

Blogbeitrag:

Sexismus in der Pflege

Sexismus in der Pflege hat Geschichte und trotzdem ist das Thema aktuell. Die Zahlen zu Sexismus Erfahrungen sind erschütternd. Ein weiteres großes Problem stellen die hohen Dunkelzahlen, also nicht gemeldete Vorfälle, die hier nicht mit eingerechnet werden, dar. In diesem Beitrag möchten wir sowohl über Sexismus aufklären als auch konkrete Handlungsoptionen darlegen.

WAS IST SEXISMUS ?

Sexismus

- beschreibt die Diskriminierung von Menschen aufgrund ihres Geschlechts.
- bedeutet Benachteiligung, Bewertung, Abwertung oder Unterdrückung, Machtmissbrauch und Gewalt.
- beruht auf festen Rollenbildern, Geschlechterstereotypen und Vorurteilen.

Besonders häufig trifft er Frauen, Mädchen sowie trans- und nicht-binäre Personen.



Geschützt wird man in Deutschland vor Diskriminierung und auch Sexismus durch das **Grundgesetz, Artikel 3:**

„Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“

Themenblock: Historie und Bedeutung

Die immer **noch vorherrschenden Rollenbilder**, patriarchale Struktur und die Diskriminierung und strukturelle Benachteiligung von marginalisierten Gruppen, hat Geschichte.

Diese Historie hat immer noch Auswirkung auf unseren Alltag, wie wir leben und arbeiten. Frauen übernehmen mehr **Care-Arbeit**, sie kümmern sich zum Beispiel öfter um Kinder und alte Menschen als Männer. Täglich bringen Frauen **52 Prozent mehr Zeit** für unbezahlte Sorgearbeit auf als Männer. Da dies Arbeit ist, die nicht bezahlt ist, entsteht hier ein riesiges Ungleichgewicht in Macht, Unabhängigkeit und Belastung.

Inzwischen arbeiten die meisten Frauen, meist zusätzlich, in der Lohnarbeit. Gerade die **Pflegebranche** mit ca. **80 % Frauenanteil** ist ein exzellentes Beispiel. Durch die besondere Qualifizierung leisten die meisten beruflich Pflegenden auch neben der Lohnarbeit unbezahlte Care-Arbeit. Oft auch im erweiterten privaten Umfeld.

Frauen verdienen immer noch vergleichsweise weniger Geld als Männer (**Gender Pay Gap**), und sind seltener in Führungspositionen (**Gender-Leadership Gap**). Auch in der Pflegebranche ist dies durch Zahlen belegbar: ca. 40 % der Leitungspositionen werden durch männliche Pflegefachpersonen besetzt, wobei der Gesamtanteil der Pflegefachmänner nur bei 20 % liegt. Hier besteht weiterhin eine größere Chance als Mann Karriere zu machen, wie als eine Frau.

Geprägt durch bestimmte Erwartungen wie Personen sich als ‘Frau’ oder ‘Mann’ verhalten sollen entstehen Rollenbilder. In der Pflege ist **dieses Rollenbild** gepflegt vom **Bild der sich aufopfernden, selbstlosen, großzügigen „Schwester“** die, die Pflege als Berufung sieht. Parallel gibt es zudem noch die Rolle der **„sexy Nurse“**, die Pflegenden als unterwürfige, dienende, verführerische und befriedigungsbringende Person beschreibt. Diese beiden Bilder prägen **die weibliche Rolle als Pflegenden**. Männer hingegen haben wenig Zuschreibung die ihre Rolle als Pfleger prägt. Diese vorherrschenden Rollenbilder prägen unser Denken bewusst und unbewusst. Aus diesen Denkmustern und Rollenerwartungen entsteht oft sexistisches Verhalten. Besonders betroffen von Sexismus sind zum Frauen und trans Menschen.

Studie:

Sexuelle Belästigung und Gewalt in Pflege- und Betreuungsberufen

Ergebnisbericht für die Pflegebranche – Bereiche stationäre Pflegeeinrichtungen und ambulante Pflegedienste, Stand 01/2021
Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege

63 %

63 % haben mind. 1x/Jahr **Nonverbale sexuelle Belästigung und Gewalt** erlebt

70 %

70 % haben mind. 1x/Jahr **Verbale sexuelle Belästigung und Gewalt** erlebt

53 %

53 % haben mind. 1x/Jahr **Körperliche sexuelle Belästigung und Gewalt** erlebt

Themenblock: Formen von Sexismus

Form	Erklärung	Beispiel
Benachteiligung	Die Betroffene Person erlebt aufgrund ihres Geschlechts eine Benachteiligung.	• Benachteiligung einer Frau bei der Auswahl für eine Leitungsposition
verbal	Äußerungen, Fragen	Ein Patient:in sagt: • „Komm, leg dich doch zu mir ins Bett.“, • „Wenn ich dich sehe, steigt mein Blutdruck doch sowieso.“ • „Wann bringst du mir denn meine Medikamente Mäuschen“
nonverbal	Ohne Worte, Mimik und Gestik	• Starren auf das Dekolleté • betrachten einer Pflegefachperson und bewusstes Ablecken der Lippen
Übergriffiges Verhalten	Verhalten, dass die Grenzen der betroffenen Person überschreitet	• ein vermeintlich unbeabsichtigtes Berühren der Brüste, • Patient:innen masturbieren bewusst, wenn sie wissen, dass man ins Zimmer kommt • Patient:innen wünschen Unterstützung bei der Intimpflege von Auszubildenden, die nicht wissen, dass sie fähig sind dies ohne Hilfe zu tun.
Sexismus und Machtmissbrauch durch Kollegi:nnen	Sexismus durch Vorgesetzte und Personen in Machtpositionen, wie Chefärzt:innen	• unangenehme Flirt des Chefarztes • degradierende Verhalten von Vorgesetzten
Intersektionaler Sexismus	Menschen werden aus mehreren Gründen oder aufgrund bestimmter Merkmale benachteiligt. Oft trifft Sexismus gemeinsam mit Rassismus auf	• das stereotype Bild der „exotischen Verführerin“

