sie hat das Gefühl, dass diese Frage nicht nur Politikerinnen betrifft.

Bei ihr im Büro geht es ja auch viel um Macht.

Lea nimmt einen tiefen Atemzug.

Sie weiß, dass der Kampf gegen solche Strukturen kein Sprint ist, sondern ein Marathon – einer, den sie nicht alleine laufen will, aber auch nicht scheut.

Das flackernde Licht des Bildschirms wirft Schatten an die Wand.

Und in diesen Schatten beginnt etwas zu wachsen: eine Klarheit, ein Mut, der stärker ist als die Zweifel.

Sie bleibt sitzen und bereitet sich innerlich vor, weiter laut zu sein. So laut, dass die Broligarchie und der damit einhergehende Machtmissbrauch ins Wanken gerät.

Und sie weiß in diesem Moment: Es ist okay, sich nicht anzupassen, sich nicht klein reden zu lassen.

Es ist okay, laut zu sein, unbequem zu sein.

Bald wird Catherine anrufen und bei ihr sein.

Und dann werden sie reden.

Über diese Welt, die noch so viel verändern muss – und was sie bewegen können.

Lea atmet tief ein.

Zeit für eine Sendepause.



Zwischen den Zeilen

- 1** Lea verlässt nach einem anstrengenden Tag das Büro und holt sich bei ihrem Lieblingsimbiss Essen. Dort wird sie von einer Gruppe Männer mit einem sexistischen Spruch belästigt. Eine andere Kundin stellt sich schützend vor sie und weist die Männer deutlich zurecht. Auch die Imbissbesitzerin unterstützt diese Haltung und macht klar, dass solche Sprüche nicht toleriert werden. Dieses unerwartete solidarische Eingreifen gibt Lea ein Gefühl von Verbundenheit und Stärke.
- 2** Auf dem Heimweg erlebt Lea weitere Begegnungen, die zeigen, dass respektvolles Miteinander möglich ist. Zu Hause angekommen, bereitet sie sich auf den Abend vor, während sie über die Notwendigkeit von **Sicherheitsritualen** für Frauen nachdenkt nach dem Motto "**Better Safe than Sorry**" (→ siehe Glossar) – etwa das gegenseitige Anrufen beim Nachhauseweg. Lea reflektiert, dass solche Vorsichtsmaßnahmen nicht aus Überempfindlichkeit entstehen, sondern aus Erfahrungen mit realer Gefahr. Sie versteht, dass nicht alle Männer, also **#NotAllMen** (→ siehe Glossar), tatsächlich eine Gefahr darstellen, doch dass Frauen nie wissen können, welcher Mann eine Bedrohung ist und welcher nicht. Dieses Unwissen zwingt sie dazu, sich grundsätzlich zu schützen. Lea weiß: Es geht nicht um Pauschalverurteilung, sondern um Selbstschutz.
- 3** Während der Fernsehdiskussion spürt Lea die Ungerechtigkeit und den Druck, unter dem Frauen stehen, und erkennt die tief verwurzelten **Machtstrukturen** und Verteidigungstaktiken, wie **DARVO** (→ siehe Glossar), die Frauen systematisch benachteiligen. Trotz der Erschöpfung wächst in ihr der Mut, weiter laut und unbequem zu sein, um diese Strukturen zu verändern.



Feministisches Fazit

Das Kapitel zeigt, wie kleine Akte der Solidarität im Alltag Frauen stärken können und verdeutlicht die anhaltenden Herausforderungen durch gesellschaftliche Machtverhältnisse und Geschlechterungleichheiten. Es betont die Bedeutung von gegenseitiger Unterstützung, Bewusstsein und Beharrlichkeit im Kampf für Gleichstellung und Respekt.

Glossarbegriffe, passend zu diesem Kapitel:

- #NotAllMen
- #TakeBackTheNight
- #YesEveryWoman
- Better safe than sorry
- Catcalling
- DARVO-Taktik
- Machtmissbrauch (siehe auch Folgeseite)
- Machtstrukturen
- Nötigung
- Sexuelle Belästigung
- Sicherheitsritual
- Stalking



Machtmissbrauch

Begriffserklärung

Machtmissbrauch bedeutet, dass Menschen ihre Macht gezielt nutzen, um eigene Interessen durchzusetzen oder andere zu schädigen – etwa am Arbeitsplatz, in Organisationen, Politik oder privat. Sie kontrollieren, manipulieren oder benachteiligen durch Ausnutzen von Abhängigkeiten, Hierarchien oder Informationsvorsprung. Besonders schlimm ist es, wenn Betroffene sich nicht wehren können oder Angst vor Folgen haben. Die Folgen sind Vertrauensverlust, psychische Belastungen, wirtschaftliche Schäden sowie Ohnmacht und Isolation. Sexualisierte Gewalt ist eine Form von Machtmissbrauch.

Faktencheck

- ! 41 % der Beschäftigten in Deutschland haben am Arbeitsplatz schon einmal Machtmissbrauch erlebt.
- ! Im Wissenschaftsbetrieb berichten sogar mehr als 70 % der befristet Beschäftigten von Erfahrungen mit Machtmissbrauch.
- ! 60 % der Betroffenen sprechen nicht offen über erlebten Machtmissbrauch, aus Angst vor Nachteilen oder mangelndem Vertrauen in Beschwerdemechanismen.

Praxistipp



Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) schützt Beschäftigte vor Diskriminierung und Machtmissbrauch am Arbeitsplatz. Einschüchterung, Erniedrigung oder Anfeindungen, die die Würde verletzen oder ein feindliches Arbeitsumfeld schaffen, sind verboten. Arbeitgebende sind verpflichtet, solche Benachteiligungen zu verhindern und geeignete Maßnahmen zu ergreifen.

Dazu gehörende Begriffe

Diskriminierung
Machtasymmetrie

Dudeocracy
Bropropriations

132

DANIEL

#7 - BESTANDSAUFNAHME

Kleine Momente mit großer Wirkung

Abends, als der Sand vom Spielplatz abgewaschen ist, sie Pizza gegessen haben und Mia schläft, ist es still im Wohnzimmer. Daniel und seine Frau, Lara, sitzen am Tisch und genießen die Ruhe.

Daniel sieht Lara an.

Ihre Augen wirken müde, die Schultern schwer.

Er sieht sie genauer an, diesen Menschen, den er liebt, mit dem er sein Leben teilt – aber den er in den letzten Wochen viel zu wenig wirklich gesehen hat.

„Lara,“ beginnt er vorsichtig, „wie geht’s dir eigentlich wirklich?“

Sie schaut auf, überrascht. „Was meinst du?“

„Naja, wie geht es dir? Nicht das übliche, sondern wirklich. Ich möchte wissen, wie du dich fühlst – mit allem, was bei uns los ist. Mit dem Mental Load, mit der Arbeit, mit der Kita, mit mir.“ Seine Stimme ist ruhig, fast zögernd, aber da ist ein echtes Interesse, keine Floskel.

Lara schließt kurz die Augen, dann sieht sie ihn aufmerksam an. „Es ist... viel. Und es ist irgendwie immer viel. Und oft denke ich, ich weiß gar nicht, wie und wo ich jetzt schon anfangen soll. kaum habe ich eines erledigt, kommen drei neue Sachen dazu. Arzttermine, Essen planen, einkaufen, Klamotten waschen, mit Erzieherinnen sprechen und Müttern beim Spieldate, Geschenke organisieren und nebenher arbeiten.“ Lara betont das Wort „nebenher“ sarkastisch. „Manchmal denke ich, das ist kein Leben, das ist ein Dauerlauf. Und oft frage ich mich, ob du das überhaupt mitbekommst.“

Daniel schluckt.

„Ich weiß. Ich merke, dass ich vieles abtue. Du trägst die ganze Last, ich sehe das jetzt.“

„Es fühlt sich so an, als ob ich immer diejenige bin, die den Überblick behält – auch wenn du mir hilfst.“

Lara sieht ihn interessiert an und ihre Stimme wird fester. „Es gibt da diesen Test, den ich mal gemacht habe – zum Thema Mental Load und Care Work. Da habe ich gesehen, dass ich oft die einzige bin, die wirklich plant, priorisiert und organisiert.“

Daniel runzelt die Stirn.

„Ach so? davon hast du mir gar nicht erzählt? Gibt’s den Test auch für uns beide?“

„Ja“, sagt Lara mit einem schwachen Lächeln. „Wir können ihn zusammen machen. Vielleicht hilft es dir zu sehen, wie viel von der unsichtbaren Arbeit an dir vorbeigeht, und dass ich wirklich wahnsinnig viel mache.“

Er nickt. „Das weiß ich. Und das will ich machen. Nicht nur um besser zu verstehen, sondern weil ich es anders machen will. Für dich. Für Mia. Für uns.“

Er greift über den Tisch hinweg nach ihrer Hand.

„Ich will nicht nur ein engagierter Vater sein, ich will Verantwortung teilen. Das daran Denken und Organisieren, nicht nur die Aufgaben. Ich kann mir nur ungefähr vorstellen, wie es dir damit geht. Und wenn ich dir sage, wie's mir damit geht, dann merke ich, dass ich mich auch nicht wohl fühle mit der jetzigen Verteilung. Entweder ich komme mir vor wie dein Hilfsarbeiter oder wie ein Macho. Beides fühlt sich blöd an.“

Lara sieht ihn an, in ihren Augen liegt eine Mischung aus Skepsis, Erleichterung und Hoffnung.

„Daran habe ich noch nie gedacht, wie du dich damit fühlst. Ich finde es gut, wenn wir den Test zusammen machen. Und dann können wir uns noch mehr zu dem Thema informieren und nach Lösungen gucken? Was meinst du? Das wäre was Neues - für uns beide. Vielleicht muss ich ja auch lernen, besser loszulassen. Und dich machen zu lassen, auch wenn du es dann nicht auf meine Weise machst.“

Daniel spürt Erleichterung.

Endlich sind sie wieder im Gespräch miteinander.

Nicht über To-do-Listen, sondern darüber, wie sich ihre Gleichberechtigung anfühlen und wie Respekt wirklich gelebt werden kann – im Alltag, in kleinen Entscheidungen, in der Verteilung von Verantwortung.

Daniel spürt, wie etwas ins Rollen kommt.

Keine schnelle Lösung, kein magischer Schalter.

Sondern ein Prozess.

Eine Hausaufgabe, die sie gemeinsam machen müssen.

Und Daniel spürt noch etwas: Er freut sich darauf.

Plötzlich klingelt eine Erinnerung in seinem Kalender.

Mist, er los muss!

Fast hätte er seine Verabredung mit Steven vergessen. Sie kennen sich schon seit der Grundschule, haben viel Unsinn miteinander gemacht, sind viel zusammengereist und die Trauzeugen des jeweils anderen.

Und Steven ist jetzt genau die Person, mit der er sprechen muss.

Daniel verabschiedet sich von Lara, in der Gewissheit, dass sie jetzt wieder mehr ein Team sein werden, schwingt sich auf sein Fahrrad und radelt zu seiner Stammkneipe.



Zwischen den Zeilen

- 1** Abends reflektiert Daniel gemeinsam mit seiner Frau Lara über die unsichtbare, emotionale und organisatorische Belastung, die sie im Familienalltag trägt – den sogenannten **Mental Load** (→ siehe Glossar). Lara beschreibt, wie sie ständig plant, priorisiert und organisiert, während Daniel sich oft als „Hilfsarbeiter“ oder „**Macho**“ (→ siehe Glossar) fühlt, weil er die volle Verantwortung nicht übernimmt oder sich unwohl mit der aktuellen Arbeitsteilung fühlt.
- 2** Sie vereinbaren, gemeinsam einen Test zum **Mental Load** zu machen, um ein besseres Verständnis für die unsichtbare Arbeit zu gewinnen und Wege zu finden, die Verantwortung fairer zu teilen. Lara zeigt sich offen für Veränderungen, auch wenn es bedeutet, Kontrolle abzugeben und Neues zuzulassen.
- 3** Das Gespräch markiert einen wichtigen Schritt in ihrer Beziehung: weg von oberflächlichen To-do-Listen hin zu einem echten Austausch über Gefühle, Respekt und **Gleichberechtigung** (→ siehe Glossar) im Alltag. Daniel spürt, dass ein Prozess begonnen hat, der Zeit und gemeinsame Anstrengung braucht – aber auch Hoffnung und Freude auf mehr Zusammenhalt.



Feministisches Fazit

Dieses Kapitel verdeutlicht, wie wichtig es ist, Care Work und Mental Load sichtbar zu machen, anzuerkennen und Verantwortung partnerschaftlich zu teilen. Es zeigt, dass Gleichstellung ein kontinuierlicher Prozess ist, der Kommunikation, Verständnis und gegenseitige Unterstützung erfordert.

Glossarbegriffe, passend zu diesem Kapitel:

- Care Work
- Gleichberechtigung
- Geschlechterrollen
- Macho
- Mental Load (siehe auch Folgeseite)
- Patriarchat
- Second Shift
- Strategische Inkompetenz
- Trad Wife



Mental Load

Begriffserklärung

Mental Load bezeichnet die unsichtbare Denkarbeit im Alltag: Planen, Organisieren und Koordinieren, damit Familie und Haushalt funktionieren. Diese wichtige Arbeit bleibt oft unbemerkt und wird selten wertgeschätzt, obwohl sie den Alltag erst möglich macht.

Ein Test

Nimm dir einen Moment und beantworte ehrlich diese Fragen – denk dabei an praktische Aufgaben und das unsichtbare Daran-Denken:

- Wer sorgt organisatorisch dafür, dass der Haushalt läuft?
- Wer kümmert sich um Termine, Kita, Schule, Elterngespräche oder Geschenke?
- Wer behält den Überblick über Einkäufe, Vorbereitungen und Planung?
- Wer denkt frühzeitig an Ereignisse oder Bedürfnisse der Familienmitglieder?
- Wer fühlt sich öfter mental überfordert oder gehetzt?

Wähle aus: Ich, meist ich, wir, meist meine Partnerin, meine Partnerin.

Welche Antwort hast du am häufigsten genannt?

-  Überwiegend „Ich“ oder „Meist ich“: Du trägst wahrscheinlich den Großteil der mentalen Last. Das führt langfristig zu Überforderung. Sprich offen darüber und sucht gemeinsam nach Lösungen.
-  Überwiegend „Wir“: Ihr teilt Aufgaben und mentale Arbeit wohl schon reflektiert und gleichberechtigt. Weiter so! Bleibt im regelmäßigen Austausch.
-  Überwiegend „Meine Partnerin“ oder „Meist meine Partnerin“: Frag dich, warum das so ist. Ist diese Aufteilung bewusst und gemeinsam getroffen? Wie könnt ihr die Aufgaben und Denkarbeit ausgewogener verteilen.

140

LEA

#8 - FEUER FREI

Wenn Empörung zu Handlung wird

Lea macht den Fernseher aus.

Sie hat keine Lust mehr zuzusehen.

Sie steht wieder auf, greift nach ihrem Laptop und setzt sich an den Küchentisch.

Eigentlich wollte sie heute nichts mehr mit Arbeit zu tun haben, aber das hier fühlt sich nicht wie Arbeit an.

Es fühlt sich wie ein inneres Brennen an.

Wie eine Antwort auf eine Frage, die niemand gestellt hat, aber längst überfällig ist.

Sie tippt wild drauflos.

Ein Posting für ihre Community, ein Statement.

Es geht nicht darum, die Talkshow auseinanderzunehmen – sondern darum, was sie repräsentiert:

Wenn Frauen in der Öffentlichkeit stehen, stehen sie nicht auf Bühnen – sondern oft auf dem Scheiterhaufen gesellschaftlicher Erwartungen.

Eben habe ich es wieder im TV gesehen: Eine junge Politikerin versucht, sachlich über Inhalte zu sprechen – und wird für ihr Kleid, ihren Tonfall, ihre Mimik kritisiert. Ihre männlichen Kollegen? Werden beklatscht, selbst wenn sie nur Phrasen dreschen, die klingen wie alte Stasi-Protokolle. Das ist keine Debattenkultur. Das ist strukturelle Erniedrigung.

Es reicht mir. Wer mitredet, muss lernen zuzuhören. Wer Macht hat, muss sich messen lassen – und nicht verstecken hinter Krawatten, Netzwerken oder dem ewigen „Das wird man ja wohl noch sagen dürfen“.

#Feminismus #Sexismus #GemeinsamMehrBewegen

Lea atmet tief durch, als sie den Beitrag abschickt. Sie ist ein bisschen besorgt, welche Reaktionen sich unter ihrem Beitrag sammeln werden. Doch sie freut sich auch darauf. Auch auf die Diskussionen, die entstehen können. Und Hater, das ist ihr schon jetzt klar, wird sie blockieren und melden. Hass und Hetze wird sie sich und ihrer Community nicht aussetzen.

Lea schaut auf die Wanduhr über dem Küchentisch, als ihr Handy klingelt.

„Catherine “ steht auf dem Display.

Lea nimmt den Anruf erleichtert an: „Hey Liebes, wie war dein Abend?“

„Hey, ist alles super gelaufen! Benny war total froh, dass ich heute einspringen konnte als Babysitter. Und mich hat es gefreut. Ich bin jetzt losgelaufen“, hört sie Catherines Stimme, leicht atemlos.

Im Hintergrund rauscht der Wind, irgendwo klirrt eine Flasche auf dem Asphalt.

„Das freut mich total! Ich bin schon zu Hause und warte auf Dich. Wo bist du gerade?“, fragt Lea und lehnt sich mit den Ellenbogen auf den Tisch.

„Ich bin gerade an der Haltestelle angekommen. Es ist echt dunkel heute“, murmelt Catherine und ihre Stimme klingt leicht angespannt.

Lea spricht ruhig weiter: „Erzähl mir, was du heute gemacht hast. Dann vergeht die Zeit schneller.“

Catherine lacht leise, doch die Nervosität bleibt hörbar. „Ich war vorher mit Julia was trinken. Wusstest du, dass sie einen neuen Job hat? Total spannend, erzähle ich dir morgen in Ruhe. Jetzt will ich einfach nur nach Hause und zu dir!“

Lea nickt, auch wenn Catherine es nicht sehen kann.

„Ich bleib dran, bis du angekommen bist - wie immer. Sag Bescheid, wenn du an der großen Kreuzung bist.“

„Danke, Lea. Es ist echt gut, dass du da bist.“

Lea hört, wie Catherine schneller geht, das Handy fest in der Hand.

Sie wirft einen Blick auf die Uhr.

Noch zwanzig Minuten, dann ist Catherine sicher zu Hause.

Bis dahin bleibt sie am Apparat.

Sie lauscht, wie Catherine ihr erzählt, was sie mit Bennys Sohn alles gemacht hat und welche Geschichte sie ihm zum Einschlafen vorgelesen hat.

Sie freut sich, dass Catherine einen so schönen Abend hatte.

Und sie freut sich darauf, sie gleich zu sehen.

Vielleicht reden sie dann über den Post.

Vielleicht auch nicht.

Vielleicht reicht es, dass Lea ihn geschrieben hat.

Lea macht den Gasherd an, um Wasser für Tee aufzusetzen.

Sie beobachtet die Flamme und realisiert, dass auch in ihr eine Flamme lodert.

Eine Flamme, die sich in ihr ausbreitet und sie mit einer Gewissheit erfüllt, die sie lange nicht mehr gespürt hat: Diese Flamme, das Feuer in ihr – das wird nicht mehr verlöschen.

Lea hört Catherine weiter zu, als sie den Tee aufbrüht. „Ich bin jetzt an der Kreuzung. Noch 500 Meter. Ich beeile mich. Kannst du einfach dran bleiben, bis ich zu Hause bin?“

„Das mache ich“, beruhigt Lea sie. „Ich mache schon einen Tee, dann können wir es uns gemütlich machen und quatschen, wenn du da bist.“

Als der Tee fast durchgezogen ist, hört Lea den Schlüssel im Wohnungsschloss und legt auf. Catherine kommt rein und sieht Lea mit einem kleinen Lächeln an. „Danke!“

Lea lächelt sie an. „Na klar, wie immer!“

Catherine nimmt sie in den Arm, dabei fällt ihr Blick auf den Laptop. „Hast du noch gearbeitet? Oder hast du wieder etwas geschrieben?“

Lea zieht den Laptop näher heran und zeigt ihr den Text.

