Sexuelle Belästigung

Der ultimative Arbeitgeber-Leitfaden

Live-Schaltung mit Günter Stein,

Ihr Arbeitsrechts-Experte durch und durch

PERSONALWISSEN

„Der schlimmste Fehler ist, sich keines solchen bewusst zu sein.“

Thomas Carlyle



Herzlich willkommen!

PERSONALWISSEN

Ein aktuelles Urteil … und ein Stück aus dem Lehrbuch

Stellen Sie sich vor:

- Eine Mitarbeiterin kommt zu Ihnen und sagt: „Ein Kollege hat mich gegen meinen Willen geküsst.“
- Sie sind schockiert.
- Sie wollen die Mitarbeiterin schützen.
- Gleichzeitig bestreitet der Kollege den Vorwurf.
- Es gibt keine Zeugen.

Und dann?

Ein aktuelles Urteil … und ein Stück aus dem Lehrbuch

- ***Glauben Sie der Mitarbeiterin und kündigen dem Kollegen?***
- Warten Sie ab, bis jemand den Vorfall beweisen kann?
- Versetzen Sie vorsichtshalber einen der beiden?

Ein Fall aus NRW:

Ein aktuelles Urteil … und ein Stück aus dem Lehrbuch

Der Fall:

- Eine Arbeitnehmerin erhebt schwere Vorwürfe.
- Ein Kollege habe sie unerwartet umarmt und gegen ihren Willen auf den Hals geküsst.
- Der Kollege berichtet dagegen, er habe sich lediglich mit einer Umarmung verabschieden wollen.
- Als er ihre ablehnende Reaktion bemerkt habe, habe er sich sofort entschuldigt. Geküsst habe er sie nie. …

Ein aktuelles Urteil … und ein Stück aus dem Lehrbuch

- Vorfall meldet edie Arbeitnehmerin vier Tage, nachdem er (angeblich) passiert ist.
- Meldung erfolgte an ihren Vorgesetzten und die Personalabteilung.

Und jetzt machte der Arbeitgeber wirklich alles richtig:

Ein aktuelles Urteil … und ein Stück aus dem Lehrbuch

- Er ließ sich den Vorfall schriftlich schildern.
- Er organisierte ein Gespräch mit der Arbeitnehmerin, dem Vorgesetzen, dem Personalleiter und einer Ombudsperson für die Prävention sexueller Gewalt.
- Die Arbeitnehmerin durfte eine Vertrauensperson hinzuziehen.
- Der Arbeitgeber hörte außerdem den beschuldigten Arbeitnehmer an.
- Er wertete weitere Informationen aus und …

Ein aktuelles Urteil … und ein Stück aus dem Lehrbuch

- .. Er organisierte ein weiteres Gespräch und versuchte, eine sichere Fortsetzung der Zusammenarbeit zu ermöglichen.
- Vor allem bemühte sich der Arbeitgeber darum, dass beide Beschäftigte während ihrer Arbeit voneinander getrennt eingesetzt wurden.
- Tatsächlich …

Ein aktuelles Urteil … und ein Stück aus dem Lehrbuch

- … begegneten sie sich nach dem Vorfall während der Arbeit kein weiteres Mal.
- Trotzdem kündigte die Arbeitnehmerin schließlich selbst UND:

Anschließend verlangte sie vom Arbeitgeber Schadenersatz und Entschädigung. Insgesamt ging es um rund 37.300 Euro. Argument:

Ein aktuelles Urteil … und ein Stück aus dem Lehrbuch

- Arbeitgeber hätte sie besser schützen müssen.

Glasklare Entscheidung vom Gericht (LAG Hamm, Urteil vom 15.1.2026, Az. 18 Sla 485/26):

Ein aktuelles Urteil … und ein Stück aus dem Lehrbuch

- Keine Entschädigung. Kein Schadenersatz!

Begründung:

- Arbeitgeber hatte den **Vorwurf ernst genommen**, den **Sachverhalt sorgfältig untersucht**, **beide Seiten angehört** und **Schutzmaßnahmen** ergriffen.
- Dass sich der behauptete Kuss am Ende nicht beweisen ließ, durfte dem Arbeitgeber deshalb nicht als Pflichtverletzung angelastet werden.

Die Lehre:

Ein aktuelles Urteil … und ein Stück aus dem Lehrbuch

- Jede Beschwerde ernst nehmen – aber BEIDE Seiten berücksichtigen!

