

Merkblatt - Sexuelle Belästigung

Hilfestellung für Auszubildende und Ausbilder/-innen

Quelle IHK Nordschwarzwald

Fürsorgepflicht

Pflichten der Ausbildenden, § 14 BBiG

Ausbildende haben dafür zu sorgen, dass Auszubildende charakterlich gefördert sowie sittlich und körperlich nicht gefährdet werden.

Sexuelle Belästigung

Sexuelle Belästigung kann vielfältige Formen annehmen. Auszubildende können davon genauso betroffen sein, wie erwachsene Personen. Mitarbeitende können von ihrer Chefin oder ihrem Chef sexuell belästigt werden, eine Chefin oder ein Chef von seinen Mitarbeitenden, eine lernende Person von ihrer Ausbilderin oder ihrem Ausbilder, von einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter oder von einer anderen lernenden Person.

Grundsätzlich fällt unter sexuelle Belästigung

Jeder Annäherungsversuch oder jede Form der Abwertung, die im Betrieb und insbesondere von der betroffenen Person nicht erwünscht ist. Darunter fallen insbesondere: Drohungen, das Versprechen von Vorteilen, das Auferlegen von Zwang und das Ausüben von Druck zum Erlangen eines Entgegenkommens sexueller Art. Die Erscheinungsformen reichen von subtilen Verhaltensweisen bis hin zu strafrechtlich relevanten Tatbeständen, wie zum Beispiel:

- Anzügliche und peinliche Bemerkungen über das Äußere
- Herabwürdigende Blicke und Gesten
- Unerwünschte Körperkontakte und aufdringliches Verhalten
- Sexistische Mails
- Vorzeigen, Aufhängen und Versenden (z.B. per Mail) von pornografischem Material
- Sexistische Äußerungen und Witze
- Annäherungsversuche
- Einladungen mit Versprechen von Vorteilen oder unter Androhung von Nachteilen
- Verfolgungen innerhalb und außerhalb des Betriebs
- Erpressen und Erzwingen sexueller Beziehungen
- Körperliche Übergriffe
- Nötigung und Vergewaltigung

Wie erkennt man sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz?

Das Vorliegen einer sexuellen Belästigung wird in der Regel nicht leicht erkannt.

Folgende Fragen können hilfreich sein:

- Würde die Person A. sich gleich verhalten, wenn ihre Mutter/Partnerin, ihr Vater/Partner oder ihre Vorgesetzten zuschauen könnten?
- Wäre es A. angenehm, ihre Bemerkung oder ihr Tun morgen auf der Titelseite der Tageszeitung zu lesen?
- Sind dieses Verhalten, diese Aussagen tatsächlich im Interesse der Geschäftstätigkeit und der Arbeitssituation förderlich?
- Würde A. dieses Verhalten auch gegenüber einer hierarchisch höher gestellten Person praktizieren?
- Wenn zwei Geschlechter beteiligt sind: würde A. diese Bemerkung auch gegenüber einem Angehörigen ihres Geschlechts formulieren?

Was tun Sie als Ausbilder/-in in konkreten Fällen?

Klarheit verschaffen

Beobachten Sie, dass eine Auszubildende, ein Auszubildender sexuell belästigt wird oder kommen Ihnen solche Vermutungen zu Ohren, sprechen Sie die betroffene Person an. Verschaffen Sie sich Klarheit. Sind Sie sicher, dass die Person belästigt wird, müssen Sie als vorgesetzte Person Maßnahmen treffen, damit eine Belästigung nicht mehr vorkommen kann. Den Belästiger oder die Belästigerin gilt es mit Sanktionen von weiteren Übergriffen abzuhalten.

Wenn nötig, Vertrauenspersonen beiziehen

Berücksichtigen Sie, dass eine Frau, die von einem Mann belästigt wird, sich meist nicht einem anderen Mann anvertraut, und umgekehrt. Schalten Sie als Ausbilder/-in evtl. eine Vertrauensperson des gleichen Geschlechts ein, die das Gespräch mit der betroffenen Person aufnehmen kann. Bei jugendlichen Männern, die von Männern belästigt werden, könnte eine weibliche Person jedoch größeres Vertrauen genießen als eine männliche.