Catherine liest still, dann schüttelt sie den Kopf.

„Krass. Klar und unmissverständlich. Genau so muss es sein.“

„Das Ding ist“, sagt Lea, „es geht nicht nur um diese Talkshow, nicht um diese eine Politikerin, nicht um die dummen Kommentare vom Nachbarn. Es geht um die ganze Scheiße, die Frauen immer noch täglich erleben. Dieses ganze System. Und es nervt mich so unfassbar, dass die meisten Männer das nicht sehen oder nicht sehen wollen. Viele machen das ja bestimmt auch nicht aus böser Absicht.“

Catherine nickt heftig.

„Ich fühle das auch. Aber was können wir noch tun? Einfach posten reicht nicht, oder?“

Lea schiebt den Laptop zur Seite.

Sie sieht Catherine direkt an.

„Wir können sichtbar werden, zusammen. Wir brauchen eine Community, die sich nicht einschüchtern lässt. In der Leute Workshops, Netzwerke und Gesprächsrunden anbieten. Wie findest du die Idee?“

„Ich bin dabei“, sagt Catherine entschlossen.

„Ich kenne da einige Frauen, die auch nicht länger nur zuschauen wollen. Wir könnten was starten, vielleicht eine Initiative, die regelmäßig Content postet und Ideen weitergibt?“

„Das finde ich mega!“, Lea nickt begeistert. „Was hältst du davon, wenn du deine Leute morgen anrufst und wir schauen, ob wir ein erstes Treffen vereinbaren, um Ideen zu sammeln und zu schauen, wohin uns das führt?“

„Das mache ich!“, antwortet Catherine, wie aus der Pistole geschossen.

„Du bist die Beste! Ich freue mich richtig darauf, dass wir das gemeinsam machen. Weißt du, mein Tag heute war irgendwie total durchwachsen. Und immer wieder bin ich bei diesem Thema gelandet. Heute Morgen hat der Nachbar wieder

angefangen. Du weißt schon, dieses ständige anzügliche Starren, diese Kommentare, dieses Gefühl, beobachtet zu werden wie ein Objekt, nicht wie ein Mensch. Und dann hatte ich heute noch eine Auseinandersetzung mit Herrn Werner, der irgendeinen bescheuerten Spruch gebracht hat darüber, dass wir ein lesbisches Paar sind und uns Kinder wünschen. Und als ich dann mit Mara nach dem Yoga über all das reden wollte, hat sie total abweisend reagiert. Und gleichzeitig gab es auch tolle Begegnungen mit anderen Menschen, die das genauso sehen wie ich. Deshalb bin ich so froh, dass wir jetzt miteinander darüber sprechen können.“

Catherine nickt langsam, ihre Miene wird ernst.

„Puh...“, sie atmet energisch aus. „Das darf so nicht bleiben. Mir ist vor allem wichtig, dass der Nachbar aufhört, dich so anzustarren und zu belästigen. Aber wie sprechen wir das an, ohne wieder die „humorlosen Emanzen“ zu sein? Was meinst du?“

Lea atmet tief durch, das Feuer in ihr lodert auf. „Ich will, dass er weiß, dass das nicht okay ist. Und ich will, dass wir das zusammen machen – stark, klar, unmissverständlich.“

Catherine nickt. „Wir können das Gespräch suchen oder einen Brief schreiben. Hauptsache, es ist klar, dass das nicht weitergeht und dass wir unsere Grenzen setzen. So, dass er versteht, dass wir nicht länger lächeln und schweigen.“

Lea nickt zustimmend, ihre Augen funkeln entschlossen.

„Ja, das ist genau der Weg. Klar, respektvoll und gleichzeitig ohne Toleranz für das, was er da macht.“

Sie umarmen sich feste, spüren die Kraft der jeweils anderen. Und Lea weiß:

Es ist ein Anfang.

Ein Schritt raus aus der Ohnmacht, rein in die eigene Kraft.

Im Kopf schreibt sie schon den Anfang des Briefes an den Nachbarn.

Es wird Zeit, ihre Grenzen klar zu machen.

Und zwar deutlich.

Laut sagt sie: „Wir holen uns zurück, was uns gehört – Respekt, Sicherheit, Gleichberechtigung. Punkt.“

Catherine holt zwei Gläser mit Eistee, reicht Lea eines und prostet ihr zu. „Auf uns, auf den Kampf. Und auf den Tag, an dem solche Gespräche überflüssig sind.“

Lea stößt an.

„Bis dahin sind wir laut.“

Später am Abend liegt Lea in ihrem Bett und kuschelt sich in ihre Decke und an Catherine.

Ihre Freundin und Verbündete neben ihr schnarcht schon leise.

Lea blickt an die Decke und spürt, wie die Anspannung immer mehr von ihr abfällt.

In ihrem Kopf formt sich ein Gedanke, klar und kraftvoll: „Ich bin nicht allein.“

Wir sind viele – Stimmen, die sich erheben, Flammen, die zusammen ein noch größeres und heller loderndes Feuer entfachen.

Dieses Feuer in mir, es ist kein Zufall, keine Schwäche, sondern pure Kraft.

Kraft für Veränderung, für Gerechtigkeit, für eine Welt, in der Respekt und Sicherheit keine Verhandlungsmasse mehr sind. Ich kämpfe nicht nur für mich, sondern für alle, die noch schweigen.

Und das ist erst der Anfang.

Und sie weiß, morgen wird sie nicht aufwachen mit
Bauchschmerzen, sondern mit dem sie wärmenden und
antreibenden Feuer in ihr.



Zwischen den Zeilen

- 1 Nach einem weiteren Tag voller sexistischer Erfahrungen und medialer Erniedrigung von Frauen spürt Lea ein inneres Feuer und verfasst einen kämpferischen Social-Media-Post gegen strukturelle **Diskriminierung**. Sie ruft dazu auf, **Machtstrukturen** zu hinterfragen und fordert mehr Zuhören, Respekt und **Gleichberechtigung** (→ siehe Glossar).
- 2 Im Austausch mit ihrer Partnerin Catherine wird deutlich, wie alltäglich Unsicherheit und Vorsichtsmaßnahmen für Frauen sind, etwa das gegenseitige Telefonieren auf dem Heimweg. Beide reflektieren, dass es nicht reicht, nur online sichtbar zu sein: Sie wollen aktiv werden, eine Community aufbauen und sich gemeinsam gegen **Sexismus** und **Grenzüberschreitungen** (→ siehe Glossar) wehren.
- 3 Lea und Catherine beschließen, dem übergriffigen Nachbarn künftig klar, respektvoll und bestimmt Grenzen zu setzen. Sie bestärken sich gegenseitig, nicht länger zu schweigen, sondern ihre Rechte auf Respekt und Sicherheit einzufordern.
- 4 Am Ende des Kapitels spürt Lea neue Kraft und Verbundenheit: Der Schritt aus der Ohnmacht hin zur **Selbstermächtigung** und aktivem **Female Empowerment** (→ siehe Glossar) ist gemacht, und sie weiß, dass sie nicht allein ist.



Feministisches Fazit

Das Kapitel zeigt, wie aus Frustration und Wut über alltäglichen Sexismus Empowerment, Solidarität und konkrete Handlungsbereitschaft entstehen. Es betont die Bedeutung von Gemeinschaft, Sichtbarkeit und klaren Grenzen im Kampf für Gleichberechtigung und Respekt.

Glossarbegriffe, passend zu diesem Kapitel:

- Diskriminierung
- Gleichberechtigung
- Reclaim the Space
- Sexismus
- Grenzüberschreitungen
- Selbstermächtigung
- Female Empowerment (siehe auch Folgeseite)



Female Empowerment

Begriffserklärung

Female Empowerment steht für die Stärkung von Frauen in allen Lebensbereichen – politisch, wirtschaftlich, gesellschaftlich und persönlich. Es geht um Selbstbestimmung, Chancengleichheit und die aktive Teilhabe von Frauen an Entscheidungsprozesse

Praxistipp



Vernetze dich aktiv mit Frauen, unterstütze sie und bilde dich weiter. Mache Erfolge sichtbar, fordere Anerkennung ein und setze dich für Frauenrechte ein. Beziehe Männer mit ein. Sei selbst Ally.

Meilensteine

1865: Gründung des Allgemeinen Deutschen Frauenvereins.
1896: Erstmals Zugang für Frauen zum Studium in einzelnen Städten.
1918/19: Einführung des Frauenwahlrechts; 37 Frauen sind in der Nationalversammlung.
1949: Verankerung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern im Grundgesetz.
1971: Start der Debatte um Selbstbestimmung und reproduktive Rechte.
1977: Reform des Ehe- und Scheidungsrechts; Abschaffung der „Hausfrauenehe“.
1980: Gleichbehandlungsgesetz am Arbeitsplatz tritt in Kraft.
2015: Einführung der Frauenquote für Aufsichtsräte großer Unternehmen (30 %).
2021: FöPoG II: Pflicht zur Besetzung von Vorständen mit mindestens einer Frau.

Faktencheck

- ! 2023 lag der Frauenanteil in Parlamenten weltweit bei 27 %.
- ! Global sind erst 60,5 % der wirtschaftlichen Gleichstellung und 68,5 % der Geschlechterlücke geschlossen. Island ist führend (93,5 %), gefolgt von Finnland und Norwegen.
- ! Nur 14 Länder bieten rechtlich gleiche wirtschaftliche Chancen für alle Geschlechter.
- ! Bei aktuellem Tempo dauert es noch etwa 134 Jahre bis zur vollständigen Gleichstellung.

152

DANIEL

#8 - VERBÜNDETE*R

Wenn Empörung zu Handlung wird

Als Daniel im „Heartbreak“ ankommt, sitzt Steven schon an einem der kleinen Holztische im Biergarten.

Der Abend ist frisch, doch mit Jacke sitzt es sich draußen immer noch besser als drinnen, denkt Daniel.

Steven und er umarmen sich zur Begrüßung, bevor sie sich nebeneinander setzen und mit den beiden Bierflaschen, die Steven bereits bestellt hat, anstoßen.

Die Flaschen klirren aneinander.

Es ist einer dieser Abende, an denen Daniel mit Steven reden möchte – nicht oberflächlich, sondern richtig.

„Sag mal, Steven“, beginnt Daniel, „habt ihr euch zu Hause schon mal mit diesem Mental Load-Ding beschäftigt? Also...

wer sich um was kümmert – im Kopf, mein ich? Nicht nur, wer den Müll rausbringt.“

Steven zieht eine Augenbraue hoch und nickt langsam. „Ja. Tatsächlich. Schon vor über einem Jahr. Sarah kam irgendwann mit so einem Test an – ich glaub, sie hatte den irgendwo auf Insta gesehen oder in so 'nem Buch. Am Anfang dachte ich: Na ja, das ist doch klar verteilt. Ich mache den Garten, Auto, Finanzen. Sie kümmert sich halt mehr ums Haus, die Kinder und den Kleinkram. Wahrscheinlich der Klassiker, ne?“

Daniel lehnt sich zurück.

„Genau das hab ich auch gedacht. Ich bin doch präsent. Ich helfe. Aber dann hat meine Frau mir mal aufgezählt, woran sie alles denkt. Termine, Kindergeburtstage, Schulfeste, Essen planen, Arzttermine. Mir ist fast schlecht geworden. Ich konnte nicht mal sagen, wann der nächste Impftermin von Mia ist. Und mir ist bewusst geworden, dass ich eben nur das mache: helfen. Klar, wenn sie sagt, bring den Müll raus, dann tue ich das. Doch ich tue es nicht von alleine.“

Steven nimmt einen Schluck.

„Kenn ich. Bei uns war's so: Ich hab viel gemacht, aber ich hab nicht mitgedacht. Ich hab Dinge erledigt, wenn sie mir gesagt hat, was zu tun ist. Aber sie war die Projektleitung. Und das jeden Tag. Und irgendwann hatte sie so die Schnauze voll, dass sie mich vor die Wahl gestellt hat. Entweder ich helfe mit, oder ich ziehe aus. Sie bräuchte nicht noch ein Kind zu Hause, meinte sie. Da habe ich's dann kapiert. Da habe ich wirklich verstanden, dass sie eben nicht nur den Kleinkram macht. Sondern dass dieser Kleinkram ein ausgewachsener Berg ist...“ „Ja!“, sagt Daniel, fast erleichtert. „Genau das. Ich habe immer gedacht: Sag mir einfach, was ich tun soll. Aber, dass allein das

'sagen müssen' schon Arbeit ist und den Berg noch höher macht, das habe ich bisher nicht verstanden.“

Steven nickt. „Das war ehrlich gesagt auch meine größte Herausforderung. Zu lernen, selbst Verantwortung zu übernehmen und selbst zu merken: Ah, wir haben bald Besuch, ich könnte mal das Gästezimmer vorbereiten. Oder: Die Kinder wachsen, sie brauchen neue Schuhe, ich gehe mit ihnen neue kaufen.“

Steven hält inne und kaut auf seiner Unterlippe.

Daniel schaut ihn aufmerksam an.

„Weißt du, was mir dabei geholfen hat?“, spricht Steven weiter. „Mir das wie 'unsichtbare Tabs' im Kopf vorzustellen. Ihre waren immer alle offen. Meine waren oft zu. Und wenn meine doch mal offen waren, war ich oft zu bequem. Dann hab ich ihr gesagt, dass sie das doch eh besser kann als ich. Oder ich hab's zwar gemacht, dann allerdings schlampig, so dass sie es noch mal machen musste. Und dann haben wir uns regelmäßig deswegen gestritten. Das war echt eine heftige Zeit.“

Daniel knibbelt nachdenklich am Etikett der Bierflasche in seiner Hand.

„Und wie habt ihr das verändert?“

„Wir haben einen Sonntagabend-Termin eingeführt. Nennt sich bei uns liebevoll 'Brain Dump & Balance'. Da sprechen wir durch, was ansteht. Also, wer macht was, bis wann muss das erledigt sein, welche Termine sind flexibel und welche nicht. Und, ganz wichtig, was fühlt sich gerade zu viel an. Anfangs war das echt viel und zäh. Wir mussten uns da wirklich durchbeißen, auch als Paar. Aber inzwischen ist es fast wie Team-Check-in.“

„Klingt gut“, sagt Daniel. „Und was hat sich dadurch verändert?“

Steven überlegt.

„Viel. Sarah ist entspannter. Ich fühle mich endlich nicht mehr wie ein Mitbewohner, sondern wie ein gleichwertiger Elternteil und Partner. Und... Wir streiten weniger. Einfach, weil sie nicht mehr dieses Gefühl hat, alles allein tragen zu müssen und ich nicht ständig im Rechtfertigungsmodus bin. Es ist mehr wieder ein Wir. So wie damals, als wir geheiratet haben. Ich glaube, wir haben einfach versäumt, uns mit den Entwicklungen unseres Lebens auch als Paar weiter zu entwickeln. Also, bewusst weiter zu entwickeln. Sarah überlegt jetzt sogar, ob sie wieder mehr arbeitet, um den Anschluss nicht zu verlieren. Und, weil es ihr wichtig ist und sie mehr erfüllt als Arzttermine zu planen.“

Steven lacht leise.

Dann zögert er kurz und fragt: „Wie ist das denn bei euch, oder vor allem bei Lara? Sarah hatte echt lange ein schlechtes Gewissen. Sie hat sich Sorgen gemacht, dass sie durch die Elternzeit den Anschluss im Job verliert. Dass sie bei Beförderungen übergangen wird. Dass man sie irgendwann nicht mehr ernst nimmt, weil sie so lange raus war. Und dann war da noch dieser innere Druck – ständig funktionieren zu müssen. Sie hatte auch Angst, dass sie zu wenig Rente bekommt, weil sie so lange nur in Teilzeit gearbeitet hat. Gleichzeitig wollte sie natürlich auch alles für die Kinder machen und sich nicht anhören müssen, dass ihr die Karriere wichtiger ist. Und ich glaube, sie hat sich auch sehr abhängig von mir gefühlt. Das war richtig viel. Und sie hat oft das Gefühl gehabt, dass sie sich dafür rechtfertigen muss, wenn sie nicht alles gleichzeitig schafft. Dass sie dann eben nicht die perfekte Mutter ist, sondern eine Rabenmutter. Dabei ist sie perfekt. Zumindest für mich.“

Steven lächelt bei dem Gedanken an Sarah.

Daniel spürt, wie viel sie ihm bedeutet.

Und er weiß, dass sie erreichen, was sie sich vorgenommen haben.

Er freut sich für seinen Freund.

Daniel nimmt einen Schluck Bier, schaut auf den Tisch und atmet einmal tief durch.

„Puh. Ja. Krass, dass du das so sagst. Ich glaube, bei uns ist es ähnlich – vielleicht nicht ganz so offen angesprochen, aber irgendwie schwebt das auch bei uns in der Luft. Lara hat nie richtig darüber gesprochen, aber ich hab oft gemerkt, wie viel sie mit sich selbst ausmacht. Diese Unruhe, dieses Gefühl, immer auf Abruf sein zu müssen – für die Kinder, für mich, für den Job. Und wenn sie mal was für sich macht, hat sie direkt ein schlechtes Gewissen.“

Er schüttelt leicht den Kopf. „Ich hab das früher oft abgetan. Habe sag mal, die soll er das doch einfach machen oder selber entscheiden – aber das war wahrscheinlich zu kurz gedacht. Sie hatte auch Angst, dass sie abgehängt wird im Job. Dass sie irgendwann nicht mehr ernst genommen wird, weil sie Kinder hat. Und ich? Ich habe zugeschaut und mich nicht eingemischt. Ich habe das nie so gesehen – bis wir heute darüber gesprochen haben.“

Er schaut Steven an. „Und weißt du, was das eigentlich Traurigste ist? Dass so viele Frauen das einfach hinnehmen, weil sie denken, es gehört halt dazu. Weil sie gelernt haben, dass sie funktionieren müssen. Und wir Männer? Wir merken oft nicht mal, wie viel das wirklich ist. Ich habe da echt Nachholbedarf – aber ich will's besser machen. Nicht nur für sie. Auch für mich. Und für Mia.“

Er lehnt sich zurück, nachdenklich. „Ich glaub, wir sind auf einem guten Weg. Aber ich hab Schiss. Was, wenn ich das nicht schaffe? Wenn ich's wieder schleifen lasse?“

Steven legt ihm die Hand auf den Arm. „Ey, natürlich wirst du's schleifen lassen. Ich auch. Es geht nicht um Perfektion. Es geht darum, mitzukriegen, wenn's schief läuft. Und dann gegenzusteuern. Fehler gehören dazu. Aber Weggucken – das ist keine Option mehr.“

Ein Moment Stille.

Dann stoßen die beiden an.

„Auf offene Tabs“, sagt Steven.

„Und auf das Schließen davon“, erwidert Daniel und lächelt.

Es fühlt sich nach dem Gespräch mit Steven noch mehr an wie der Anfang von etwas Neuem.

Als Daniel später ins Bett geht, denkt er an die Einhorn-Gummistiefel seiner Tochter, an die Frauen auf dem Spielplatz, an das Slutshaming und die Pink Tax, an die unsichtbare Arbeit, die Lara bisher viel zu oft allein geschultert hat.

Und er denkt an seine eigene Rolle.

Es reicht ihm nicht mehr, nur zuzuhören oder mitzulaufen. Das fühlt er ganz genau.

Er will es sich nicht mehr bequem machen.

Auch wenn das bedeutet, dass er seine Komfortzone verlassen muss.

Auch, wenn das bedeutet, dass er aneckt.

Auch, wenn es bedeutet, dass er an sich arbeiten muss.