- Lieber schneller als zu zögerlich handeln. Denn sexuelle Belästigung im Sinne des Gesetzes ($ 3 Abs. 4 AGG) fängt früh an:

Sexuelle Belästigung: Was ist das?

- Gemeint ist **unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten**, das die Würde eines Menschen verletzt oder verletzen soll.
- Das können **körperliche Übergriffe** sein.
- Es können aber genauso **sexistische Bemerkungen**, **sexuelle Aufforderungen**, **anzügliche Nachrichten** oder **unerwünscht gezeigte pornografische Bilder** sein.

Wichtig:

Sexuelle Belästigung: Was ist das?

- Das Verhalten muss weder wiederholt auftreten noch mit körperlicher Gewalt verbunden sein.
- Bereits ein einzelner schwerwiegender Vorfall kann reichen.
- Der Satz „Das war doch nur Spaß“ ist dabei keine arbeitsrechtliche Entschuldigung.
- Genauso wenig hilft die Behauptung, ein Verhalten sei lediglich als Kompliment gemeint gewesen. IMMER:

.

Sexuelle Belästigung: Was ist das?

- … greift **§ 12 AGG**: Sie müssen Beschäftigte vor solchen Übergriffen schützen.
- **§13 AGG** gibt Beschäftigten ausdrücklich das Recht, sich darüber zu beschweren.

Die **3 wichtigsten Grundregeln**:

Die 3 wichtigsten Grundregeln:

- **Erstens:** Hören Sie aufmerksam zu.
- **Zweitens:** Behandeln Sie den Vorwurf vertraulich.
- **Drittens:** Halten Sie fest, was Ihnen berichtet wurde.

Fragen Sie nach dem Datum, dem Ort, dem konkreten Verhalten und möglichen Zeugen.

Fragen Sie auch, ob Nachrichten, Fotos oder andere Beweismittel vorhanden sind.

Und …

Die 3 wichtigsten Grundregeln:

Schützen Sie die Beteiligten sofort. Beispiel:

- Bei einem schweren Vorwurf können Sie zunächst dafür sorgen, dass die Beteiligten während der Untersuchung getrennt arbeiten. Das hat auch Der Arbeitgeber im Ausgangsfall getan.

- Sie können beispielsweise Dienstpläne ändern, Arbeitseinsätze trennen oder den beschuldigten Mitarbeiter vorübergehend mit anderen Aufgaben betrauen.

- Eine zeitlich begrenzte Freistellung ist ggfs. auch möglich (Vertrag prüfen, Interessen beider Seiten berücksichtigen) Wichtig:

Die 3 wichtigsten Grundregeln:

- Die Person, die sich beschwert, darf durch die Schutzmaßnahme **nicht noch zusätzlich benachteiligt werden**.

- Falsch: „Dann versetzen wir eben die betroffene Mitarbeiterin.“
- Richtig: Suchen Sie zuerst nach einer Lösung, die ihre berufliche Stellung, ihre Vergütung und ihre Entwicklungsmöglichkeiten wahrt. Tipp:

UNBEDINGT herunterladen:



Was tun, wenn Kunden, Patienten oder Bewohner betroffen sind?

Sexuelle Belästigung ist keineswegs immer eine Angelegenheit zwischen zwei

Maße gegen
Pflichten vers

Mein Tipp

Wenn Beschä
Tätigkeit mit
Pflegebedürfti



PERSONAL

Abmahnung oder sofortige Kündigung? So treffen Sie die richtige Entscheidung

Nach einer nachgewiesenen sexuellen Belästigung stellt sich die Frage: Welche Sanktion ist rechtlich angemessen§ 12 Abs. 3 AGG nennt verschiedene Möglichkeiten: Abmahnung, Umsetzung, Versetzung und Kündigung.

Um es klar zu sagen: Die Auswahl hängt

Beispiel 3
Übergriff

*Ein Mitarbe
die Brust u
gegen ihrer*

Folge:

Ist der Vor
der Täter k
können Sie
hier meine
ordentlich.



sApp-Konten oder
Postfächer Ihrer
Sie weder eigenmächtig
leren Herausgabe oder
echtsgrundlage
i dienstlichen Systemen
orderliche und
uswertung
. 5 und 6 DSGVO, § 26

entieren Sie bei jedem

Sofortschutz: So handeln Sie, ohne jemanden vorzuverurteilen

Jetzt geht es direkt rein in den betrieblichen Alltag – und damit zur Frage: Wie geht es weiter. Die Betroffenen und Beschuldigten werden wohl kaum weiter miteinander arbeiten wollen oder können.

und die Interessenabwägung im Einzelfall.