Themenblock: Reaktion auf Sexismus

- **Mut, Grenzen kommunizieren, Distanz schaffen:** Es ist wichtig sich zu trauen, offen über sexistische Vorfälle in der Pflege zu sprechen. Wenn es die Situation zulässt, sollte die Pflegekraft ruhig, klar und kurz reagieren. Entscheidend ist, dass die Grenze klar wird z.B. „Stopp, ich bin nicht Ihre Süße, mein Name ist Annika.“ Wenn dies nicht hilft oder wenn Sicherheit oder Würde verletzt sind, sollte sie die Situation verlassen.
- **Krankheitsbedingtes Verhalten:** Gerade, wenn ein Verhalten krankheitsbedingt erklärbar ist (z.B. Demenz) braucht es klare Maßnahmen: veränderte Versorgungssituation, andere Ansprache, geschlechter- oder beziehungsbezogene Zuordnung, Doppelbesuche, Fallbesprechungen, ärztliche Abklärung oder Anpassungen im Pflegeablauf. Bei Personen, die bekannt sind für sexistisches/ diskriminierendes Verhalten unbedingt zu zweit versorgen, dann ist eine Zeug:in und Unterstützer:in dabei.
- **Meldewege und zusätzliche Ansprechpersonen:** Jedes Verhalten, das die eigene Grenze überschreitet, sollte an die Vorgesetzte Person gemeldet werden: Pflegedienstleitung (PDL) oder Einrichtungsleitung, Ombudsstellen, Betriebsrat/MAV/Personalrat, Gleichstellungsbeauftragte, Gewerkschaft (rechtliche Beratung), Berufsgenossenschaft (bei schweren Vorfällen oder psychischen Folgeschäden greift die Unfallversicherung), Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen, Polizei

Wichtig zu wissen:

Arbeitgebende sind verpflichtet, eine **Beschwerdestelle** einzurichten, also eine Person oder Abteilung innerhalb ihres Betriebs zu benennen, die eine Beschwerde offiziell entgegennimmt.



Übersicht Beratungsangebote:

Die Fachstelle **Antidiskriminierungsberatung** hat eine **Übersicht** in Form einer Landkarte über alle **Beratungsangebote** zu Diskriminierung erstellt. Manche Stellen bieten qualifizierte Antidiskriminierungsberatung an, manche bieten Erst- und Verweisberatung an, manche zu spezifischen Diskriminierungserfahrungen und/oder Lebensbereichen.

<https://fachstelle.antidiskriminierung.org/beratungsstellen/>

Themenblock: Prävention von Sexismus

Der wichtigste Ansatz in Bezug auf Diskriminierung ist Prävention. Hierzu zählt sowohl Information als auch Kommunikation. Dazu gehört Informationsmaterialien zu sexueller Belästigung bereitstellen und verteilen, SpeakupKultur: Sexismus konfrontieren lernen – und mit Konfrontation umgehen, Sensibilisierungstrainings durchführen und einen SafeSpace für betroffene erstellen.

WAS KANNST DU TUN?

- Informiere dich: Gibt es einen **Standard/Leitlinie gegen Sexismus** und sexuelle Belästigung in meinem Betrieb/ meiner Einrichtung
 - wenn ja, schaue dir den Standard/ Leitlinie an, informiert diese ausreichend?
 - wenn nein, die Stationsleitung/ PDL/ Gleichstellungsbeauftragte etc. darum bitten einen zu erstellen
- Informiere dich: Gibt es eine **Beschwerdestelle** in meinem Betrieb/ meiner Einrichtung
 - wenn ja, wird hierzu ausreichend informiert?
 - wenn nein, reiche eine formelle, schriftliche Beschwerde direkt bei der Geschäftsführung des Hauses ein. Arbeitgebende sind gesetzlich verpflichtet eine Beschwerdestelle einzurichten.

Mehr Informationen zum Thema findet ihr bei ‘Gemeinsam gegen Sexismus’. Auch wir als BochumerBund sind Bündnispartner und uns liegt das Thema Sexismus am Herzen. Als Gewerkschaft fordern wir klare Leitlinien, Präventionskonzepte und anonyme Meldewege für Betroffene.

Bündnis

**GEMEINSAM
GEGEN
SEXISMUS**

Quellen:

(Zugriff am 04.08.2026)

- Homepage: <https://www.ppm-online.org/pflegedienstleitung/recht-in-der-pflege/sexuelle-belaestigung-in-der-altenpflege/>
- Homepage: <https://gs-qsa-pflege.de/wp-content/uploads/2026/05/20260422-Empfehlungen-zum-Gewaltschutz-in-der-Pflege.pdf>
- Homepage: <https://www.fluter.de/sexismus-pflegekraefte-krankenhaeuser>
- Homepage: <https://pflegenetzwerk-deutschland.de/wie-mehr-frauen-in-fuehrungspositionen-kommen>
- Homepage: https://www.solute-recruiting.de/media/2024/08/2021-02-10_Ergebnisse-Gender-Studie.pdf
- Homepage: https://gemeinsam-gegen-sexismus.de/wp-content/uploads/2026/02/EAF_Handreichung_Gemeinsam_gegen_Sexismus_web-barrierefrei.pdf
- Homepage: <https://www.bpb.de/kurz-klapp/lexika/lexikon-in-einfacher-sprache/331402/sexismus/>