Es geht ihm ab sofort darum, Schief lagen zu erkennen, anzuerkennen und konsequent dagegen anzugehen – jeden Tag, in jeder kleinen Entscheidung.

Er möchte, dass sie als Familie glücklich sind, und jeder von ihnen auch als einzelne Person.

Er möchte, dass Mia grundsätzlich alles werden kann, was sie möchte.

Wann sie es möchte, wie sie es möchte und wo sie es möchte. Ob ihr alles glückt, das wird sich zeigen.

Doch die Möglichkeit, die möchte er ihr als Vater erkämpfen. Denn nur so funktioniert Gleichberechtigung.

Wenn sie nicht nur eine Idee bleibt, sondern umgesetzt wird - im Kleinen und im Großen.

Wenn sie Wirklichkeit wird.

Zuhause, in der Familie, im Job, in der Gesellschaft.

Daniel dreht sich auf die Seite und nimmt seine schon schlafende Frau in den Arm.

Ganz fest.

Und er weiß, er wird morgen wieder Mann sein, nur anders.



Zwischen den Zeilen

- 1** Daniel trifft seinen Freund Steven in der Kneipe, um offen über die Verteilung von **Care Work** und **Mental Load** (→ siehe Glossar) in der Familie zu sprechen. Beide reflektieren ehrlich, dass sie zwar im Alltag „helfen“, aber die eigentliche Verantwortung und das vorausschauende Organisieren meist bei ihren Partnerinnen liegt. Sie erkennen, dass „Helfen“ nicht reicht, sondern echte **Gleichberechtigung** (→ siehe Glossar) bedeutet, selbst mitzudenken, Verantwortung zu übernehmen und die unsichtbare Arbeit zu sehen.
- 2** Steven berichtet, wie regelmäßige Gespräche mit seiner Frau Sarah geholfen haben, Aufgaben und emotionale Last fairer zu verteilen. Dadurch fühlt sich Sarah entlastet, und Steven erlebt sich als gleichwertigen Partner. Beide Männer sprechen auch über die Ängste und Schuldgefühle ihrer Partnerinnen: den Druck, im Job abgehängt zu werden, die Sorge um die Rente, das schlechte Gewissen, wenn sie nicht alles schaffen, das Gefühl keine gute Mutter zu sein (**Mom Guilt**)– und die gesellschaftlichen Erwartungen, die Frauen als „perfekte Mütter“ oder **“Rabenmütter”** (→ siehe Glossar) definieren.
- 3** Als Daniel später im Bett liegt, spürt er eine Mischung aus Zuversicht und Herausforderung – er weiß, dass der Weg zu **Feminismus** (→ siehe Glossar) nicht einfach wird, aber er ist bereit, ihn Schritt für Schritt zu gehen. Daniel erkennt, wie wichtig es ist, diese Strukturen zu hinterfragen, an sich zu arbeiten und aktiv Verantwortung als Verbündeter, oder **Male Ally**, (→ siehe Glossar) zu übernehmen – nicht nur für die Familie, sondern auch für die eigene Entwicklung und für die Zukunft seiner Tochter und für **sexismusfreie Kulturen** (→ siehe Glossar).



Feministisches Fazit

Das Kapitel zeigt, wie Männer durch ehrlichen Austausch und Selbstreflexion zu echten Verbündeten für Gleichstellung werden können. Es unterstreicht, dass Gleichberechtigung kein abstraktes Ziel ist, sondern im Alltag beginnt: durch geteilte Verantwortung, Offenheit für Veränderung und das konsequente Hinterfragen eigener Muster.

Glossarbegriffe, passend zu diesem Kapitel:

- #HeForShe
- Care Work
- Feminismus
- Gleichberechtigung
- Male Ally
- Male Allyship (siehe auch Folgeseite)
- Mental Load
- Mom Guilt
- Mom Shame
- Rabenmutter
- Sexismusfreie Kulturen



Male Allyship

Begriffserklärung

Male Allyship meint das aktive Eintreten von Männern für Geschlechtergerechtigkeit. Male Allies unterstützen Frauen, hinterfragen Stereotype und wirken gegen strukturelle Ungleichheit – nicht nur individuell, sondern auch im Austausch mit anderen Männern. Die UN-Kampagne #HeForShe ruft Männer weltweit auf, sich solidarisch gegen Diskriminierung und Gewalt an Frauen und Mädchen zu stellen. Male Allyship steht für sichtbares, nachhaltiges Engagement und setzt Impulse für echte Veränderung – durch Vorbild, Haltung und Handlung.

Faktencheck

- ❗ Laut einer internationalen Studie (2019) gaben 77% der Männer an, „alles zu tun“ für Geschlechtergerechtigkeit. Nur 41% der Frauen stimmten dem zu – ein Hinweis auf die Diskrepanz zwischen Selbst- und Fremdwahrnehmung.
- ❗ Unternehmen mit diversen Teams – zu deren Förderung Male Allyship beiträgt – erzielen bessere Geschäftsergebnisse. Male Allies profitieren selbst durch breitere Netzwerke, persönliches Wachstum und stärkere Teams.
- ❗ Studien zeigen, dass die Anwesenheit eines Male Ally das Gefühl von Respekt und Unterstützung bei Frauen stärkt und Isolation reduziert.

Praxistipp



Setze dich aktiv für weibliche Führung ein und hinterfrage stereotype Rollenbilder. Erkenne die Leistungen deiner Kolleginnen an und mache ihre Erfolge sichtbar. Höre Frauen aufmerksam zu und respektiere ihre Sichtweisen. Sprich offen über Gleichstellung und benenne Sexismus klar beim Namen. Reflektiere deine eigenen Privilegien und ermögliche Chancen für andere. Engagiere dich für Gleichstellung und teile Verantwortung im Haushalt gerecht.

163

164

Glossar

Für viele der in den vorherigen Kapiteln und im Alltag von Lea und Daniel vorkommenden Situationen, Verhaltensweisen und Gedanken finden sich hier passende Begriffe.

In diesem Glossar sind insbesondere Wörter und Begriffe aufgeführt, die im Zusammenhang mit Sexismus, Stereotypen, Feminismus, Patriarchat, Gleichberechtigung und sexualisierter Gewalt stehen. Ziel ist es, zentrale Konzepte und Ausdrucksweisen zu erläutern, die für das Verständnis der behandelten Themen relevant sind.

Dieses Glossar erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit, sondern dient als Orientierungshilfe zu zentralen Begriffen im Kontext von Geschlechtergerechtigkeit, Feminismus und gesellschaftlichem Wandel.

A

#Aufschrei

Bewegung, die 2013 auf Twitter startete, um auf Alltagssexismus und sexuelle Belästigung aufmerksam zu machen. Sie ermöglichte es zahlreichen Menschen, eigene Erfahrungen öffentlich zu teilen und trug maßgeblich zur gesellschaftlichen Debatte über sexuelle Gewalt bei.

Abtreibung

Medizinischer oder chirurgischer Eingriff zur Beendigung einer Schwangerschaft. Politisch hoch umkämpft, steht Abtreibung für Selbstbestimmung über den eigenen Körper.

Abuse Excuse

Strategie, bei der Täter*innen ihre Übergriffe mit eigenen Problemen oder schwierigen Lebensumständen rechtfertigen. Diese Taktik wird genutzt, um die Verantwortung für das eigene Handeln zu minimieren und gesellschaftliches Mitgefühl zu erzeugen.

Adultismus

Diskriminierung von Kindern und Jugendlichen durch Erwachsene, basierend auf dem Machtgefälle zwischen den Generationen. Erwachsene entscheiden oft für Kinder, ohne deren Perspektive einzubeziehen, was deren Selbstbestimmung einschränkt.

Agender

Identität außerhalb der Geschlechterbinarität; keine oder keine klare Geschlechtszugehörigkeit.

AGG

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – deutsches Gesetz zum Schutz vor Diskriminierung.

→ Siehe auch: Gleichstellung, Diskriminierung

Ally / Allyship

Person, die sich aktiv für die Rechte marginalisierter Gruppen einsetzt, ohne selbst dazuzugehören. Allyship bedeutet, sich bewusst gegen Diskriminierung zu positionieren und Betroffene zu unterstützen.

Alpha Male

Begriff aus der Popkultur für einen (vermeintlich) dominanten, durchsetzungsstarken Mann. Oft wird das Konzept kritisiert, da es starre Geschlechterrollen fördert und andere Männlichkeitsformen abwertet.

Alter weißer Mann

Kritischer Begriff für ältere, privilegierte Männer, die gesellschaftliche Veränderungen ablehnen und durch Machtstrukturen, Vielfalt und Gleichberechtigung behindern.

Ambivalenter Sexismus

Verbindung von feindseligem und wohlwollendem Sexismus und beschreibt, wie Frauen abgewertet und idealisiert werden.

Antifeminismus

Ablehnung oder Bekämpfung feministischer Ideen und Bewegungen. Antifeminismus äußert sich oft in Vorurteilen, Hetze oder gezielten Angriffen auf Aktivist*innen.

Asexualität

Fehlen oder geringe Ausprägung sexueller Anziehung zu anderen Menschen.

B

Bad Bitch / Boss Babe / Boss Bitch

Selbstbewusste, durchsetzungsstarke Frau, die sich nicht von gesellschaftlichen Erwartungen einschränken lässt.

Diese Begriffe werden teils ironisch, teils selbstbewusst verwendet, um traditionelle Rollenbilder zu hinterfragen.

Badass

Bezeichnet eine Person, die mutig, unabhängig und stark auftritt. Der Begriff wird oft für Menschen verwendet, die sich gegen Widerstände durchsetzen oder gesellschaftliche Normen brechen.

Bechdel-Test

Test, der prüft, ob in einem Film mindestens zwei Frauen miteinander sprechen – und zwar über etwas anderes als einen Mann. Er zeigt auf, wie wenig Frauenfiguren in vielen Filmen eigenständige Handlungsstränge haben.

Belästigung

Unerwünschte Annäherung oder Übergriffe, meist sexueller Natur. Belästigung kann verbal, nonverbal oder körperlich sein und passiert oft im Alltag oder am Arbeitsplatz.

Benching

Jemanden „warmhalten“, ohne eine feste Beziehung einzugehen. Diese Taktik wird genutzt, um Optionen offen zu halten, ohne sich emotional zu binden.

Benevolenter Sexismus

Wohlvollend erscheinende, aber dennoch diskriminierende Einstellung gegenüber Frauen („Frauen müssen geschützt werden“). Solche Einstellungen können subtil sein und werden oft als harmlos oder sogar positiv wahrgenommen.

Betamännchen

Abwertende Bezeichnung für Männer, die nicht dem Alpha-Männchen-Ideal entsprechen. Es spiegelt gesellschaftliche Erwartungen an Männlichkeit wider.

Betroffene*r

Eine Person, die von einer bestimmten Situation, z. B. Gewalt, Diskriminierung oder Krankheit, direkt betroffen ist.

Betroffenengerecht / Opfergerecht

Ansatz, der die Perspektiven und Bedürfnisse von Betroffenen in den Mittelpunkt stellt. Betroffenengerechtigkeit ist wichtig, um Diskriminierung und Gewalt angemessen zu begegnen.

Better Safe than Sorry

Vorsichtsprinzip, besonders im Kontext von Consent und Prävention. Es betont, dass im Zweifel lieber auf Nummer sicher gegangen werden sollte, um Schaden zu vermeiden.

Bias

Allgemein eine Verzerrung oder Voreingenommenheit in Wahrnehmung, Denken oder Verhalten.

Big Dick Energy

Selbstbewusstes, souveränes Auftreten (unabhängig von Geschlecht oder tatsächlicher Penisgröße).

Binarität

Vorstellung, dass es nur zwei Geschlechter gibt: männlich und weiblich. Diese Sichtweise wird zunehmend hinterfragt, da viele Menschen sich nicht in diese Kategorien einordnen.

Biologismus

Ideologische Sichtweise, die menschliches Verhalten, soziale Unterschiede oder gesellschaftliche Rollen ausschließlich oder überwiegend biologischen Faktoren zuschreibt. Diese Verengung ignoriert kulturelle, soziale und individuelle Einflüsse und wird oft genutzt, um Ungleichheiten zu rechtfertigen oder Stereotype zu festigen.

Bisexualität

Sexuelle Anziehung zu mehr als einem Geschlecht.

Blinder Fleck

Unbewusste Wahrnehmungslücke, z. B. in Bezug auf Privilegien oder Diskriminierung. Sie können dazu führen, dass eigene Vorurteile oder Benachteiligungen nicht erkannt werden. Der Begriff stammt aus der Augenheilkunde. Kritiker betonen, dass er diskriminierend wirken kann.

Body Blocking

Jemandem mit dem eigenen Körper den Weg versperren, um Macht auszuüben oder zu belästigen. Diese Form der Belästigung tritt oft in öffentlichen Räumen auf und kann subtil oder offensichtlich sein.

Body Count

Anzahl der Sexualpartner*innen einer Person. Der Begriff wird oft abwertend verwendet, besonders für Frauen.

Body Policing

Kontrolle oder Bewertung von Körpern durch andere. Body Policing kann sich auf Aussehen, Kleidung oder Verhalten beziehen und ist oft diskriminierend.

Body Positivity

Bewegung, die Akzeptanz aller Körperformen und -größen fordert. Sie setzt sich gegen gesellschaftliche Schönheitsideale und Diskriminierung ein.

Booty Call

Unverbindliche Verabredung zum Sex. Der Begriff wird in der Popkultur verwendet, um eine lockere Beziehung ohne emotionale Bindung zu beschreiben.

Böse Stiefmutter

Stereotyp aus Märchen und Popkultur, das Frauen in Mutterrollen negativ darstellt. Es spiegelt gesellschaftliche Vorurteile gegenüber Stiefmüttern wider.

Boy Math

Internetbegriff und Meme, der sich auf die manchmal etwas eigenwilligen oder unlogischen Denkweisen bezieht, mit denen manche Jungen oder Männer alltägliche Entscheidungen treffen – besonders in Bezug auf Geld, Beziehungen oder Problemlösungen.

Boys will be Boys

Phrase, die verhaltensbedingtes Fehlverhalten oder stereotype Verhaltensweisen von Jungen und Männern verharmlost oder entschuldigt.

Breadwinning

Breadwinning bezeichnet die Rolle der Hauptverdienerin oder des Hauptverdieners in einem Haushalt, also die Person, die den größten Teil des Familieneinkommens erwirtschaftet.

Bros Before Hoes

Sprichwort, das besagt, dass die Loyalität zu männlichen Freunden („Bros“) wichtiger ist als Beziehungen zu Frauen (abwertend als „Hoes“ bezeichnet). Es steht für die Priorisierung männlicher Freundschaft und die Abwertung von Frauen.

Bro Code

Ungeschriebenes Regelwerk oder Verhaltenskodex unter Männern, das Solidarität und Loyalität innerhalb einer Freundesgruppe sicherstellen soll.

Bro Culture

Gesellschaftliche Subkultur, in der männliche Freundschaft, Wettbewerb und ein bestimmtes Rollenverhalten im Mittelpunkt stehen. Bro Culture fördert oft eine exklusive Männerwelt, in der Frauen als weniger wichtig betrachtet werden.

Broken Rung

Barrieren, die Frauen bei der ersten Beförderung in Führungspositionen am Aufstieg hindern und zu Stagnation und Gender Gaps führen.

Broligarchie

Begriff für eine informelle Machtstruktur unter Männern, in der eine kleine Gruppe von „Bros“ durch gegenseitige Unterstützung und Ausschluss von anderen Einfluss und Privilegien sichert. Analog zur Oligarchie, aber auf männliche Freundschaftsnetzwerke bezogen.

Bromance

Freundschaft zwischen zwei Männern, die durch besonders enge emotionale Bindung, Vertrauen und gegenseitige Unterstützung gekennzeichnet ist.

Bropropriations

Wenn Männer Ideen, Erfolge oder Eigenschaften von Frauen übernehmen und als eigene ausgeben, um ihren Status innerhalb der männlichen Gruppe durch diese Aneignung zu stärken.

Bubblegum Feminism

Oberflächlicher, konsumorientierter Feminismus. Er wird kritisiert, da er gesellschaftliche Veränderungen auf Marken und Lifestyle reduziert.

#ButAlwaysMen

Feministischer Hashtag, der Kritik an der dominanten männlichen Präsenz in Machtpositionen, Medien, Entscheidungsprozessen und bei Gewalttaten ausdrückt.

Bystander

Zuschauer*in, die bei Übergriffen nicht eingreift. Bystander können durch ihr Schweigen zur Normalisierung von Gewalt beitragen.

C

Cancel Culture

Praxis, Personen oder Organisationen wegen Fehlverhaltens öffentlich zu boykottieren. Cancel Culture wird kontrovers diskutiert, da sie sowohl für Gerechtigkeit als auch für wahrgenommene Übertreibung stehen kann.

Candystorm

Gegenstück zum Shitstorm: Eine koordinierte Welle positiver Online-Kommentare, meist als Zeichen von Solidarität nach digitalem Hass. Oft empowernd und heilend – aber auch ein Signal, wie wichtig Communitys im Kampf gegen Diskriminierung und digitale Gewalt sind.

Care Work

Sorgearbeit, meist unbezahlt und von Frauen geleistet (z. B. Kinderbetreuung, Pflege). Care Work ist gesellschaftlich ungleich verteilt und wird oft nicht ausreichend wertgeschätzt.

Catcalling

Sexuelle Belästigung durch anzügliche Zurufe auf der Straße. Catcalling ist eine Form von Alltagssexismus, die viele Frauen regelmäßig erleben und in einigen europäischen Ländern bereits strafbar ist. In Deutschland ist Catcalling strafrechtlich noch nicht relevant.

Catfishing

Vortäuschen einer falschen Identität im Internet, meist zu betrügerischen Zwecken. Catfishing betrifft häufig Dating-Plattformen und kann emotionalen Schaden verursachen.

CEDAW

UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau. Sie ist das wichtigste internationale Abkommen zur Förderung der Frauenrechte.

Check your Privilege

Ausdruck, der dazu auffordert, sich der eigenen gesellschaftlichen Vorteile bewusst zu werden, die man aufgrund von Merkmalen wie Hautfarbe, Geschlecht, Biografie, sexueller Orientierung, körperlicher Gesundheit oder sozialem Status hat.

Chicks Before Dicks

Sprichwort, das ausdrückt, dass Freundschaft und Solidarität unter Frauen („Chicks“) wichtiger sind als Beziehungen oder Loyalität zu Männern („Dicks“). Es steht für weiblichen Zusammenhalt und gegenseitige Unterstützung, besonders im Zusammenhang mit männlichen Partnerschaften.

Chivalry

Ritterlichkeit; heute oft als veraltete, paternalistische Höflichkeit kritisiert. Chivalry kann als Respekt, aber auch als Bevormundung wahrgenommen werden.

Cis

Person, deren Geschlechtsidentität mit dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht übereinstimmt. Cis steht im Gegensatz zu trans oder nicht-binär.

Cis-Heteronormativität

Verknüpfung von Heteronormativität mit Cisnormativität – also der Annahme, dass Menschen sich immer mit dem Geschlecht identifizieren, das ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde („cis“), und dass diese Identität „natürlich“ und „unveränderlich“ ist.

Cisnormativität

Annahme, dass alle Menschen cisgeschlechtlich sind, also sich mit dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht identifizieren.

Cool Girl

Frau, die sich als besonders locker, offen und unkompliziert inszeniert, um männlichen Erwartungen zu entsprechen.

Consent

Einvernehmlichkeit, besonders beim Sex. Consent bedeutet, dass alle Beteiligten freiwillig und bewusst zustimmen.

Cougar

Ältere Frau, die mit jüngeren Männern Beziehungen eingeht. Der Begriff wird teils positiv, teils abwertend verwendet.

Cover Girl

Frau auf dem Titelbild eines Magazins, oft als Schönheitsideal oder objektifiziert dargestellt.