Was gilt, wenn am Ende weiterhin Aussage gegen Aussage steht?

Dann gilt es, zwischen drei Ergebnissen zu unterscheiden.

Erstens: Der Vorwurf lässt sich

Checkliste: Die 15 wichtigsten Punkte für den Ernstfall

Nutzen Sie diese Übersicht, sobald in Ihrem Unternehmen ein entsprechender Vorwurf bekannt wird.



PERSONAL

PLUS:

Kommt kostenlos mit (Post):







Nächster Schritt: Ermittlungen

Genau hier lag die Stärke des Arbeitgebers im Ausgangsfall:

- Die Verantwortlichen haben sorgfältig zugehört.
- Sie haben schriftliche Erklärungen eingeholt.
- Sie haben den beschuldigten Arbeitnehmer mit den konkreten Vorwürfen konfrontiert.
- Und sie haben versucht, Widersprüche aufzuklären.

Das heißt:

Nächster Schritt: Ermittlungen

- Führen Sie grundsätzlich **getrennte Gespräche** mit der betroffenen Person, möglichen Zeugen und dem beschuldigten Arbeitnehmer.
- Halten Sie die **Aussagen** genau fest.
- Fragen Sie bei **Unklarheiten** nach.
- Geben Sie dem Beschuldigten Gelegenheit, sich zu jedem konkreten Vorwurf zu äußern. Denn:

Nächster Schritt: Ermittlungen

- … auch seine Persönlichkeitsrechte müssen Sie wahren.
- Ihre Aufgabe als Arbeitgeber besteht darin, den **Sachverhalt möglichst zuverlässig aufzuklären.**
- Es geht darum, die **betroffene Person ernst zu nehmen** und **zugleich offen zu prüfen, was tatsächlich geschehen** ist.

Schritt 5:

Wenn Aussage gegen Aussage steht

Gar nicht untypisch:

- Eine Mitarbeiterin behauptet, belästigt worden zu sein.
- Ein Kollege bestreitet alles.
- Weitere Beweise fehlen.
- Was dann?

Wenn Aussage gegen Aussage steht

- Arbeitsrechtliche Sanktionen dann **noch nicht möglich.**
- Arbeitnehmer also noch nicht abmahnen oder kündigen, weil ein anderer einen schweren Vorwurf gegen ihn erhebt.
- Sie dürfen (und müssen) müssen die Untersuchung erst durchführen (und abschließen).
- Aber prüfen, welche organisatorischen Schutzmaßnahmen bis dahin erforderlich sind.

Tipp:

UNBEDINGT herunterladen:

Was tun, wenn Kunden, Patienten oder Bewohner betroffen sind?

Sexuelle Belästigung ist keineswegs immer eine Angelegenheit zwischen zwei

Maße gegen
Pflichten vers

Mein Tipp

Wenn Beschä
Tätigkeit mit
Pflegebedürfti

:sApp-Konten oder
Postfächer Ihrer
Sie weder eigenmächtig
leren Herausgabe oder
echtsgrundlage
i dienstlichen Systemen
orderliche und
uswertung
. 5 und 6 DSGVO, § 26

ientieren Sie bei jedem

Sofortschutz: So handeln Sie, ohne jemanden vorzuverurteilen

Jetzt geht es direkt rein in den betrieblichen Alltag – und damit zur Frage: Wie geht es weiter. Die Betroffenen und Beschuldigten werden wohl kaum weiter miteinander arbeiten wollen oder können.

PERSONAL

Abmahnung oder sofortige Kündigung? So treffen Sie die richtige Entscheidung

Nach einer nachgewiesenen sexuellen Belästigung stellt sich die Frage: Welche Sanktion ist rechtlich angemessen§ 12 Abs. 3 AGG nennt verschiedene Möglichkeiten: Abmahnung, Umsetzung, Versetzung und Kündigung.

Um es klar zu sagen: Die Auswahl hängt

Beispiel 3
Übergriff

*Ein Mitarbe
die Brust u
gegen ihrer*

Folge:

Ist der Vor
der Täter k
können Sie
hier meine
ordentlich.

Was gilt, wenn am Ende weiterhin Aussage gegen Aussage steht?

Dann gilt es, zwischen drei Ergebnissen zu unterscheiden.