Die betroffene Person immer ernst nehmen

Das Empfinden und die Wahrnehmung der betroffenen Person sind immer ausschlaggebend, ob eine Handlung oder Äußerung als sexuelle Belästigung empfunden wird. Nehmen Sie deshalb auch Auszubildende ernst, die sich über Belästigungen beklagen, die Ihnen harmlos erscheinen. Jede Gruppe entwickelt ihre Tonalität, ihre Umgangsformen, die für sie alltäglich sind und deshalb nicht mehr hinterfragt werden. Stößt eine neue Person zu einer Gruppe, wie das beim Eintritt einer lernenden Person in den Ausbildungsbetrieb immer der Fall ist, kann sie Verhaltensweisen oder Äußerungen, die bis dahin gültig waren, als belästigend empfinden. Weisen Sie die lernende Person, die sich beklagt, nicht mit der Begründung zurück, dass das schon immer so war. In dem Moment, in dem eine Verhaltensweise von einer Person als unerwünscht und belästigend empfunden und dieses Empfinden auch geäußert wird, ist jede Wiederholung dieser Verhaltensweise eine sexuelle Belästigung und damit zu unterlassen. Haben sie den Mut, auch festgefahrene Muster zu hinterfragen und wenn nötig zu stoppen.

Die betroffene Person schützen

In erster Linie müssen Sie die Person schützen, die sagt, dass sie sexuell belästigt werde. Besprechen sie die Situation, unterstützen Sie die betroffene Person und vermitteln Sie Adressen von spezialisierten Opferberatungsstellen. Unternehmen Sie aber nichts, was gegen den Willen des Opfers ist.

Auszubildende/-r belästigt andere sexuell

Belästigt eine lernende Person andere sexuell, müssen Sie auch einschreiten. Suchen Sie das Gespräch mit der Person und weisen Sie sie darauf hin, dass sexuelle Belästigungen in Ihrem Betrieb nicht toleriert werden. Sollte sie mit den Belästigungen trotzdem fortfahren, treffen Sie mit der lernenden Person eine schriftliche Vereinbarung, in der aufgeführt ist, was sie unterlassen soll und mit welchen Konsequenzen sie zu rechnen hat, falls sie sich nicht an die Vereinbarung hält (Versetzung in eine andere Abteilung, Kündigung des Ausbildungsvertrags). Vermitteln sie der lernenden Person Adressen von Fachstellen oder begleiten Sie sie allenfalls zu einem ersten Gespräch.

Auch Verdächtige schützen

Es kommt auch vor, dass Unschuldigen vorgeworfen wird, sie hätten andere sexuell belästigt. Ist der Verdacht eines sexuellen Missbrauchs in der Öffentlichkeit ausgesprochen, auch wenn er unbegründet ist, ist der Ruf der betroffenen Person geschädigt. Das kann so weit gehen, dass es für diese Person schwierig ist, ihre Arbeitsstelle halten zu können oder eine neue zu finden. Deshalb ist es wichtig, Vermutungen oder Anklagen gut zu prüfen und nicht zu äußern, bevor Sie sicher sind, worum es geht. Solange der Verdacht einer sexuellen Belästigung nicht erhärtet ist, bedarf auch der oder die Angeklagte eines Schutzes.

Schnelle Klärung und Sanktionen für Belästigende

Das Ziel muss es aber sein, den Sachverhalt möglichst bald zu untersuchen. Am besten wird diese Untersuchung von einer unabhängigen Stelle geführt. Falls sich der Verdacht erhärtet, müssen Sanktionen gegen den Täter oder die Täterin ergriffen werden. Bei wiederholter Belästigung muss auch eine dauerhafte Versetzung des Täters oder der Täterin oder eine Kündigung ins Auge gefasst werden.