Crazy Ex

Klischee der „verrückten“ Ex-Partnerin. Es wird genutzt, um Frauen zu diskreditieren und ihre Emotionen zu pathologisieren.

Cuckold

Begriff für einen Mann, dessen Partnerin ihn (oft mit seiner Zustimmung oder mit ihm als Zuschauer) betrügt; oft in misogynen Kontexten verwendet. Er wird in bestimmten Subkulturen als Beleidigung eingesetzt.

Cute Boy Energy

Unaufdringliche, charmante Ausstrahlung eines Jungen/Mannes. Der Begriff beschreibt eine sympathische, nicht bedrohliche Männlichkeit.

D

Daddy Issues

Abwertender Begriff für Frauen, denen problematische Beziehungen zu ihrem Vater unterstellt werden, um Frauen zu stigmatisieren, ihnen problematisches Beziehungsverhalten zu unterstellen und ihre Persönlichkeit zu vereinfachen.

Damsel in Distress

Hilflose Frau, die gerettet werden muss; Stereotyp in Filmen und Literatur. Das Klischee unterstellt Frauen Passivität und Abhängigkeit von Männern.

DARVO-Taktik

Strategie von Täter*innen: Deny, Attack, Reverse Victim and Offender – Abstreiten, Angreifen, Täter-Opfer-Umkehr. DARVO wird genutzt, um Betroffene zu verunsichern und die eigene Schuld zu verschleiern.

DEIB

Diversity, Equity, Inclusion & Belonging - Vielfalt, Gerechtigkeit, Inklusion und Zugehörigkeit. Der Begriff beschreibt ein wertebasiertes Konzept, das strukturelle Barrieren abbauen und faire Teilhabe ermöglichen will.

Diät-Kultur

Gesellschaftliches Ideal, dünn zu sein; führt häufig zu Essstörungen, Body Shaming und Selbsthass.

Dichotomien

Zweiteilungen, z. B. männlich/weiblich, stark/schwach. Dichotomien vereinfachen komplexe Realitäten und fördern Stereotype.

Dick Pic

Unaufgefordert verschicktes Penisfoto. Dick Pics sind eine Form von sexueller Belästigung im digitalen Raum.

Dick Shaming

Beschämung von Männern aufgrund ihrer Penisgröße. Dick Shaming setzt Männer unter Druck und reproduziert toxische Männlichkeitsideale.

Differenzansatz

Theorie, die Unterschiede zwischen den Geschlechtern betont. Der Differenzansatz kann zur Stärkung von Frauen beitragen, aber auch Stereotype verstärken.

Digitale Gewalt

Alle Formen von Belästigung, Bedrohung, Kontrolle und Diskriminierung, die über digitale Medien und Kommunikationsplattformen ausgeübt werden. Sie umfasst beispielsweise Cybermobbing, unerwünschte sexuelle Nachrichten, Überwachung und gezielte Einschüchterung. Digitale Gewalt verstärkt sexuelle Gewalt und Diskriminierung, schafft ein Klima der Angst und betrifft besonders vulnerable Gruppen.

Digital Gender Gap

Unterschiede zwischen den Geschlechtern im Zugang zu digitalen Technologien. Frauen und Mädchen sind oft benachteiligt, wenn es um Technologiekompetenz oder Zugang geht.

Diskriminierung

Ungleichbehandlung aufgrund von Geschlecht, Herkunft, etc. Diskriminierung kann offen oder subtil sein und betrifft viele Lebensbereiche.

Dissexualität

Ablehnung oder Feindseligkeit gegenüber Sexualität. Dissexualität kann sich in negativen Einstellungen oder Verboten gegenüber Sexualität äußern.

Diva

Bezeichnung für eine anspruchsvolle, oft launische Frau. Der Begriff wird teils bewundernd, teils abwertend verwendet.

Diversität

Vielfalt, z. B. in Bezug auf Geschlecht, Herkunft, Sexualität. Diversität fördert Innovation und Gerechtigkeit in Gesellschaft und Unternehmen.

Diversity Burnout

Druck, ständig für eine ganze Gruppe zu sprechen, was zu einer psychischen Belastung wird.

Diversity Washing

Unternehmen oder Institutionen schmücken sich mit Diversitätssymbolen (z.B. Regenbogenflaggen), ohne interne Strukturen oder Praktiken anzupassen.

Doppelstandard

Das gleiche Verhalten von verschiedenen Personen oder Gruppen wird unterschiedlich bewertet oder beurteilt – meist abhängig von Geschlecht, Herkunft oder sozialem Status.

Double Bind

Zwickmühle, in der eine Person widersprüchlichen Erwartungen oder Anforderungen ausgesetzt ist, sodass sie unabhängig von ihrer Entscheidung kritisiert oder benachteiligt wird.

Douchebag

Abwertender Begriff für einen unsympathischen, respektlosen Mann. Douchebag steht für arrogantes oder herablassendes Verhalten.

Downblousing

Fotografieren in den Ausschnitt einer Frau, ohne deren Einverständnis. Downblousing ist eine Form von sexueller Belästigung.

Dragqueen

Mann, der sich aus künstlerischen Gründen als Frau kleidet. Dragqueens sind wichtige Akteur*innen in der LGBTQ+-Community.

Drama Lover

Bezeichnung für eine Person, die Konflikte, Aufregung oder zwischenmenschliches Drama sucht oder genießt, die sich in emotional aufgeladene Situationen begibt oder diese bewusst herbeiführt, um Aufmerksamkeit zu bekommen.

Drama Dreieck

Das Drama Dreieck ist ein sozialpsychologisches Modell, das typische Rollen in Konfliktsituationen beschreibt: Opfer, Retter*in und Täter*in. Oft wechseln die Beteiligten während eines Konflikts zwischen diesen Rollen, was zu einer Eskalation und Verfestigung von Problemen führt. Das Modell hilft, destruktive Beziehungsmuster zu erkennen und zu durchbrechen.

Dritte Option

Bezeichnung für eine rechtliche oder gesellschaftliche Möglichkeit, sich bei der Angabe des Geschlechts nicht auf „männlich“ oder „weiblich“ festlegen zu müssen.

Die dritte Option schafft Raum für Menschen, die sich nicht in die traditionelle Geschlechterbinarität einordnen können oder wollen, und fördert damit die Anerkennung von Geschlechtervielfalt.

Drittes Geschlecht

Der Begriff beschreibt eine Geschlechtsidentität, die weder ausschließlich männlich noch ausschließlich weiblich ist.

Das dritte Geschlecht wird in einigen Ländern offiziell anerkannt und ermöglicht es nicht-binären, intergeschlechtlichen oder genderqueeren Menschen, ihre Identität rechtlich sichtbar zu machen.

Dritte-Welle-Feminismus

Feministische Bewegung seit den 1990er-Jahren, die Intersektionalität und Diversität betont.

Dude

Umgangssprachliche, meist freundschaftliche Bezeichnung für einen Mann oder Jungen. Dude wird oft locker und geschlechtsneutral verwendet, kann aber auch für einen bestimmten lässigen, männlichen Typus stehen.

Dudette

Weibliche Form von Dude, die gelegentlich genutzt wird, um Frauen in lockerer oder ironisch Weise anzusprechen.

Dudeocracy

Kritischer Begriff für Strukturen oder Gruppen, in denen Männer (oft des Dude-Typus) unter sich bleiben und informell Macht und Einfluss ausüben. Dudeocracy beschreibt eine Form von männlich geprägter Dominanzkultur, die Diversität und weibliche Teilhabe behindern kann.

Dyke

Selbstbezeichnung lesbischer Frauen, oft empowernd zurückerobert gegen diskriminierende Nutzung.

E

Effemination

Abwertung von Männern, die als „zu weiblich“ gelten.
Effemination ist Ausdruck von toxischer Männlichkeit.

Ehe

Gesellschaftlich und rechtlich geregelte Partnerschaft; immer auch Machtverhältnisse und Rollenerwartungen eingeschlossen.

Ehegattensplitting

Steuerregelung, die Ehepaare gemeinsam veranlagt und meist Männer bevorzugt. Es kann die finanzielle Abhängigkeit von Frauen verstärken.

Emanzipation

Bezeichnet den Prozess der Befreiung von gesellschaftlichen, politischen oder wirtschaftlichen Abhängigkeiten und Unterdrückung. Im Kontext von Geschlechtergerechtigkeit steht Emanzipation besonders für das Streben von Frauen und anderen marginalisierten Gruppen nach gleichen Rechten, Selbstbestimmung und gesellschaftlicher Teilhabe.

Empowerment

Bedeutet die Stärkung von Einzelpersonen oder Gruppen, damit sie ihre eigenen Interessen selbstbestimmt vertreten und ihre Lebensumstände aktiv verbessern können.

Empowerment umfasst den Aufbau von Selbstbewusstsein, Wissen und Ressourcen und ist ein zentrales Konzept in der Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsarbeit.

Enby

Abkürzung für Non-Binary; Menschen, die sich nicht in das binäre Geschlechtersystem einordnen.

Equal Care

Gleichverteilung von Sorge- und Pflegearbeit unabhängig vom Geschlecht.

Equal Pay

Gleiche Bezahlung für gleichwertige Arbeit, ein Kernziel gegen Gender-Pay-Gaps.

Equality

Gleichheit, insbesondere im Sinne von Chancengleichheit und fairer Behandlung aller Menschen. Im gesellschaftlichen Kontext bedeutet Equality, dass alle Menschen die gleichen Rechte, Möglichkeiten und den gleichen Zugang zu Ressourcen haben sollen.

Equality Washing

Vortäuschen von Gleichstellung ohne echte Veränderungen. Equality Washing dient oft dem Image, nicht echter Gerechtigkeit.

Equity

Fairness und Gerechtigkeit bei der Verteilung von Ressourcen, Chancen und Unterstützung. Im Gegensatz zu Gleichheit, bei der allen Menschen die gleichen Mittel zur Verfügung gestellt werden, berücksichtigt Equity die unterschiedlichen Ausgangsbedingungen, Erfahrungen und Bedürfnisse von Individuen oder Gruppen. Ziel ist es, bestehende Benachteiligungen – etwa durch historische, soziale oder strukturelle Ungleichheiten – auszugleichen und allen Menschen die Möglichkeit zu geben, ihr volles Potenzial zu entfalten.

Erlernte Hilflosigkeit

Überzeugung, dass eigenes Handeln wirkungslos ist, oft Folge von Diskriminierung. Erlernte Hilflosigkeit kann dazu führen, dass Menschen sich nicht mehr gegen Ungerechtigkeit wehren.

Erste-Welle-Feminismus

Frauenrechtsbewegung Ende 19./Anfang 20. Jahrhundert mit Fokus auf Wahlrecht und rechtliche Gleichstellung.

Exhibitionismus

Sexuelle Neigung, bei der jemand Lust daraus zieht, anderen Menschen die eigenen Geschlechtsteile oder den eigenen Körper zu zeigen.

F

Familismus

Überbetonung der Familie als gesellschaftliches Leitbild, das andere Lebensrealitäten abwertet.

Fehlbeschuldigung

Falsche Anschuldigung, z. B. von sexuellen Übergriffen. Fehlbeschuldigungen sind selten, werden aber oft überbetont, um Opfer zu diskreditieren.

Fehlreaktionen

Unangemessene oder schädliche Reaktionen auf Diskriminierung oder Gewalt, die Betroffene verletzen oder stigmatisieren.

Feindseliger Sexismus

Offen abwertende, feindliche Einstellung gegenüber Frauen durch Hass, Abwertung oder Gewalt.

Female Empowerment

Stärkung und Förderung von Frauen, damit sie selbstbestimmt leben, ihre Rechte wahrnehmen und ihre Potenziale entfalten können.

Female Rivalry

Phänomen, bei dem Frauen oder Mädchen gezielt gegeneinander ausgespielt oder zur Rivalität erzogen werden.

Feminar

Seminar oder Veranstaltung, die sich speziell an Frauen richtet und feministische Themen behandelt. Ziel eines Feminars ist es, Wissen zu feministischen Fragestellungen zu vermitteln, Empowerment zu fördern und einen geschützten Raum für Austausch und Vernetzung zu bieten.

Feminazi

Abwertender und polemischer Begriff, der Feministinnen oder feministische Positionen mit totalitärem Verhalten gleichsetzt. Er wird meist von Gegnern des Feminismus verwendet, um feministische Forderungen zu diskreditieren und ins Lächerliche zu ziehen.

Feminismus

Bewegung für die Gleichberechtigung der Geschlechter. Feminismus setzt sich für gesellschaftliche Veränderungen und Gerechtigkeit ein.

Feministische Pornographie

Pornografie, die auf Gleichberechtigung, Konsens und die realistische Darstellung weiblicher Lust und Sexualität Wert legt.

Femizid

Tötung von Frauen wegen ihres Geschlechts. Femizide sind die extremste Form von geschlechtsspezifischer Gewalt.

Femme Fatale

Verführerische, gefährliche Frau; Stereotyp. Das Femme Fatale-Klischee unterstellt Frauen Manipulation und Gefährlichkeit.

Fetisch

Sexuelle Vorliebe für bestimmte Objekte, Praktiken oder Körperteile. Fetische sind vielfältig und werden in der Gesellschaft unterschiedlich bewertet.

Fehlverhalten

Verhalten, das gegen soziale oder ethische Normen verstößt – oft Bagatellisierung von Grenzverletzungen oder sexualisierter Gewalt. Fehlverhalten muss benannt und nicht verharmlost werden, um Schutz und Respekt zu sichern.

Feigenblatt-Politik

Symbolische Maßnahmen, um Kritik an mangelnder Diversität oder Gleichstellung abzuwehren – ohne echte Veränderung.

Fight, Flight, Freeze

Körpereigene Reaktionen auf Bedrohung: kämpfen, fliehen oder erstarren. Diese Reaktionen sind natürliche Überlebensmechanismen und abhängig von Erziehung, Erfahrung und Persönlichkeit.

FLINTA*

Abkürzung für Frauen, Lesben, inter, nicht-binäre, trans und agender Personen. FLINTA* steht für Menschen, die von Sexismus und patriarchalen Strukturen betroffen sind.

Frauen*

Schreibweise, um deutlich zu machen, dass nicht nur cis Frauen gemeint sind, sondern alle, die sich als Frau verstehen oder weiblich positionieren: darunter auch trans Frauen, nicht-binäre und intergeschlechtliche Personen, die sich als Frau oder weiblich verorten.

Frauenförderung

Umfasst gezielte Maßnahmen und Programme, die darauf abzielen, die beruflichen Aufstiegschancen von Frauen zu erhöhen und ihre Präsenz, insbesondere in Führungspositionen, zu stärken.

Frauenquote

Eine gesetzlich oder freiwillig festgelegte Mindestquote für den Anteil von Frauen in bestimmten Gremien, Führungspositionen oder Unternehmen

#Frauenticket

Ein sarkastischer Begriff, der beschreibt, wie Frauen im Gesundheitssystem häufig anders – und oft schlechter – behandelt werden als Männer. Gemeint ist das „Ticket“ für eine systematische Abwertung, Bagatellisierung oder Psychologisierung weiblicher Symptome und Beschwerden.

Free the Nipples

Kampagne für das Recht, als Frau oben ohne zu sein. Sie fordert Gleichberechtigung und ein Ende der (Über)Sexualisierung weiblicher Körper, das Besondere im Gegensatz zu Männerkörpern.

Frozen Boy

Junger Mann, der emotional gehemmt ist. Frozen Boys haben oft Schwierigkeiten, Gefühle auszudrücken, was auf gesellschaftliche Erwartungen zurückzuführen ist.

Fuck Boy

Mann, der nur an unverbindlichem Sex interessiert ist und andere ausnutzt. Fuck Boys werden für ihr oberflächliches und respektloses Verhalten kritisiert.

G

Gastekeeping

Prozess oder eine Handlung, bei der bestimmte Personen, Gruppen oder Institutionen darüber entscheiden, wer Zugang zu einer Gemeinschaft, Ressource, Information oder einem Status erhält und wer ausgeschlossen wird.

Gaslighting

Form psychischer Manipulation, bei der Betroffene systematisch an ihrer Wahrnehmung, Erinnerung oder Realität zweifeln sollen oder gesellschaftliche Missstände verharmlost, geleugnet oder als Einzelfälle abgetan werden.

Gay

Homosexueller Mann; auch positiv als Identität genutzt.

Gay Panic Defense / LGBTQ+ Panic Defense

Rechtfertigungsstrategie: Gewalt gegen queere Menschen als „Affekthandlung“. Diese Verteidigung wird in einigen Ländern noch vor Gericht anerkannt, ist aber umstritten.

Gegenprivilegierungsvorwürfe

Vorwürfe oder Unterstellungen, die Personen gemacht werden, die sich gegen bestehende Macht- und Privilegienstrukturen stellen. Oft werden betroffene Personen oder Verbündete mit solchen Vorwürfen konfrontiert – um ihre Kritik zu delegitimieren oder zu entpolitisieren.

Gender / Geschlecht

Sozial und/oder biologisch definierte Zugehörigkeit zu einer Geschlechtergruppe. Gender ist komplex und umfasst Identität, Ausdruck und gesellschaftliche Erwartungen.

Gender Analyse

Untersuchung von Strukturen und Prozessen im Hinblick auf Geschlechtergerechtigkeit. Gender Analysen helfen, Ungleichheiten sichtbar zu machen und zu beheben.

Gender Assertiveness Gap

Unterschied im Durchsetzungsvermögen zwischen den Geschlechtern - nicht biologisch bedingt, sondern gesellschaftlich geprägt. Frauen werden oft weniger durchsetzungsstark wahrgenommen, was Karrieren beeinflusst.

Gender Bias

Geschlechterbezogene Vorurteile. Gender Bias kann zu Benachteiligungen in vielen Lebensbereichen führen.

Gender Bonus Gap

Unterschiede bei Bonuszahlungen zwischen den Geschlechtern. Frauen erhalten oft weniger Bonus als Männer für vergleichbare Leistungen.

Gender Care Gap

Ungleichverteilung von Sorgearbeit. Frauen übernehmen meist den Großteil der unbezahlten Care-Arbeit.

Gender Confidence Gap

Unterschiede im gesellschaftlich geprägten Selbstvertrauen zwischen den Geschlechtern. Frauen trauen sich oft weniger zu als Männer, was Karrierechancen beeinflusst.

Gender Credit Gap

Unterschiede im Zugang zu Krediten. Frauen haben oft schlechtere Bedingungen bei der Kreditvergabe.

Gender Data Gap

Fehlende oder verzerrte Daten zu Geschlechtern. Der Gender Data Gap führt dazu, dass Bedürfnisse und Aspekte von Frauen und Minderheiten übersehen werden, insbesondere in Forschung und Entwicklung.

Gender Fluidity

Geschlechtsidentität als fließend und nicht festgelegt. Genderfluide Menschen fühlen sich nicht dauerhaft einem Geschlecht zugehörig.

Gender Gaps

Alle Arten von Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern. Gender Gaps zeigen sich in Lohn, Karriere, Bildung und vielen anderen Bereichen.

Gender Framing

Darstellung von Themen aus einer bestimmten Geschlechterperspektive. Gender Framing beeinflusst, wie gesellschaftliche Themen wahrgenommen werden.

Gender Harassment

Belästigung aufgrund des Geschlechts. Gender Harassment kann subtil oder offensichtlich sein und betrifft vor allem Frauen.

Gender Lifetime Earnings Gap

Unterschiede im Lebenseinkommen. Frauen verdienen im Laufe ihres Lebens deutlich weniger als Männer.

Gender Mainstreaming

Politische Strategie zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit. Gender Mainstreaming bedeutet, Geschlechterperspektiven in alle Entscheidungen einzubeziehen.

Gendermedizin

Medizinische Forschung, die Unterschiede zwischen den Geschlechtern berücksichtigt. Gendermedizin kann dazu beitragen, Krankheiten besser zu behandeln.

Gender Pay Gap

Unterschiede im durchschnittlichen Einkommen von Männern und Frauen. Der Gender Pay Gap ist ein zentrales Thema feministischer Debatten.

Gender Pension Gap

Unterschiede bei Rentenansprüchen. Frauen erhalten im Alter oft weniger Rente als Männer, weil sie im Erwerbsleben häufiger unterbrochene Erwerbsbiografien, Teilzeitstellen und schlechter bezahlte Jobs haben – bedingt durch unbezahlte Care Work, strukturelle Benachteiligung und Gender Pay Gap.

Gender Roles / Geschlechterrollen

Gesellschaftliche Erwartungen an das Verhalten von Männern und Frauen. Geschlechterrollen schränken individuelle Entfaltung ein und fördern Stereotype.

Gender Time Gap

Unterschiede in der Zeitverwendung (z. B. für Care Work). Frauen verbringen meist mehr Zeit mit unbezahlter Arbeit, weil gesellschaftliche Rollenbilder und Erwartungen sie stärker in Familien- und Fürsorgeaufgaben drängen, während Männer eher für bezahlte Erwerbsarbeit priorisiert werden – was zu einer ungerechten Verteilung von Zeitressourcen führt.

Gender Wealth Gap

Vermögensunterschiede zwischen den Geschlechtern. Frauen besitzen oft weniger Vermögen als Männer, weil sie im Laufe ihres Lebens systematisch weniger verdienen, häufiger in Teilzeit arbeiten, seltener befördert werden, öfter unbezahlte Sorgearbeit leisten und seltener Zugang zu lukrativen Anlageformen oder Erbschaften haben – ein strukturelles Ergebnis des Gender Wealth Gaps.

Gendergerechtigkeit

Gleichberechtigung und faire Behandlung aller Geschlechter. Gendergerechtigkeit ist ein gesellschaftliches Ziel, das allen zu Gute kommt.

Gendered Violence

Gewalt, die aufgrund des Geschlechts ausgeübt wird, vor allem gegenüber Frauen und queeren Menschen.

Gendern

Bewusste Verwendung geschlechtergerechter Sprache, um alle Geschlechter sprachlich sichtbar zu machen und niemanden auszuschließen.

Gendersensibel

Bewusstsein der Bedeutung von Geschlecht und Geschlechterrollen im Alltag, besonders in der Sprache, und entsprechend Rücksicht zu nehmen, um kein Geschlecht zu benachteiligen oder unsichtbar zu machen.

Genderspektrum

Vielfalt der Geschlechtsidentitäten. Das Genderspektrum umfasst mehr als nur männlich und weiblich.

Gendersternchen

Symbol für geschlechterinklusive Sprache. Das Gendersternchen macht sprachlich auf die Vielfalt der Geschlechter aufmerksam.

Generisches Femininum

Bezeichnet die Verwendung der weiblichen Form eines Wortes, um alle Geschlechter mit einzuschließen, Frauen sichtbarer zu machen und gerechte Sprache zu fördern.

Generisches Maskulinum

Bezeichnet die Verwendung der männlichen Form eines Wortes, um alle Geschlechter einzuschließen. Das generische Maskulinum ist in der deutschen Sprache weit verbreitet und zunehmend als nicht inklusiv kritisiert, weil es Frauen und nicht-binäre Personen sprachlich unsichtbar macht.

Geschlechtergleichstellung

Zustand, in dem alle Geschlechter die gleichen Rechte, Chancen und Anerkennung in allen Bereichen der Gesellschaft genießen.

Geschlechtersegregation

Die strikte Trennung von Menschen nach Geschlechtern in verschiedenen Lebensbereichen. Das kann sichtbar sein in getrennten Toiletten, Schulen, Berufen, Sportarten oder auch in der Erwartung, dass Männer und Frauen „passende“ Rollen einnehmen.

Geschlechterstereotype

Vereinfachte, festgefahrene Bilder darüber, wie Menschen eines Geschlechts angeblich sind oder sich verhalten sollen..

Geschlechtervorteile

Gesellschaftlich verankerte Vorzüge, die Menschen allein aufgrund ihres (zugeschriebenen) Geschlechts erfahren - ohne eigenes Zutun.

Geschlechtsspezifische Interaktions-Diskriminierung

Ungleiche Behandlung oder Benachteiligung im zwischenmenschlichen Umgang, basierend auf Geschlechterrollen und -erwartungen. Diese subtile Diskriminierung verstärkt Machtungleichheiten und schadet dem Zusammenleben.

Gesellschaftliche Erwartungen

Normen und Werte, die das Verhalten von Menschen prägen. Gesellschaftliche Erwartungen können individuelles Verhalten stark beeinflussen.

Ghosting

Plötzlicher Kontaktabbruch ohne Erklärung. Ghosting ist in Dating- und Freundschaftsbeziehungen verbreitet und kann verletzend sein.

Girl Boss

Selbstbewusste, erfolgreiche Frau. Girl Boss steht für weibliche Führungskraft und Empowerment.

Girl Gang

Solidarische Gruppe von Frauen*, die sich empowern und gegen Sexismus stellen.

Girl Math

Popkultureller Begriff, der humorvoll die Tendenz beschreibt, persönliche Ausgaben auf kreative Weise zu rechtfertigen - vor allem bei jungen Frauen.

Girls support Girls

Solidarität unter Frauen. Der Slogan steht dafür, dass sich Frauen gegenseitig stärken, statt gegeneinander ausgespielt zu werden.

Gläserne Decke

Unsichtbare Barrieren, die Frauen am beruflichen Aufstieg hindern. Die gläserne Decke verhindert, dass Frauen in Führungspositionen gelangen.

Gleichberechtigung

Bezeichnet das Prinzip, dass alle Menschen – insbesondere Männer und Frauen – die gleichen Rechte und Pflichten besitzen. Gleichberechtigung ist im Grundgesetz verankert und bildet die rechtliche Grundlage für den Schutz vor Diskriminierung und die Förderung von Chancengleichheit.

Gleichheitsansatz

Konzept, das darauf abzielt, allen Menschen die gleichen Rechte, Chancen und Ressourcen zu gewähren. Er beruht auf dem Prinzip formaler Gleichbehandlung und setzt voraus, dass Ungleichheiten durch gleiche Rahmenbedingungen überwunden werden.

Gleichstellung

Umfasst gezielte Maßnahmen und Strategien, um bestehende Benachteiligungen oder Ungleichheiten abzubauen. Gleichstellung geht über die bloße rechtliche Gleichberechtigung hinaus.

Golddigger

Abwertender Begriff für Frauen, denen unterstellt wird, nur an Geld interessiert zu sein. Golddigger ist ein sexistisches Klischee, das Frauen auf ihr Aussehen und ihre Beziehungen reduziert.

Green Flag / Red Flag

Hinweise auf positive (Green) oder problematische (Red) Eigenschaften in Beziehungen. Red Flags warnen vor toxischem Verhalten, Green Flags stehen für gesunde Beziehungen.

Grenzen

Physische, emotionale oder soziale Linien, die schützen, was einem gehört – Körper, Gefühle, Räume. Grenzen wahren heißt, Respekt einfordern und sich selbst schützen gegen Übergriffe.

Grenzüberschreitung

Das bewusste oder ignorante Überschreiten von Grenzen – oft der erste Schritt zu sexualisierter Gewalt und Machtmissbrauch. Grenzüberschreitungen sind nicht verhandelbar und müssen konsequent benannt und gestoppt werden.

Grooming

Gezielte Anbahnung sexueller Kontakte zu Minderjährigen. Grooming ist eine Form von Missbrauch und wird strafrechtlich verfolgt.

Gynozentrik

Gesellschaftliche Orientierung an weiblichen Werten und Erfahrungen. Gynozentrik kann als Gegenentwurf zum Patriarchat verstanden werden.

H

Hatespeech

Hassrede; verbale Angriffe auf Menschen aufgrund von Identität oder Meinung.

#HeForShe

UN-Kampagne für Männer als Verbündete im Kampf für Gleichstellung. #HeForShe fordert Männer auf, sich aktiv für Frauenrechte einzusetzen.

Hear Me Out

Formulierung, um Aufmerksamkeit für die eigene Perspektive zu erbitten. Hear Me Out wird genutzt, um Gehör für unterrepräsentierte Stimmen zu finden.

Hebephilie

Sexuelles Interesse eines Erwachsenen an pubertierenden Jugendlichen. Ein sexuelles Verlangen nach Jugendlichen kann einem sexuellen Missbrauch vorausgehen.

Hepeating

Wenn Männer Aussagen von Frauen wiederholen und dafür Anerkennung bekommen.

Heteronormativität

Ideologie, die Heterosexualität als Norm und natürliche Ordnung darstellt und andere Lebensweisen marginalisiert.

Heterosexualität

Bezeichnung für die sexuelle Anziehung zwischen Menschen unterschiedlichen Geschlechts, also meist zwischen Mann und Frau.

Homophobie

Feindseligkeit gegenüber homosexuellen Menschen.

Honeytrap

Verführung zu kompromittierenden Handlungen, meist zu Erpressungszwecken. Honeytraps werden oft in Spionage oder Kriminalität eingesetzt.

Hoovering

Versuch, nach einer Trennung wieder Kontakt herzustellen, um Kontrolle auszuüben. Hoovering ist eine Form von emotionalem Missbrauch.

Hot Girl Summer

Trend, der Frauen zu Selbstbewusstsein und (sexueller) Freiheit im Sommer ermutigt. Hot Girl Summer steht für weibliche Selbstbestimmung und Lebensfreude.

Hot Wife

Frau, die in einer offenen Ehe sexuelle Kontakte mit anderen Männern hat, oft als Ausdruck von erotischer Freiheit oder Voyeurismus des Partners.

Husband Stitch

Vernähen der Vagina nach der Geburt, mit dem Ziel, sie enger zu machen und so dem Ehemann „mehr Freude“ zu bereiten. Der Husband Stitch ist eine Form von medizinischem Missbrauch und wird kritisiert.

Hypergamie

Heirat „nach oben“, z. B. wenn eine Frau einen sozial besser gestellten Mann heiratet.

Hypogamie

Heirat „nach unten“, z. B. wenn eine Frau einen sozial weniger gestellten Mann heiratet. Hypogamie ist im Gegensatz zur Hypergamie seltener. Beides spiegelt gesellschaftliche Machtstrukturen wider und verstärkt den Druck, Normen zu erfüllen, statt wirkliche Gleichberechtigung zu ermöglichen.

I

Ick

Plötzlicher Verlust des Interesses an einer Person, oft wegen kleiner Eigenheiten.

Incel

„Involuntary Celibate“ – Männer, die unfreiwillig keinen Sex haben und oft frauenfeindliche Ansichten vertreten. Incel-Communities sind für frauenfeindliche, gewaltverherrlichende Rhetorik bekannt, die auch ausgelebt wird.

Informelle Geschlechtersegregation

Ungeschriebene, alltägliche Trennung von Menschen nach Geschlecht – etwa in Teams, Gesprächen oder Verantwortlichkeiten. Verstärkt stereotype Rollen, schafft Unsichtbarkeit und festigt Ungleichheit ohne offizielle Regeln.

Inklusion

Ein gesellschaftliches Konzept, das darauf abzielt, alle Menschen gleichberechtigt und selbstbestimmt am gesellschaftlichen Leben teilhaben zu lassen.

Institutionelle Hürden

Barrieren in Organisationen und Systemen, die bestimmte Gruppen systematisch benachteiligen. Diese Hürden sind oft unsichtbar, verhindern Gleichberechtigung und reproduzieren Machtungleichheit.

Internalisierte Misogynie

Verinnerlichte Frauenfeindlichkeit, auch bei Frauen selbst. Internalisierte Misogynie kann dazu führen, dass Frauen sich selbst oder andere abwerten.

Internalisierter Sexismus

Wenn Betroffene sexistische Rollenbilder und Abwertungen unbewusst übernehmen und gegen sich selbst oder Gleichgesinnte richten. Internalisiert heißt: Gewalt wirkt tief und muss bewusst reflektiert und überwunden werden.

Intergeschlechtlich

Menschen, deren körperliche Geschlechtsmerkmale – wie Chromosomen, Hormone, Gonaden oder Genitalien – nicht eindeutig den typischen Definitionen von männlich oder weiblich entsprechen. Intergeschlechtlichkeit ist eine natürliche Variation der menschlichen Biologie und umfasst verschiedene Formen von sogenannten DSD (Differences of Sex Development).

Intersektionalität

Wechselwirkungen verschiedener Diskriminierungsformen, die zusammenwirken.

Intervention / Interventionskaskade

Eingreifen bei Gewalt oder Diskriminierung; abgestufte Maßnahmen. Interventionskaskaden helfen, Eskalationen zu verhindern und Betroffene zu schützen.

Intimizid

Tötung einer Person durch eine*n Intimpartner*in. Intimizid ist die häufigste Form von Femizid.

Istanbul-Konvention

Europäisches Abkommen zum Schutz vor Gewalt gegen Frauen. Die Istanbul-Konvention ist ein wichtiger Meilenstein für den Schutz von Frauenrechten.

K

Kampflesbe

Abwertender Begriff für eine kämpferische, lesbische Frau. Kampflesbe wird oft genutzt, um lesbische Frauen zu diskreditieren.

Karen

Abwertender Begriff für Frauen, die sich durch forderndes, bevormundendes oder privilegiertes Verhalten auszeichnen, oft auf Kosten anderer, und dabei soziale Ungerechtigkeiten und Machtmissbrauch reproduzieren.

Kinderhandel

Anwerbung, Transport, Übergabe, Unterbringung oder Aufnahme von Personen unter 18 Jahren zum Zweck ihrer Ausbeutung, wie Zwangsarbeit, sexuelle Ausbeutung, illegale Adoption, Betteltätigkeit, Organentnahme oder kriminelle Aktivitäten. Kinderhandel ist international verboten.

Kinderpornographie

Herstellung, Verbreitung, den Besitz oder das Anbieten von Darstellungen sexueller Handlungen an, mit oder vor Kindern. Sie ist eine Form schwerer sexueller Ausbeutung und Missbrauchs von Kindern und weltweit strafbar. Kinderpornographie dient häufig auch als Mittel zur Erpressung, Einschüchterung oder weiteren Ausbeutung betroffener Kinder.

Kinderprostitution

Sexuelle Ausbeutung von Minderjährigen durch Prostitution, also das Anbieten sexueller Dienstleistungen durch Kinder gegen Geld oder andere Gegenleistungen. Sie ist eine besonders gravierende Form des Kindesmissbrauchs und wird international als Menschenrechtsverletzung und schwere Straftat verfolgt.

Kindesmissbrauch

Misshandlung, Vernachlässigung oder sexuelle Ausbeutung von Kindern. Kindesmissbrauch hat schwerwiegende psychische und körperliche Folgen für die Betroffenen und ist in allen Formen strafbar.

Kink

Bezeichnet eine sexuelle Vorliebe, Neigung oder Praktik, die von gesellschaftlichen Normen oder dem „Mainstream“ abweicht. Kinks können sehr vielfältig sein und umfassen zum Beispiel BDSM, Fetische oder Rollenspiele; sie sind Teil einer offenen, einvernehmlichen Sexualität.

Kinky

Adjektiv für Menschen mit sexuellen Vorlieben außerhalb traditioneller Normen.

Klischee

Vereinfachtes, oft abwertendes Bild über Menschen oder Gruppen. Klischees nähren Vorurteile, begrenzen Vielfalt und reproduzieren Machtverhältnisse.

Kognitive Dissonanz

Gefühlszustand, der entsteht, wenn eine Person widersprüchliche Gedanken, Einstellungen oder Werte hat oder sich in einer Weise verhält, die im Widerspruch zu ihren Überzeugungen steht.

Krabbenkorb-Effekt

Frauen hindern sich gegenseitig am Aufstieg, statt sich zu unterstützen. Der Krabbenkorb-Effekt beschreibt ein Phänomen, das vor allem in männerdominierten Bereichen auftritt.

L

Lady Tax

Begriff für den Aufpreis, den Frauen für bestimmte Produkte oder Dienstleistungen zahlen müssen, obwohl diese mit vergleichbaren Angeboten für Männer weitgehend identisch sind.

Leader of the Pack

Person, die als Anführer*in einer Gruppe wahrgenommen wird - meist durch Durchsetzungsstärke, Lautstärke, charismatische Dominanz, Hierarchien sowie verletzendes oder sexistisches Verhalten.

Lesbe

Selbstbezeichnung für eine Frau, die sich emotional, romantisch und/oder sexuell zu Frauen hingezogen fühlt.

Liberalfeminismus

Feminismus, der vor allem rechtliche Gleichstellung und individuelle Freiheit betont.

Lolita-Effekt

Sexualisierung von jungen Mädchen in Medien und Gesellschaft. Der Lolita-Effekt beschreibt, wie Mädchen früh sexualisiert und objektiviert werden, was insbesondere durch die Darstellung und Wahrnehmung durch erwachsene Männer verstärkt wird.

Love Bombing

Übermäßige Zuneigung zu Beginn einer Beziehung, um Kontrolle zu gewinnen. Love Bombing ist eine Strategie von manipulativen Partner*innen.

Love Scamming

Betrug durch Vortäuschen von Liebe. Love Scamming nutzt emotionale Abhängigkeit aus, um Geld zu erpressen.

Loverboy-Technik

Methode, bei der junge Frauen durch vorgetäuschte Liebe in die Prostitution gelockt werden. Loverboy-Techniken sind eine Form von Menschenhandel.

M

Macho

Übertrieben männlicher, oft sexistisch auftretender Mann. Macho-Verhalten wird mit Dominanz und Aggressivität assoziiert.

Machtasymmetrie

Unausgeglichenes Machtverhältnis zwischen zwei oder mehreren Personen oder Gruppen. Diese Asymmetrie zeigt sich in Einfluss, Handlungsspielraum, Ressourcen oder sozialer Anerkennung.

Machtgefälle

Bezeichnet ein Ungleichgewicht an Einfluss, Kontrolle oder Entscheidungsgewalt zwischen zwei oder mehreren Personen oder Gruppen. Machtgefälle entstehen häufig in Hierarchien, etwa in Arbeitsverhältnissen, Partnerschaften oder Institutionen, und können dazu führen, dass eine Seite ihre Interessen leichter durchsetzen kann als die andere.

Machtmissbrauch

Beschreibt das Ausnutzen einer überlegenen Position oder Autorität, um anderen zu schaden, sie zu manipulieren oder ungerecht zu behandeln. Machtmissbrauch tritt häufig dort auf, wo ein Machtgefälle besteht, und zeigt sich zum Beispiel in Form von Diskriminierung, sexueller Belästigung, Gewalt oder unfairem Verhalten.

Machtverhältnisse

Strukturen und Dynamiken, in denen Menschen unterschiedlich viel Einfluss, Kontrolle oder Gewalt über andere ausüben. Machtverhältnisse sind oft unsichtbar, aber Grundlage von Ungleichheit und Gewalt.

Madonna-Hure-Komplex

Stereotypisierung von Frauen als entweder „rein“ (Madonna) oder „verderbt“ (Hure). Der Madonna-Hure-Komplex schränkt weibliche Sexualität ein.

Männer*

Schreibweise, um deutlich zu machen, dass nicht nur cis Männer gemeint sind – also Menschen, die bei Geburt dem weiblichen Geschlecht zugewiesen wurden und sich damit identifizieren – sondern alle, die sich als Mann verstehen oder männlich positionieren: darunter auch trans Männer, nicht-binäre und intergeschlechtliche Personen, die sich als Mann oder männlich verorten.

Männlichkeitsängste

Verunsicherung, Überforderung oder Angst von Männern bzw. als männlich sozialisierten Personen im Zusammenhang mit traditionellen oder sich wandelnden Vorstellungen von Männlichkeit.

Mail Order Bride

Frau, die sich bei einem Vermittlungsdienst registriert und von einem Mann (für die Ehe) ausgewählt wird. Typischerweise stammen die Frauen aus ärmeren Ländern, die Männer aus wohlhabenderen.

Makroaggression

Offensichtliche, groß angelegte Diskriminierung.