Informationen einholen bei zuständigen, internen Stellen oder externen Fachstellen

Falls es in Ihrem Betrieb ein Reglement betreffend sexueller Belästigung gibt, informieren Sie sich über die vorgesehenen Schritte. Begleiten Sie die betroffene Person zu den speziell geschulten Fachleuten in den entsprechenden Anlaufstellen im Unternehmen. Ist in Ihrem Betrieb kein geregeltes Verfahren vorgesehen, sollten Sie sich unbedingt von Fachstellen beraten lassen. Die Unterstützung der IHK-Nordschwarzwald und der vertrauensvolle Umgang mit der Sachlage ist in jedem Fall gewährt.

Auswirkungen während der Ausbildung

Für das Unternehmen

Für das Unternehmen hat sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz negative Konsequenzen. Wo Grenzüberschreitungen hingenommen und nicht bei geringsten Vorkommnissen sofort eingeschritten wird, ist das Betriebsklima unweigerlich gestört. Geringere Arbeitsleistungen, Kündigungen, fehlende Arbeitsmotivation, Absenzen wegen Krankheit, Verlust von gutem Personal sind meist die Folgen eines Nicht-Handelns. Die Kosten, die durch sexuelle Belästigung entstehen, sind hoch. Kommt es zu gerichtlichen Klagen gegen einen Betrieb, ist zusätzlich mit einem großen Imageverlust zu rechnen.

Für die Betroffenen

Für die Betroffenen können sexuelle Belästigung schwerwiegende Folgen haben. Gefühle der Verunsicherung, Entwürdigung oder Wut und Ohnmacht entstehen, aber auch gesundheitliche Probleme wie Kopf- oder Magenschmerzen, Schlafstörungen oder schwere Depressionen. Ganz bestimmt wird immer die Arbeitsleistung stark beeinträchtigt, ebenso kann der Abschluss der Ausbildung gefährdet sein.

Präventionsmaßnahmen

Information und Kommunikation

Je nachdem, wie die Zuständigkeiten im Ausbildungsbetrieb geregelt sind, müssen Sie als Ausbilder/-in, Ihre Vorgesetzten oder die Betriebsinhaber/innen im Betrieb kommunizieren, dass sexuelle Belästigung nicht geduldet wird, Betroffene unterstützt werden, und gegenüber Personen, die andere belästigen, Sanktionen ergriffen werden. Sensibilisieren Sie die Mitarbeitenden. Informieren Sie über die verschiedenen Formen von sexueller Belästigung und die gesetzlichen Grundlagen. Thematisieren Sie auch das Tragen freizügiger Kleidung und regeln Sie, was im Betrieb erwartet wird.

Respektvoller Umgang

Zu einem belästigungsfreien Klima können Sie als Ausbilder/-in beitragen. Verhalten Sie sich gegenüber den Auszubildenden und Mitarbeitenden respektvoll und wertschätzend. Sehen Sie hin, nicht weg und sprechen Sie verletzende oder herabwürdigende Sprüche oder andere Grenzverletzungen im betrieblichen Alltag an. Unterstützen Sie die Auszubildenden und nehmen Sie die jungen Frauen und Männer ernst, wenn sie sich über Grenzverletzungen beklagen.

Verantwortung übernehmen

Vielleicht haben Sie als Ausbilder/-in Angst, als überempfindlich taxiert zu werden. Es kann aber auch sein, dass selbst Betroffene aus Scham abweisend reagieren, wenn Sie Grenzüberschreitungen ansprechen. Reagieren und Einschreiten braucht Mut, ist aber Teil der Führungs- und Ausbildungsverantwortung, die Sie als Ausbilder/-in tragen.



Industrie- und Handelskammer
Heilbronn-Franken

Hilfsangebote

- [Home - Pfiffigunde](#)
- [Organisation - bff Frauen gegen Gewalt e.V.](#)
- [JuMäX - Landkreis Heilbronn](#)
- [Hilfe für Betroffene « Bündnis "Gemeinsam gegen Sexismus"](#)

Stand März 2025