Makroaggressionen sind klar erkennbar und oft gewalttätig.

Male Allyship

Bewusst solidarisches Verhalten von Männern gegenüber FLINTA*-Personen durch Sichtbarmachen, Unterstützen und Eingreifen gegen diskriminierende Strukturen.

Male Gaze

Männlicher Blick, der Frauen als Objekte darstellt. Der Male Gaze prägt Medien, Kunst und Alltagserfahrungen.

Man Up

Aufforderung, sich „männlich“ zu verhalten und Schwäche zu unterdrücken. Man Up fördert toxische Männlichkeit und emotionale Unterdrückung.

→ Siehe auch: Toxische Männlichkeit

Manchild

Erwachsener Mann, der als unreif, verantwortungslos oder kindlich gilt und sich nicht altersangemessen verhält und Fürsorge, Pflege und emotionale Unterstützung, vor allem von Frauen, erwartet

Manhandle

Grobes, oft respektloses Anfassen. Manhandle ist eine Form von körperlicher Belästigung.

Manhore

Abwertender Begriff für einen sexuell aktiven Mann.

Manipulation

Beeinflussung anderer zum eigenen Vorteil. Manipulation kann subtil oder offensichtlich sein und schadet Beziehungen.

Mannfrau

Abwertender Begriff, um Frauen zu diskreditieren, die nicht den gesellschaftlichen Normen von Weiblichkeit entsprechen.

Männlichkeitsideologie

Vorstellungen und Erwartungen an „echte“ Männlichkeit. Männlichkeitsideologien schränken Männer in ihrer Entfaltung ein.

Männergesundheit

Fokus auf körperliche und psychische Gesundheit von Männern, die oft durch gesellschaftliche Rollenbilder und Scham vor Schwäche beeinflusst wird. Vernachlässigung von Prävention und offenen Gesprächen erhöht Gesundheitsrisiken.

Männlichkeitsnormen

Gesellschaftlich erwartete Verhaltens- und Rollenbilder, die definieren, wie „Männer“ sein sollen: stark, emotional kontrolliert, dominant. Sie begrenzen individuelle Freiheit und führen oft zu Druck, Gefühle zu unterdrücken oder Aggression zu zeigen.

Manosphere

Online-Subkultur mit oft frauenfeindlichen Inhalten. Die Manosphere ist für ihre antifeministische und misogyne Rhetorik bekannt.

Manslipping

Männer, die sich durchsetzen, indem sie andere, insbesondere Frauen, unterbrechen oder übergehen. Manslipping ist eine Form von Dominanzverhalten.

Mansplaining

Wenn Männer Frauen ungefragt und herablassend Dinge erklären, auch wenn sie selber Expertinnen sind.

Manspreading

Breites Sitzen von Männern, sodass sie mehr Platz einnehmen. Manspreading wird als Ausdruck von männlicher Dominanz im öffentlichen Raum kritisiert.

Maninterrupting

Unterbrechen von Frauen durch Männer. Maninterrupting ist ein weiteres Beispiel für geschlechtsspezifische Kommunikationsmuster und Sexismus.

Marginalisierung

Ausgrenzung und Benachteiligung von Gruppen. Marginalisierung betrifft oft Minderheiten und unterrepräsentierte Gruppen.

Marriage Earning Gap

Unterschiede im Einkommen von verheirateten Männern und Frauen. Frauen verdienen in Ehen oft weniger, was zu finanzieller Abhängigkeit führen kann.

Maskulinitätsdruck

Der soziale Zwang, bestimmten Männlichkeitsidealen zu entsprechen – stark, unabhängig, aggressiv. Er erzeugt Stress, verdrängt Verletzlichkeit und behindert gesunde emotionale Entwicklung.

Matilda-Effekt

Leistungen von Frauen werden Männern zugeschrieben. Der Matilda-Effekt zeigt, wie Frauen in Wissenschaft und Gesellschaft unsichtbar gemacht werden.

Matriarchat

Gesellschaftsform, in der Frauen – oft Mütter – zentrale Macht- und Entscheidungsrollen innehaben, sei es in Familie, Politik oder Kultur.

Mental Load

Bezeichnet die unsichtbare, geistige Belastung durch das Organisieren, Planen und Koordinieren von Aufgaben, insbesondere im Haushalt und in der Familie. Häufig tragen Frauen einen Großteil dieses Mental Loads.

#MeToo

Bewegung zur Sichtbarmachung sexueller Belästigung und Gewalt. #MeToo hat weltweit Betroffene ermutigt, über ihre Erfahrungen zu sprechen.

Mean Girl

Frau, die andere Frauen mobbt oder ausgrenzt. Mean Girls werden in Filmen und im Alltag als Beispiel für weibliche Konkurrenz dargestellt.

Medical Gaslighting

Abwertung oder Ignorieren von Beschwerden (meist von Frauen) durch medizinisches Personal. Medical Gaslighting kann zu Fehldiagnosen und gesundheitlichen Problemen führen.

Mikroaggressionen / Mikroinequity

Kleine, oft unbewusste Diskriminierungen im Alltag - sie wirken oft subtil, können aber großen Schaden anrichten.

Mikro-Feminismus

Kleine, alltägliche feministische Handlungen, wie das Nennen weiblich gelesener Personen zuerst. Mikro-Feminismus zeigt, dass Feminismus nicht nur in großen Bewegungen stattfindet.

MINT the Gap

Initiativen zur Förderung von Frauen in Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik. MINT the Gap will den Frauenanteil in diesen Bereichen erhöhen.

Misandrie

Feindseligkeit gegenüber Männern. Misandrie ist selten, wird aber oft als Gegenreaktion auf Sexismus thematisiert.

Misogynie

Frauenhass oder Frauenfeindlichkeit. Sie beschreibt eine emotionale und hasserfüllte Haltung gegenüber Frauen, die sich in Abwertung, Verachtung oder Diskriminierung äußern kann. Misogynie kann individuell oder strukturell auftreten und ist tief in vielen Gesellschaften verwurzelt.

Misogynoir

Begriff aus der kritischen Schwarzen feministischen Theorie, der sich aus „Misogynie“ und dem französischen Wort für „schwarz“ (noir) zusammensetzt. Er beschreibt die spezifische Form von Frauenhass und Diskriminierung, die Schwarze Frauen erfahren – eine Überschneidung von Sexismus und Rassismus.

Missbrauch

Ausnutzen von Macht, Vertrauen oder Abhängigkeit. Missbrauch kann körperlich, emotional oder sexuell sein.

Mob Wife

Frau eines Mafia-Mitglieds; oft stereotyp dargestellt. Mob Wife steht für eine bestimmte Art von weiblicher Macht in kriminellen Kontexten.

Mom Bashing

Abwerten und Beschimpfen von Müttern aufgrund ihrer Erziehungsentscheidungen.

Mom Guilt

Gefühl der Schuld, das viele Mütter empfinden, wenn sie glauben, den Erwartungen an eine gesellschaftliche anerkannte „gute Mutter“ nicht gerecht zu werden.

Mom Shame

Erleben von Scham, wenn Mütter für ihre Entscheidungen in der Kindererziehung kritisiert oder verurteilt werden.

Mommy Track / Mommy Tracking

Berufliche Nachteile für Mütter. Mommy Tracking führt dazu, dass Mütter seltener befördert werden.

Motherhood Penalty

Einkommens- und Karrierenachteile für Mütter. Motherhood Penalty ist ein Beispiel für strukturelle Benachteiligung von Frauen.

Multiplikator*in

Person, die Wissen, Haltung oder Veränderungsimpulse weiterträgt – z. B. durch Aufklärung, Bildung oder Vorbildfunktion. Multiplikator*innen sind entscheidend für gesellschaftlichen Wandel.

My Body My Choice

Slogan und zentrales Prinzip feministischer Bewegungen, das das Recht auf Selbstbestimmung über den eigenen Körper betont. Er wird besonders im Kontext von Schwangerschaftsabbruch, Sexualität und körperlicher Unversehrtheit verwendet und fordert, dass jede Person allein über ihren Körper und ihre Entscheidungen bestimmen darf.

N

Nice Guy

Mann, der sich als „nett“ darstellt, aber versteckte Erwartungen hat. Nice Guys werden für ihr manipulierendes Verhalten kritisiert.

Nicht-binär

Menschen, deren Geschlechtsidentität weder ausschließlich männlich noch weiblich ist. Sie fühlen sich außerhalb oder zwischen den traditionellen Geschlechterkategorien. Nicht-binäre Personen können unterschiedliche Bezeichnungen und Ausdrucksweisen haben. Respekt und Anerkennung ihrer Identität sind wichtig für ihre psychische Gesundheit und gesellschaftliche Teilhabe.

No Means No

Prinzip, das besagt: Wenn eine Person ausdrücklich „Nein“ zu sexuellen Handlungen sagt oder sich dagegen wehrt, muss dies respektiert werden. Rechtlich bedeutet das: Sexuelle Handlungen sind strafbar, wenn sie gegen den erkennbaren Willen der betroffenen Person erfolgen. Die Ablehnung (verbal oder nonverbal) muss jedoch deutlich gemacht werden. In Deutschland wurde dieses Prinzip 2016 mit der Reform des Sexualstrafrechts („Nein heißt Nein“) eingeführt: Jede nicht einvernehmliche sexuelle Handlung ist strafbar, sobald erkennbar ist, dass die betroffene Person sie nicht will.

Non-Nudes

Bilder oder Medieninhalte, die keine Nacktheit zeigen.

Nordisches Modell

Rechtliches Konzept, das den Kauf von Sex kriminalisiert, nicht aber die Betroffenen; zielt auf Bekämpfung von Menschenhandel.

Norm(al)

Gesellschaftliche Erwartung oder Standard, oft unsichtbar und ausschließend.

Normalisierung

Der Prozess, bei dem problematisches Verhalten oder Strukturen als „normal“ oder akzeptabel angesehen werden – etwa Sexismus oder Grenzverletzungen. Normalisierung verhindert Veränderung und muss kritisch hinterfragt werden

Normierung

Bezeichnet den Prozess, bei dem bestimmte Verhaltensweisen, Merkmale oder Eigenschaften als „normal“ festgelegt werden – oft durch gesellschaftliche, kulturelle oder institutionelle Vorgaben. Normierung kann dazu führen, dass Menschen, die von diesen Vorgaben abweichen, als „anders“ oder „abweichend“ wahrgenommen und benachteiligt werden. Im Kontext von Körperbildern, Geschlecht oder Sexualität bedeutet Normierung oft die Einschränkung von Vielfalt und Individualität.

Normschön

Beschreibt das Aussehen oder die Erscheinung, die den jeweils vorherrschenden gesellschaftlichen Schönheitsnormen entspricht. Als „normschön“ gelten Menschen, deren Körper, Gesicht oder Stil den gängigen Idealen von Schönheit (z. B. schlank, symmetrisch, jung) entsprechen. Normschönheit wird häufig in Medien und Werbung reproduziert und kann zu Ausgrenzung oder Diskriminierung von Menschen führen, die diesen Idealen nicht entsprechen.

#NotAllMen

Reaktion auf Sexismus-Debatten, die betont, dass nicht alle Männer problematisch sind. #NotAllMen wird kritisiert, weil es die Diskussion um Sexismus ablenkt.

Nudes

Private, meist erotische Fotos; Umgang oft problematisch wegen Datenschutz und Gewalt.

O

Objektifizierung

Behandeln von Menschen als Objekt, Sache oder Ding, wodurch ihre Würde erheblich beeinträchtigt, beschädigt oder gar zerstört wird. Häufig tritt sie im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt auf, etwa wenn Personen auf äußere Merkmale oder ihre sexuelle Attraktivität reduziert werden.

Ökonomische Ungleichheit

Ungleiche Verteilung von Einkommen, Vermögen und Ressourcen, die soziale Chancen einschränkt. Ökonomische Ungleichheit verstärkt Diskriminierung und behindert gesellschaftlichen Fortschritt.

Old Boys Club

****Netzwerk von Männern, das Frauen ausschließt.****

Old Boys Clubs halten Machtstrukturen aufrecht und behindern Diversität.

One Size Fits No One

Kritik an Produkten oder Lösungen, die angeblich für alle passen, aber niemandem wirklich gerecht werden. One Size Fits No One betont die Notwendigkeit von Vielfalt und Inklusion.

Only Yes Means Yes

Sexuelle Handlungen sind nur dann erlaubt, wenn alle Beteiligten ausdrücklich und freiwillig zustimmen („affirmative consent“). Rechtlich bedeutet das: Nicht nur ein „Nein“, sondern auch das Ausbleiben eines klaren „Ja“ macht eine sexuelle Handlung strafbar. Dieses Prinzip ist zum Beispiel in Spanien und Schweden gesetzlich verankert.

Opfer

Menschen, die Gewalt oder Missbrauch erlebt haben. Der Begriff macht das erlittene Unrecht sichtbar, kann aber auch passiv, hilflos oder stigmatisierend wirken. Betroffene bevorzugen die Begriffe „Betroffene“ oder „Überlebende“. So gewinnen sie ihre eigene Handlungsmacht zurück und werden nicht auf das erlittene Leid reduziert.

Opfersensibilität / Betroffenensensibilität

Bewusstsein dafür, wie Sprache und Verhalten Menschen, die Gewalt erfahren haben, beeinflussen können – mit dem Ziel, sie nicht weiter zu entmündigen oder zu verletzen.

Orgasm Gap

Ungleiche sexuelle Befriedigung zwischen Frauen und Männern in heterosexuellen Beziehungen.

Othering

Abgrenzung und Abwertung von Menschen als „anders“. Othering schafft Ausgrenzung und verstärkt Vorurteile.

P

Pädokriminalität

Straftaten, bei denen Kinder sexuell missbraucht, ausgebeutet oder anderweitig schwer verletzt werden; der Fokus liegt auf dem kriminellen Handeln und dem Schutz der Kinder.

Pädophilie

Eine sexuelle Neigung Erwachsener zu Kindern vor der Pubertät, die an sich nicht strafbar ist, solange keine Taten an Kindern begangen werden.

Pansexualität

Sexuelle Anziehung zu Menschen unabhängig von deren Geschlecht.

Passiv-aggressiv

Verhalten, bei dem Aggression indirekt, etwa durch Sarkasmus, Verzögerung oder Schweigen, ausgedrückt wird. Oft Ausdruck von Konfliktvermeidung, das aber Beziehungen und Kommunikation zerstören kann.

Paraphilie

Sexuelle Vorliebe, die vom gesellschaftlichen Standard abweicht. Paraphilien sind vielfältig und werden unterschiedlich bewertet.

Partnerschaftsgewalt

Gewalt zwischen Partner*innen; umfasst körperliche, psychische und sexuelle Formen.

Passport Bro

Mann, der ins Ausland reist, um dort eine Partnerin zu finden. Passport Bros suchen oft nach traditionellen Geschlechterrollen.

Patriarchale Strukturen

Gesellschaftliche und institutionelle Machtverhältnisse, in denen Männer dominant sind und Frauen sowie andere Gruppen systematisch benachteiligt werden. Patriarchat ist Grundlage vieler Ungleichheiten und Gewaltformen.

Patriarchale Sozialisation

Prozess, durch den Menschen – je nach zugeschriebenem Geschlecht – in ein von patriarchalen Werten und Normen geprägtes Gesellschaftsbild hineinwachsen.

Patriarchat

Gesellschaftsform, in der Männer die dominante Rolle spielen. Das Patriarchat prägt viele gesellschaftliche Strukturen und Machtverhältnisse.

Pick-Me Girl

Frau, die sich von anderen Frauen abgrenzt, um Männern zu gefallen. Pick-Me Girls werden für ihr angepasstes Verhalten kritisiert.

Pick-Up Artist

Männer, die gezielt Techniken einsetzen, um Frauen zu verführen. Pick-Up Artists werden für ihr manipulierendes Verhalten kritisiert.

Pink Tax

Preisauflschlag für häufig rosafarbene Produkte, die für Frauen vermarktet werden. Pink Tax ist ein Beispiel für geschlechtsspezifische Benachteiligung.

Pink Washing

Strategie, bei der Unternehmen, Organisationen oder Staaten sich mit LGBTQ+-Rechten schmücken, um von problematischen Praktiken abzulenken oder ihr Image aufzupolieren, ohne echten Einsatz für die Community.

Pin-up Girl

Ein Begriff aus der Popkultur, der Frauen bezeichnet, deren Fotos (meist in aufreizender Pose) als Poster oder Kalenderblätter verbreitet wurden, besonders in den 1940er und 1950er Jahren. Heute oft kritisch im Kontext von Sexualisierung diskutiert.

Pornografie

Darstellung sexueller Handlungen; kritisch diskutiert wegen Einfluss auf Rollenbilder und Gewalt.

Positive Männlichkeit / Positive Weiblichkeit

Konzepte, die gesunde, nicht-toxische Formen von Männlichkeit/Weiblichkeit fördern. Positive Männlichkeit und Weiblichkeit stärken individuelle Entfaltung und Respekt.

Prachtmann

Ironischer oder kritisch verwendeter Begriff für einen Mann, der sich selbst als überlegen, attraktiv oder besonders männlich inszeniert – oft im Sinne übersteigter Männlichkeitsideale, die Dominanz, Stärke und Status betonen, aber emotionale Reife und Gleichberechtigung vermissen lassen.

Prävention

Vorbeugende Maßnahmen gegen Gewalt oder Diskriminierung. Prävention ist ein wichtiger Bestandteil von Aufklärung und Schutz.

Pretty Privilege

Vorteile, die attraktive Menschen genießen. Pretty Privilege zeigt, wie Aussehen gesellschaftliche Chancen beeinflusst.

Privilegien

Unsichtbare Vorteile, die Menschen aufgrund bestimmter Merkmale ohne eigenes Zutun genießen - oft, ohne sich dessen bewusst zu sein. Ein Privileg bedeutet nicht, dass das Leben leicht ist - aber dass bestimmte Hindernisse nicht im Weg stehen, mit denen andere konfrontiert sind.

Prostitution

Ein Begriff, der meist negativ konnotiert ist und den Verkauf sexueller Handlungen gegen Geld beschreibt – oft verbunden mit Ausbeutung, Gewalt und gesellschaftlicher Stigmatisierung.

Purple Washing

Vorgetäuschte Gleichstellungspolitik oder Feminismus, die genutzt wird, um von anderen Missständen abzulenken oder den eigenen Ruf zu verbessern, ohne echte strukturelle Veränderungen für Geschlechtergerechtigkeit umzusetzen.

Pussy

Umgangssprachlich für Vulva; oft abwertend verwendet. Pussy wird auch als Schimpfwort oder Ausdruck von Schwäche gebraucht.

Q

Queen-Bee-Syndrom

Frauen, die andere Frauen nicht fördern. Queen Bee Syndrom beschreibt ein Phänomen, das insbesondere Frauen in Führungspositionen betrifft.

Quotenfrau

Abwertender Begriff für Frauen, denen unterstellt wird, eine Position durch eine Quote erhalten zu haben – meist mit der Unterstellung mangelnder Qualifikation.

Queer

Selbstbezeichnung für nicht-heterosexuelle und nicht-binäre Identitäten; politisch und kulturell geprägt.

Queerfeindlichkeit

Vorurteile, Diskriminierung, Ablehnung oder feindliches Verhalten gegenüber queeren Menschen und deren Lebensweisen.

Queerfeminismus

Feministische Strömung, die Geschlecht und Sexualität als vielfältig und fließend versteht.

R

Rabenmutter

Abwertender Begriff für Mütter, die angeblich ihre Kinder vernachlässigen. Rabenmutter ist ein Beispiel für gesellschaftliche Erwartungen an Mütter.

Radikalfeminismus

Feministische Strömung, die patriarchale Unterdrückung als Grundursache für die Benachteiligung von Frauen sieht und deren Abschaffung fordert. Manche Strömungen schließen trans Frauen aus, da sie diese als männlich sozialisiert betrachten.

Rainbow Washing

Das vorgebliche oder rein symbolische Unterstützen der LGBTQIA+-Community ohne tatsächliches Engagement.

Rant

Emotionaler, oft wütender Monolog zu sozialen oder politischen Themen.

Rape Culture

Ein gesellschaftliches Klima, in dem sexualisierte Gewalt verharmlost, entschuldigt oder tabuisiert wird – etwa durch Victim Blaming, Sexismus oder das Schweigen über Täter*innenstrukturen – und in dem Täter*innen eher geschützt als zur Rechenschaft gezogen werden.

Raumaneignung

Aktives Einfordern und Nutzen von physischem oder sozialem Raum, besonders durch marginalisierte Gruppen, um Sichtbarkeit und Teilhabe zu erlangen. Raumaneignung stellt Machtverhältnisse infrage und ist ein Mittel gegen Ausschluss.

Raumbezogene Belästigung

Belästigung durch unerwünschtes Eindringen in den persönlichen Raum oder heimliches Fotografieren.

Reclaim the Space

Politischer und aktivistischer Ausdruck für das Sichtbar- und Nutzbarmachen von (öffentlichen) Räumen, aus denen marginalisierte Gruppen ausgeschlossen oder verdrängt wurden. Es geht um Teilhabe, Sicherheit, Sichtbarkeit und Widerstand gegen Macht- und Gewaltverhältnisse.

Red Flag

Warnsignal für problematisches Verhalten in Beziehungen. Red Flags helfen, toxische Beziehungen früh zu erkennen.

Repräsentationsfalle

Einzelne werden in der Außendarstellung überbetont, um Vielfalt zu zeigen, tragen aber keine Entscheidungsmacht.

Respekt

Anerkennung der Würde und Rechte aller Menschen, Grundlage für gewaltfreie Beziehungen.

Resting Bitch Face

Neutrale Mimik, die als unfreundlich interpretiert wird. Resting Bitch Face betrifft vor allem Frauen und wird oft humorvoll thematisiert.

Reviktimisierung

Bezeichnet das erneute Erleben von Gewalt oder Übergriffen – oft durch Täter*inne oder Täter*innengruppen – nachdem eine Person bereits zuvor Opfer geworden ist. Besonders gefährlich, da es das Trauma vertieft und das Sicherheitsgefühl weiter zerstört.

Riot Grrrl

Feministische Punkbewegung der 1990er Jahre.* Riot Grrrl setzt sich für Selbstbestimmung und gegen Sexismus ein.

Riots Not Diets

Aktivistische Forderung gegen Diät-Kultur, für Körperakzeptanz und Selbstbestimmung.

Rollenbilder

Gesellschaftlich geformte Vorstellungen darüber, wie sich Menschen in bestimmten sozialen Positionen oder Geschlechterrollen verhalten, kleiden oder fühlen sollten. Sie beeinflussen, was als „typisch weiblich“ oder „typisch männlich“ gilt – und damit auch, was als abweichend oder unerwünscht betrachtet wird.

Rollenerwartungen

Vorstellungen darüber, wie sich Menschen in bestimmten sozialen Rollen – zum Beispiel als Frau*, Mann*, Elternteil oder Führungskraft – verhalten sollen. Diese Erwartungen basieren oft auf stereotypen Zuschreibungen und beeinflussen, was als „angemessen“ oder „normal“ gilt.

Rollenzuschreibung

Zuweisung bestimmter Verhaltens- und Erwartungshaltungen an Individuen aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu bestimmten sozialen Gruppen oder Kategorien, wie Geschlecht, Alter oder Beruf.

Rosa-Hellblau-Falle

Stereotype Zuordnung von Farben zu Geschlechtern. Die Rosa-Hellblau-Falle schränkt Kinder in ihrer freien Entfaltung ein.

S

Safe Space

Schutzraum, in dem sich alle sicher und akzeptiert fühlen. Safe Spaces sind wichtig für marginalisierte Gruppen.

Schaufensterpolitik

Sichtbare Maßnahmen ohne Tiefenwirkung – sie existieren vor allem für die öffentliche Wahrnehmung.

Schuldverschiebung / Schuldumkehr

Opfer werden für das erlittene Unrecht verantwortlich gemacht.

Schwiegermonster

Abwertender Begriff für Schwiegermütter.

Schwiegermonster ist ein Beispiel für gesellschaftliche Vorurteile gegenüber älteren Frauen.

Second Shift

Zusätzliche Arbeit, die insbesondere Frauen nach ihrem regulären Job übernehmen, insbesondere im Bereich der Hausarbeit und Pflege von Familienangehörigen.

Seite-1-Mädchen

Frauen, die auf der ersten Seite Zeitungen abgebildet sind, häufig barbusig oder im Pin-up-Style. Seite-1-Mädchen werden auf ihr Aussehen reduziert und objektiviert.

Sekundäre Viktimisierung

Psychische Verletzung, die Betroffene durch das Verhalten von Institutionen, Fachkräften oder ihrem Umfeld nach der eigentlichen Tat erfahren – z. B. durch Schuldzuweisungen, Bagatellisierung oder distanzloses Nachfragen. Sie kann genauso traumatisierend wirken wie die ursprüngliche Tat.

Selbstbehauptung

Das selbstbewusste Eintreten für die eigenen Rechte, Grenzen und Bedürfnisse, oft gegen Widerstände. Essenziell, um Gewalt und Unterdrückung entgegenzuwirken und sich selbst zu schützen.

Selbstbestimmung

Das Recht und die Fähigkeit, das eigene Leben und Entscheidungen eigenverantwortlich zu gestalten. Selbstbestimmung ist Fundament für Freiheit und Würde.

Selbstermächtigung

Prozess, bei dem Menschen die Kontrolle über ihr eigenes Leben übernehmen, ihre Rechte wahrnehmen und selbstbestimmt handeln. Auch als „Empowerment“ bekannt.

Selbstobjektifizierung

Prozess, bei dem eine Person sich selbst primär über ihr äußeres Erscheinungsbild und aus der Perspektive anderer wahrnimmt.

Selbstwirksamkeit

Vertrauen in die eigene Fähigkeit, Herausforderungen erfolgreich bewältigen und Ziele erreichen zu können.

Shitstorm

Welle massiver öffentlicher Kritik, die meist online, besonders in sozialen Netzwerken, stattfindet.

Sex Trafficking

Menschenhandel zum Zweck sexueller Ausbeutung. Sex Trafficking ist eine schwere Menschenrechtsverletzung.

Sexarbeit

Eine selbstgewählte, bewusstere Bezeichnung für die entlohnte Ausübung sexueller Dienstleistungen, die Anerkennung, Schutz und Arbeitsrechte für die Ausübenden betont – und gleichzeitig differenzieren hilft zwischen freiwilliger Arbeit und Zwang

Sexismus

Diskriminierung, Abwertung oder Benachteiligung von Menschen aufgrund ihres Geschlechts – meist gegen Frauen gerichtet – und tief verankert in gesellschaftlichen Strukturen, Sprache, Medien und Machtverhältnissen.

Sexismusfreie Kulturen

Gesellschaften oder Räume, in denen Gleichwertigkeit, Respekt und Chancengleichheit unabhängig vom Geschlecht gelebt werden.

Sexpositivität

Positive Einstellung zu Sexualität und sexueller Vielfalt. Sexpositivität fördert Selbstbestimmung und Akzeptanz.

Sextortion

Erpressung mit intimen Bildern. Sextortion ist eine Form von digitaler Gewalt und wird strafrechtlich verfolgt.

Sexualdelinquenz

Sexuelle Straftaten. Sexualdelinquenz umfasst verschiedene Formen von sexueller Gewalt.

Sexualisierte Aufmerksamkeit

Ungewollte, grenzüberschreitende Blicke, Kommentare oder Gesten mit sexuellem Bezug – oft verharmlost, allerdings ein Einstieg in die Eskalationsspirale sexualisierter Gewalt und Ausdruck struktureller Machtverhältnisse.

Sexualisierte Gewalt

Gewalt, bei der Sexualität, sexuelle Aspekte oder geschlechtsbezogene Merkmale als Mittel zur Machtausübung, Demütigung oder Kontrolle eingesetzt wird – von verbalen Übergriffen bis hin zu Vergewaltigung; sie betrifft vor allem Frauen und Kinder, kann aber Menschen jeden Geschlechts treffen.

Sexuelle Belästigung

Ungewollte, übergriffige Annäherungen, Berührungen, Bemerkungen oder Gesten mit sexuellem Bezug – meist ohne körperliche Gewalt, aber mit klarer Grenzverletzung und Machtmissbrauch.

Sexuelle Gewalt

Oberbegriff für alle Formen von Gewalt, bei denen Sexualität als Mittel zur Unterwerfung, Einschüchterung oder Erniedrigung eingesetzt wird – unabhängig von der Beziehung zwischen Täter*in und Betroffenenem.

Sexuelle Nötigung

Strafbare Handlung, bei der jemand mit Gewalt, Drohung oder Zwang zu sexuellen Handlungen gedrängt wird – ein gezielter Eingriff in die körperliche und sexuelle Selbstbestimmung.

Sexuelle Orientierung

Das Spektrum von sexuellen und emotionalen Anziehungen zu anderen Menschen, unabhängig von biologischem Geschlecht. Respekt für Vielfalt ist zentral gegen Diskriminierung und für Selbstbestimmung.

Sexueller Missbrauch

Sexuelle Handlungen an oder mit Personen – insbesondere Kindern oder Schutzbefohlenen – gegen deren Willen oder ohne deren Einwilligungsfähigkeit. Der Begriff wird häufig im Zusammenhang mit pädokriminellen Taten oder Machtgefälle-Konstellationen verwendet.

She Bagging

Frauen, die Männer finanziell aushalten. She Bagging ist das Gegenteil von Golddigger und wird seltener thematisiert.

Sicherheitsritual

Wiederkehrende Handlung oder Maßnahme, die Betroffene (z. B. von Gewalt, Bedrohung oder Angstzuständen) bewusst einsetzen, um sich sicherer zu fühlen oder Schutz herzustellen.

Sigma Male

Ein popkulturelles Männerbild, das einen vermeintlich „unabhängigen Alpha ohne Rudel“ inszeniert – distanziert, dominant, rebellisch – und dabei traditionelle Männlichkeitsideale neu verpackt, aber kaum hinterfragt. Kritisch betrachtet dient der Begriff oft der Selbstüberhöhung und Reproduktion toxischer Rollenbilder.

Sisterhood

Solidarität unter Frauen. Sisterhood ist ein zentrales Prinzip feministischer Bewegungen.

Sisters before Misters

Ausdruck, der Solidarität unter Frauen betont und dazu aufruft, gemeinsame Interessen und gegenseitige Unterstützung über romantische oder sexuelle Beziehungen mit Männern zu stellen.

SLAPP

Strategische Klagen gegen öffentliche Beteiligung, um Kritiker*innen einzuschüchtern. SLAPP-Klagen werden genutzt, um Meinungsfreiheit einzuschränken.

Slutshaming

Abwertung, Beschämung oder das Bloßstellen von Menschen – meist Frauen und Mädchen – aufgrund ihres tatsächlichen oder vermeintlichen sexuellen Verhaltens, Aussehens oder ihrer sexuellen Selbstbestimmung

Small Dick Energy

Abwertender Begriff für unsicheres, unsouveränes Auftreten (unabhängig von der tatsächlichen Penisgröße). Small Dick Energy wird als Gegenteil von Big Dick Energy verwendet.

Solidarität

Bewusste Verbundenheit und Unterstützung unter Menschen oder Gruppen, besonders in Ungleichheit oder Unterdrückung. Solidarität schafft Kraft für gemeinsamen Widerstand und gesellschaftlichen Wandel.

Speak Up

Sich gegen Ungerechtigkeit äußern. Speak Up ist ein wichtiger Schritt gegen Diskriminierung und Gewalt.

Spektrum

Vielfalt und Bandbreite, z. B. beim Geschlecht (Gender Spektrum). Das Spektrum betont, dass es viele Ausprägungen und Identitäten gibt.

Stalking

Wiederholte, aufdringliche Verfolgen oder Belästigen einer Person gegen deren Willen. Stalking kann online (Cyberstalking) oder offline geschehen und äußert sich u. a. durch permanentes Beobachten, Verfolgen, Nachrichten, Drohungen oder das Auftauchen am Wohn- oder Arbeitsplatz.

Stammtischpopulismus

Vereinfachte, oft vorurteilsbeladene Aussagen, die populäre Meinung auf niedrigem Niveau bedienen. Typisch sind pauschale Urteile, Sündenbockdenken und das Abwerten komplexer Zusammenhänge, verbreitet vor allem in informellen Gesprächsrunden („Stammtisch“).

Stereotype

Verallgemeinernde, oft abwertende Zuschreibungen, die individuelle Entfaltung einschränken und Vorurteile fördern.

Stereotype Thread

Verknüpfung von Stereotypen. Stereotype Threads können diskriminierende Denkmuster verstärken.

Strategische Inkompetenz

Vortäuschen von Unfähigkeit, um sich vor Aufgaben zu drücken, Ausdruck von Machtgefallen.

Strukturelle sexualisierte Gewalt

Gesellschaftliche, wirtschaftliche oder institutionelle Strukturen, wie Machtgefälle oder diskriminierende Normen.

Suffragetten

Frauenrechtlerinnen, die Anfang 20. Jh. für das Frauenwahlrecht kämpften, oft mit radikalen Mitteln.

Sugar Baby / Sugar Daddy / Sugar Mommy / Sugar Parent

Personen, die in einer Beziehung finanzielle Unterstützung gegen Gesellschaft oder Sex erhalten. Sugar Relationships sind umstritten, jedoch für viele Menschen eine Lebensrealität.

Survivor

Überlebende* r von Gewalt oder Missbrauch. Der Begriff Survivor betont die Stärke und Widerstandsfähigkeit der Betroffenen.

SWERF

Akronym für „Sex Work Exclusionary Radical Feminist“ – Feministinnen, die Sexarbeit ablehnen und Sexarbeiterinnen aus feministischen Bewegungen ausschließen.

T

Tabu

Gesellschaftlich verbotene oder geächtete Themen. Tabus schränken offene Diskussionen ein und können zu Stigmatisierung führen.

#TakeBackTheNight

Internationale Bewegung und Demonstrationen gegen sexualisierte Gewalt, die für Sicherheit und Selbstbestimmung eintreten und besonders Frauen ermutigen, sich nicht von Angst, Vermeidung und sozialem Rückzug – gerade bei Dunkelheit – einschränken zu lassen.

Täter-Opfer-Retter-Dreieck / Drama-Dreieck

Modell zur Beschreibung von Dynamiken in Konflikten. Das Dreieck zeigt, wie Rollen in Konflikten wechseln können.

Täter*in / Tatperson

Person, die eine Straftat begeht. Im Kontext sexualisierter Realität die Person, die sexualisierte Gewalt ausübt und dabei Macht, Kontrolle und Grenzen anderer missachtet – unabhängig von rechtlichen Definitionen oder Urteilen.

Tech Bro

Mann aus der Tech-Branche, oft mit sexistischen Einstellungen. Tech Bros stehen für männliche Dominanz in der Technologiebranche.

Teilhabe

Die Möglichkeit und das Recht, am gesellschaftlichen, kulturellen, politischen und wirtschaftlichen Leben aktiv mitzuwirken.

TERF

„Trans-Exclusionary Radical Feminist“ – Feminist*innen, die trans Personen nicht anerkennen und ausschließen.

That's what she said

Spruch aus der Comedy, der harmlose Aussagen sexualisiert, oft mit zweideutiger Bedeutung, meist auf Penetration anspielend.

The Last Girl

Letzte Überlebende in Horrorfilmen; Sie verkörpert Widerstand, Überleben, die stille Belastung, die traumatische Erfahrungen mit sich bringen und oft auch moralische Überlegenheit. Der Begriff hinterfragt gesellschaftliche Verantwortung und das System, das Frauen so oft allein lässt.

Throning

Sich über andere stellen, z. B. durch Statussymbole. Throning ist eine Form von Dominanzverhalten.

Tokenismus

Praxis, einzelne Menschen aus Minderheitengruppen – etwa Frauen, People of Color oder queere Personen – sichtbar zu machen, um nach außen Vielfalt zu zeigen, ohne tatsächliche Machtstrukturen zu verändern.

Token Position

Rollen, die Diversität repräsentieren sollen, aber keinen Einfluss auf Entscheidungsprozesse haben.

Tomboy

Mädchen, das sich anders als erwartet verhält und oft als „jungenhaft“ wahrgenommen wird. Tomboy steht für Mädchen, die sich nicht an Geschlechterrollen halten.

Tonische Immobilität

Körperliche Erstarrung als Reaktion auf extreme Angst. Tonische Immobilität ist eine natürliche Schutzreaktion bei traumatischen Erlebnissen.

Top Dog

Dominante Person in einer Gruppe, oft männlich konnotiert und mit einem Anspruch auf Kontrolle und Überlegenheit verbunden.

Toxische Männlichkeit

Schädliche und starre Vorstellungen davon, wie „echte“ Männer sein sollen – geprägt von Unterdrückung von Gefühlen, Dominanz, Aggression und dem Drang zur Kontrolle, die sowohl Männer selbst als auch ihr Umfeld verletzen.

Toxische Weiblichkeit

Frauen, die in schädliche Rollen gedrängt werden, etwa übermäßige Selbstaufgabe, Manipulation oder das Festhalten an Stereotypen, die Ungleichheiten stabilisieren.

Toxischer Kreislauf

Ein sich selbst verstärkendes Muster, bei dem toxische Verhaltensweisen und Rollenbilder sich gegenseitig bedingen, reproduzieren und so Gewalt, Ungleichheit und Diskriminierung kontinuierlich aufrechterhalten.

Toyboy

Junger Mann in Beziehung mit älterer Frau. Toyboy ist das männliche Pendant zur Cougar.

Traditionelle Frauenbilder

Historisch gewachsene, gesellschaftlich verankerte Vorstellungen davon, wie „eine Frau zu sein hat“. Sie verbinden Weiblichkeit mit Eigenschaften wie Fürsorglichkeit, Emotionalität, Sanftheit, Anpassungsfähigkeit und Zurückhaltung.

Traditionelle Männlichkeitsbilder

Gesellschaftlich überlieferte Vorstellungen davon, wie „ein Mann zu sein hat“. Sie knüpfen an stereotype Eigenschaften wie Stärke, Durchsetzungsvermögen, emotionale Unnahbarkeit, Dominanz, Leistungsorientierung oder sexuelle Aktivität mit Frauen an.

Trad Wife

Frau, die traditionelle Geschlechterrollen und ein konservatives Familienbild lebt. Sie romantisiert patriarchale Machtstrukturen, reproduziert Geschlechterklischees und macht Frauen oft abhängig statt stark.

Trans

Menschen, deren Geschlechtsidentität nicht mit dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht übereinstimmt. Das umfasst trans Frauen, trans Männer und nicht-binäre Personen. Transsein ist vielfältig und individuell. Transpersonen erleben oft Diskriminierung und Gewalt, weshalb Akzeptanz und Respekt zentral für ihre Gleichberechtigung sind.

Transmisogynie

Diskriminierung, Abwertung und Feindseligkeit, die sich gegen trans Frauen und andere transfeminine Personen richtet.

TSG

Transsexuellengesetz; deutsches Gesetz zur rechtlichen Anerkennung von Trans-Personen, oft als problematisch kritisiert.

Trauma

Eine seelische Verletzung, die durch überwältigende Ereignisse ausgelöst wird und langfristige psychische und körperliche Folgen haben kann.

Traumasesensibel

Eine Haltung oder Herangehensweise, die die besonderen Bedürfnisse von traumatisierten Menschen berücksichtigt und darauf abzielt, Retraumatisierungen zu vermeiden.

Trigger

Reize oder Situationen, die Erinnerungen an ein Trauma oder belastende Erfahrungen hervorrufen und starke emotionale Reaktionen auslösen können.

Triggerwarnung

Hinweis auf potenziell belastende Inhalte. Triggerwarnungen helfen Betroffenen, sich auf schwierige Themen vorzubereiten.

Trophy Wife

Frau, die als Statussymbol dient. Trophy Wife wird oft als Beziehungskonzept kritisiert.

Tunte

Abwertender Begriff für einen femininen Mann. Tunte wird oft als Schimpfwort verwendet, kann aber auch als bestärkende Selbstbezeichnung genutzt werden.

U

Unbewusste Wahrnehmungslücke

Nicht erkannte Vorurteile oder Diskriminierungen.
Unbewusste Wahrnehmungslücken können zu Benachteiligungen führen.

Unconscious Bias

Unbewusste Vorurteile oder Denkmuster, die das Verhalten und die Entscheidungen von Menschen beeinflussen, ohne dass ihnen dies bewusst ist.

Upskirting

Heimliches Fotografieren unter den Rock. Upskirting ist eine Form von sexueller Belästigung und wird strafrechtlich verfolgt.

V

Vergewaltigung

Sexueller Akt gegen den Willen einer Person. Vergewaltigung ist eine schwere Straftat und wird weltweit bekämpft.

Vergewaltigungsmythos

Falsche, weit verbreitete Annahmen über sexualisierte Gewalt – zum Beispiel, dass nur Fremde überfallen oder „echte“ Vergewaltigungen gewaltsam und sichtbar sein müssten – die Betroffenen abwerten, Schuld umkehren und Täter entlasten.

Verharmlosung

Sexualisierte Gewalttaten werden kleingeredet oder als weniger ernst dargestellt, als sie tatsächlich sind. Dadurch werden die Folgen für die Betroffenen bagatellisiert und die Verantwortung der Täter*innen heruntergespielt.

Verinnerlichte Schuld und Scham

Gefühle von Schuld und/oder Scham, die nicht auf individuelle Handlungen, sondern auf gesellschaftlich vermittelte Zuschreibungen zurückgehen – etwa auf das Frausein, auf Körper, Sexualität, Mutterschaft oder Abweichungen von gesellschaftlichen Erwartungen.

Victim Blaming

Mechanismus, bei dem Betroffenen die Verantwortung für erlebte Gewalt (teilweise oder ganz) zugeschoben wird. Das lenkt von der Tat und Täter*innen ab und stabilisiert Machtungleichgewichte.

Victim Shaming

Beschämung von Betroffenen durch Kommentare, Bewertungen oder Gesten, die ihre Glaubwürdigkeit, ihr Verhalten oder ihre Reaktionen in Frage stellen. Es verstärkt das Schweigen und verhindert Aufarbeitung.

Viktimisierung

Zur/zum Opfer machen. Viktimisierung beschreibt den Prozess, durch den Menschen zu Betroffenen oder Opfern werden.

Vorbild

Menschen, deren Verhalten oder Haltung andere inspiriert. Vorbilder wirken mächtig – bewusst oder unbewusst – und können sowohl emanzipatorisch als auch normverstärkend sein.

Voyeurismus

Sexuelle Neigung, bei der jemand Lust daraus zieht, andere Menschen heimlich bei intimen oder sexuellen Handlungen zu beobachten.

Vulnerabilität

Verletzlichkeit oder Anfälligkeit gegenüber physischen, psychischen oder sozialen Belastungen. Anerkennung von Vulnerabilität ist zentral für Selbstfürsorge und empathische Beziehungen, wird aber oft als Schwäche missverstanden.

W

Walk of Respect

Ein Begriff, der als Gegenentwurf zum „Walk of Shame“ steht und für einen respektvollen Umgang mit Menschen nach sexuellen Begegnungen oder Erfahrungen plädiert.

Walk of Shame

Abwertende Bezeichnung für den Heimweg nach einer als gesellschaftlich nicht akzeptiert geltenden sexuellen Begegnung, meist mit dem Ziel, Scham zu erzeugen.

Whataboutism

Ablenkungsmanöver in Diskussionen: Anstatt auf Kritik einzugehen, wird auf ein anderes – vermeintlich gleichwertiges – Problem verwiesen („Und was ist mit...?“). Ziel ist, Verantwortung zu relativieren oder abzulenken.

Weiber

Abwertender Begriff für Frauen, der sie als laut, zänkisch oder ungehobelt darstellt – um Frauen herabzusetzen, die sich widersetzen oder nicht denn Erwartungen an "weibliches Verhalten" entsprechen.

Weibisch

Ausdruck einer sexistischen Abwertung von allem, was als „weiblich“ gelesen wird.

Weichei

Spöttische Bezeichnung für Menschen, die als sensibel, ängstlich oder konfliktscheu gelten – meist Männer, die nicht dem Ideal harter Männlichkeit entsprechen.

Wifey Material

Frau, die als besonders heiratswürdig gilt. Wifey Material ist ein Beispiel für gesellschaftliche Erwartungen an Frauen und Abwertungen von Frauen.

Wohlwollender Sexismus

Scheinbar positive, trotzdem problematische Haltung, bei der Frauen als schützenswert, fürsorglich oder besonders „rein“ dargestellt werden – etwa durch Komplimente, die gleichzeitig auf traditionelle Geschlechterrollen und Abhängigkeiten verweisen. Trotz nettem Ton perpetuiert er Ungleichheit und grenzt Frauen ein.

Woke

US-amerikanischer Slang für „wach“ im Sinne von politischem Bewusstsein, besonders gegenüber sozialen Ungerechtigkeiten. Wird oft abwertend benutzt, um eine vermeintliche Überempfindlichkeit oder Moralkeule zu kritisieren – was den ernsthaften Kampf gegen Ungleichheiten entwertet oder lächerlich macht.

Wokeness/Wokenism

Bewusstsein und Sensibilität für soziale Ungerechtigkeiten, Diskriminierung und Machtstrukturen, besonders im Kontext von Rassismus, Sexismus und anderen Formen der Benachteiligung.

Y

#YesEveryWoman

internationale Kampagne, die systemischen Sexismus und sexualisierte Gewalt gegen Frauen sichtbar macht, klare Solidarität fordert und dabei auch bewusst #NotAllMen thematisiert – also den Unterschied zwischen einzelnen Männern und dem patriarchalen System aufzeigt, das Gewalt ermöglicht.

Your Body My Choice

Provokante Umkehrung des bekannten Slogans „My body, my choice“ und symbolisiert eine Haltung, in der jemand das Recht über den Körper einer anderen Person beansprucht – oft als Ausdruck von Macht und Kontrolle, was sexualisierte Gewalt und patriarchale Herrschaftsstrukturen verdeutlicht und scharf kritisiert werden muss.

Z

Zeitkonfetti

Zerstreute, kurze Zeitfenster im Alltag, die produktives Arbeiten erschweren. Zeitkonfetti betrifft vor allem Frauen, die Care-Arbeit leisten.

Zivilcourage

Mut, sich für andere einzusetzen. Zivilcourage ist wichtig, um Diskriminierung und Gewalt entgegenzutreten.

Zugehörigkeit

Gefühl, Teil einer Gemeinschaft zu sein, angenommen und wertgeschätzt zu werden – unabhängig von Herkunft, Identität oder Lebensweise. Für Betroffene von Ausgrenzung oder Gewalt ist Zugehörigkeit ein zentraler Faktor für Heilung, Selbstwert und Sicherheit.

Zwangsheirat

Ehe, die gegen den Willen mindestens einer Person – meist der Frau – arrangiert oder erzwungen wird.

Zwangskontrolle

Systematische Überwachung, Einschränkung und Kontrolle einer Person durch Partner*innen, Familie oder Umfeld, um deren Handlungen, Kontakte und Entscheidungen zu dominieren und zu bestimmen – eine Form psychischer Gewalt und Machtmissbrauch.

§

§ 218 StGB

§ 218 des deutschen Strafgesetzbuches (StGB) regelt den Schwangerschaftsabbruch (Abtreibung). Laut geltendem Recht ist ein Schwangerschaftsabbruch grundsätzlich rechtswidrig, bleibt aber unter bestimmten Bedingungen straffrei. Er ist ein massiver Eingriff in die körperliche Selbstbestimmung von Frauen* und gebärfähigen Personen. Kritiker*innen fordern die Entkriminalisierung von Schwangerschaftsabbrüchen - weg vom Strafrecht, hin zur Gesundheitsversorgung.

Wichtige Kontakte

Diese Stellen bieten anonym, vertrauensvoll, kompetent und zumeist kostenfrei Unterstützung.

DEUTSCHLAND

Antidiskriminierungsstelle des Bundes
0800 546 5465 & www.antidiskriminierungsstelle.de

Weißer Ring
116 006 & www.weisser-ring.de

Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen
116 016 & www.hilfetelefon.de

Hilfetelefon Gewalt an Männern
0800 123 990 0 & www.maennerhilfetelefon.de

Hotline des Bundes für tatgeneigte Personen
0800 7022240

Kein Täter werden
www.kein-taeter-werden.de

Männer contra Gewalt e.V.
www.maenner-contra-gewalt.de

ÖSTERREICH

Telefonseelsorge

142 & www.telefonseelsorge.at

Opfer Notruf

0800 112 112 & www.opfer-notruf.at

Männernotruf

0800 246 247 & www.maennernotruf.at

SCHWEIZ

Opferhilfe

www.opferhilfe-schweiz.ch/de/

Frauenhelpline gegen Gewalt

0800 222 555 und www.frauenhelpline.ch

Männerwelten

0662 883 464 & www.maennerwelten.ch

EUROPÄISCHE UNION

European Institute for Gender Equality (EIGE)

+370 5 215 7440 & www.eige.europa.eu

Autor*innen

Verena Arps-Roelle blickt auf eine langjährige Karriere in der Mode- und Musikindustrie zurück, in der sie wertvolle Erfahrungen und tiefgehende Perspektiven zu Themen wie Sexismus, Machtstrukturen und gesellschaftlichen Ungleichheiten gewonnen hat.

Sebastian Arps bringt seine umfassende Expertise als Wirtschaftspsychologe, Soziologe und Politikwissenschaftler ein. Seine Schwerpunkte liegen auf (Neuro-)Kommunikation sowie der Begleitung von tiefgreifenden Veränderungsprozessen.

Seit vielen Jahren verbinden Verena und Sebastian ihre Fachkompetenzen, um nachhaltige Veränderungen in Gesellschaft und Unternehmen voranzutreiben. Verena engagiert sich als Gründerin der Initiative „*act & protect® – gegen sexualisierte Gewalt*“, Sebastian ist Gründer der Initiative „*Gemeinsam für Demokratie*“. Zusammen setzen sie sich mit Nachdruck für Feminismus, Gleichberechtigung, Respekt und demokratische Werte ein. Verena und Sebastian sind nicht nur beruflich ein starkes Team, sondern auch privat ein Paar. Mit ihrer Familie leben sie in Münster und engagieren sich gemeinsam für eine offene, faire und vielfältige Gesellschaft.

Mehr über ihre Arbeit und ihr Engagement findet ihr auf:

www.actandprotect.de

www.elementartraining.de

www.gemeinsamfuerdemokratie.com

Nachwort

Wir haben uns bewusst dafür entschieden, dieses Buch im Selbstverlag über Books on Demand zu veröffentlichen.

Warum? Weil uns inhaltliche Freiheit und eine faire Preisgestaltung wichtiger sind als hohe Margen. Dieses Buch ist kein kommerzielles Produkt, das auf Gewinnmaximierung abzielt – es ist ein politisches Statement und ein Werkzeug für echten Wandel.

Sexismus, Stereotype, sexualisierte Gewalt und die dahinterliegenden Mechanismen dürfen nicht hinter Paywalls oder teuren Fachpublikationen verborgen bleiben. Aufklärung, Prävention und Intervention sind elementare gesellschaftliche Aufgaben – sie müssen für alle zugänglich sein, unabhängig vom Geldbeutel.

Mit dieser Entscheidung setzen wir ein Zeichen: Wissen darf kein Luxusgut sein. Wir wollen es niedrigschwellig und erschwinglich bereitstellen, damit möglichst viele Menschen die Chance bekommen, sich zu informieren und zu sensibilisieren.

Denn nur wer gestärkt ist, kann aktiv werden. Und nur gemeinsam – mit Mut, Klarheit und Entschlossenheit – können wir die Missstände bekämpfen, die wir in diesem Buch benennen.

Veränderung beginnt mit jedem Einzelnen von uns. Jetzt.

Quellen

Advocates for Trans Equality (2022). Early Insights: A Report of the 2022 U.S. Transgender Survey.

American Psychological Association (2018). Guidelines for Psychological Practice with Boys and Men.

Anderson und Kilduff (2009). The pursuit of status in social groups. *Current Directions in Psychological Science*.

Anicha, Burnett und Bilen-Green (2015). Men Faculty Gender-Equity Advocates: A Qualitative Analysis of Theory und Praxis. *The Journal of Men's Studies*, 23(1).

Banyard, Eckstein und Moynihan (2010). Sexual violence prevention. *Journal of Interpersonal Violence*, 25.

Barker, Ricardo und Nascimento (2007). Engaging men and boys in changing gender-based inequity in health: Evidence from programme interventions. WHO Library Cataloguing-in-Publication Data.

Becker und Hauser (2009). *Soziale Gerechtigkeit – ein magisches Viereck*. edition sigma.

Bian, Leslie und Cimpian (2017). Gender stereotypes about intellectual ability emerge early and influence children's interests.

Cornell Survey Project (2015). *Street Harassment Statistics in Germany*.

Cosgrave, Lam und Henderson (2020). Scoping Study—London's participation in UN Women's Safer Cities and Safe Public Spaces Programme.

Der Bro Code. How I Met Your Mother Wiki. <https://how-i-met-your-mother.fandom.com/de/wiki/>

Deloitte Access Economics Pty Ltd (2019). The economic costs of sexual harassment in the workplace. Final Report.

DGPs-Kommission (2023). Anreizsystem, Machtmissbrauch und wissenschaftliches Fehlverhalten.

Dove (2020). The Real Cost of Beauty Ideals: Girls' Self-Esteem Report. Dove Self-Esteem Project.

Ellemers, Rink, Derks und Ryan (2012). Women in high places: When and why promoting women into top positions can harm them individually or as a group. Research in Organizational Behavior.

European Institute for Gender Equality (2014). Effective gender equality training: analysing the preconditions and success factors.

European Institute for Gender Equality (2021). The costs of gender-based violence in the European Union.

European Institute for Gender Equality. Gender Statistics Database.

Gemmel und Immig (2022). Catcalling – Umfrage zur Strafwürdigkeit von verbaler sexueller Belästigung. KriPoZ, 2.

Grant Thornton International Ltd. (2022). Women in Business – Opening the door to diverse talent.

Hall (1966). The Hidden Dimension. Doubleday.

Hegewisch, Forden und Mefferd (2021). Paying Today and Tomorrow: Charting the Financial Costs of Workplace Sexual Harassment. Institute for Women's Policy Research und TIME'S UP Foundation.

Albright Stiftung (2023). Frauen in Vorständen.

Kimmel (2017). Angry White Men: American Masculinity at the End of an Era.

Konsortium BuWiK (2025). Bundesbericht Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer frühen Karrierephase.

McKinsey (2020). Diversity wins.

McKinsey & Company & LeanIn.Org (2023). Women in the Workplace 2023. Report.

Mech (1999). Alpha status, dominance, and division of labor in wolf packs. Canadian Journal of Zoology.

Mulvey (1975). Visual Pleasure and Narrative Cinema.

Obama (2016). This Is What a Feminist Looks Like. Glamour Magazine.

OECD (2018). PISA 2018.

Paoletti (2012). Pink and Blue: Telling the Boys from the Girls in America.

Pfahl und Unrau (2024). Zeitaufwand für unbezahlte Arbeit (inkl. Fürsorgearbeit und Ehrenamt) 2022. WSI GenderDaten-Portal.

Plan International Deutschland e.V. (2023). Spannungsfeld Männlichkeit.

Queen Bee Syndrome (2015). University of Amsterdam.

Schwertfeger (2023). Macht missbraucht. duz Magazin, 11/2023.

Schnerring und Verlan (2018). Wege aus der Rosa-Hellblau-Falle. ZHB KiTa/Kindheit & Vielfalt.

Simmons (2009). The Curse of the Good Girl: Raising Authentic Girls with Courage and Confidence. Penguin Books.

Solnit (2014). Men Explain Things to Me.

TU München (2020). Tokenism and Gender Diversity in Leadership.

Universität Leipzig (2022). Einstellungen zu Geschlechterrollen in Deutschland. Langzeitstudie.

Van Laar, Meeussen, Veldman, Van Grootel, Sterk und Jacobs (2019). Coping with stigma in the workplace: Understanding the role of threat regulation, supportive factors, and potential hidden costs. *Frontiers in Psychology*, 10.

Warren, Sekhon, Winkelman und Waldrop (2022). Should I 'Check My Emotions at the Door' or Express How I Feel? Role of Emotion Regulation versus Expression of Male Leaders Speaking out against Sexism in the Workplace. *Journal of Applied Social Psychology*, 52(7).

WHO Europe (2023). Social media and mental health of young people in Germany.

Wong (2017). Meta-analyses of the relationship between conformity to masculine norms and mental health-related outcomes. *Journal of Counseling Psychology*.

World Economic Forum (2024). Global Gender Gap Report 2024.

Zero Tolerance Report (2019). Europäische Föderation der Gewerkschaften in den Sektoren Lebensmittel (EFFAT), im Rahmen eines von der Europäischen Union kofinanzierten Projekts (VS/2019/0035).

Alle in diesem Buch verwendeten Online-Quellen wurden zuletzt am 5. Juli 2025 abgerufen.

Einige der in diesem Buch dargestellten Recherchen wurden unter Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI), insbesondere Perplexity und ChatGPT, durchgeführt.

Die dabei entstandenen Inhalte wurden von den Autor*innen geprüft, überarbeitet und in den Gesamtkontext eingeordnet. KI-generierte Texte sind nach deutschem Urheberrecht grundsätzlich nicht als persönliche geistige Schöpfungen geschützt, da sie nicht von einem Menschen, sondern von einer Maschine erstellt werden. Der Mensch bleibt jedoch für die Auswahl, Bearbeitung und Integration der KI-Inhalte verantwortlich.

Es wurde darauf geachtet, dass keine Rechte Dritter verletzt werden und insbesondere keine urheberrechtlich geschützten Werke unzulässig übernommen wurden.

Die Nutzung von KI-Tools diene ausschließlich der Recherche und Unterstützung. Die finale inhaltliche Verantwortung für die Auswahl, Bearbeitung und Veröffentlichung der Inhalte liegt bei den Autor*innen.

Dieser Hinweis erfolgt im Sinne größtmöglicher Transparenz und zur Wahrung der urheberrechtlichen Vorgaben.

Sprache wirkt. Immer.

Sie kann verbinden – oder verletzen.

Sie kann sichtbar machen – oder unsichtbar halten.

Ebenso wie die Worte, die wir wählen, können auch unsere Handlungen, Bewertungen und Denkweisen trennen – oder verbinden.

Dieses Buch begleitet Lea und Daniel durch einen scheinbar normalen Tag voller Situationen, in denen Sprache, Verhalten und auch Schweigen zum Schauplatz werden: Von subtilen Abwertungen, unausgesprochenen Erwartungen und Rollenmustern bis hin zu offenen Machtstrukturen. Ein Tag, der vielleicht an eigene Erfahrungen und Wahrnehmungen erinnert, zur Reflexion einlädt und deutlich macht, wie tief Sexismus in unserem Alltag verankert ist – und wie Worte und Taten zu Werkzeugen der Veränderung werden können.

Mit klaren Beispielen, spürbaren Aha-Momenten und einem umfangreichen Glossar zu Begriffen rund um Sexismus, Patriarchat und Gleichberechtigung.

Für alle, die Sexismus erkennen und verändern wollen. Für alle, die Feminismus nicht als Angriff verstehen, sondern als Versprechen auf Respekt, gleiche Chancen und eine gerechtere Zukunft.