Erstens: Der Vorwurf lässt sich

Checkliste: Die 15 wichtigsten Punkte für den Ernstfall

Nutzen Sie diese Übersicht, sobald in Ihrem Unternehmen ein entsprechender Vorwurf bekannt wird.



PERSONALWISSEN

Schritt 6: Wann dürfen Sie abmahnen, versetzen oder kündigen?

Untersuchung ergibt Schuld – Reaktion erforderlich (§ 12 Abs. 3 AGG)

Schwere prüfen – Rechtsprechung als Leitfaden:

Schritt 6: Wann dürfen Sie abmahnen, versetzen oder kündigen?

Abmahnung:

- Der Fall: Arbeitnehmerin schlägt jüngeren Praktikantin auf das Gesäß. Arbeitgeber kündigt fristlos.
- Kündigung unwirksam, denn: Arbeitgeber war seit 27 Jahren beanstandungsfrei beschäftigt, hatte seinen Fehler eingeräumt und sich entschuldigt.
- Folge: Abmahnung hätte ausgereicht (LAG Bremen, Urteil vom 10.02.2026, Az. 1 SLa 75/25).

Schritt 6: Wann dürfen Sie abmahnen, versetzen oder kündigen?

Versetzung:

- Ein Arbeitnehmer wird beschuldigt, eine Kollegin sexuell belästigt zu haben.
- Der Arbeitgeber mahnte ihn ab und versetzte ihn an einen anderen Standort.
- Abmahnung unwirksam (sexuelle Belästigung ließ ich mir beweisen), Versetzung trotzdem wirksam, denn:

Schritt 6: Wann dürfen Sie abmahnen, versetzen oder kündigen?

Versetzung:

- … Arbeitgeber durfte die beiden Beschäftigten zur Entschärfung des Konflikts räumlich trennen.
- Voraussetzung war, dass die Versetzung vom Direktionsrecht gedeckt und für den Arbeitnehmer zumutbar war (LAG Köln, Urteil vom 25.02.2025, Az. 7 SLa 456/24).

Schritt 6: Wann dürfen Sie abmahnen, versetzen oder kündigen?

Fristlose Kündigung

- Ein Arbeitnehmer greift Kollegin während der Arbeitszeit gezielt in den Schritt. Anschließend fasst er sich selbst in den Schritt und ruft: „Oh, da tut sich ja was.“
- Arbeitgeber kündigt fristlos.
- Zu Recht so das LAG Köln (Urteil vom 1.6.2020, Az. 4 Sa 644/19). Begründung:

Schritt 6: Wann dürfen Sie abmahnen, versetzen oder kündigen?

Fristlose Kündigung

- Sexueller Übergriff so schwerwiegend, dass eine vorherige Abmahnung nicht erforderlich war.
- Daran änderte auch die über 16-jährige Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers nichts.
- Für den Arbeitnehmer war eine Weiterbeschäftigung bis zum Ablauf der 6-monatigen Kündigungsfrist unzumutbar.

Fazit:

Schritt 6: Wann dürfen Sie abmahnen, versetzen oder kündigen?

Bei **schweren, nachgewiesenen sexuellen Übergriffen dürfen Sie auch einem langjährigen Arbeitnehmer sofort fristlos** kündigen. § 12 Abs. 3 AGG verpflichtet Sie, Ihre Beschäftigten wirksam vor sexueller Belästigung zu schützen.

Übrigens:

Schritt 6: Wann dürfen Sie abmahnen, versetzen oder kündigen?

- Im entschiedenen Fall hatte sich die betroffene Arbeitnehmerin erst rund drei Monate nach dem Übergriff an den Arbeitgeber gewandt.
- Das LAG Köln sagt darin keinen Widerspruch zu ihrer glaubhaften Schilderung.
- Manchmal sitzt der Schock so groß, dass es einfach Zeit braucht, bis man drüber reden kann. Doch so oder so:

Schritt 6: Wann dürfen Sie abmahnen, versetzen oder kündigen?

- Sie dürfen vorher notwendige Ermittlungen durchführen.
- Diese müssen Sie aber mit der **gebotenen Eile** vorantreiben.
- Das bedeutet: Solange Sie zügig ermitteln und Beteiligte anhören, beginnt die Zweiwochenfrist noch nicht zu laufen. Erst wenn der Sachverhalt für Sie abschließend geklärt ist, tickt die Uhr.“

Letzter Schritt:

Maßnahmen nach Abschluss der Untersuchung

- Jetzt haben Sie den Vorfall aufgeklärt.
- Sie haben über Konsequenzen entschieden.

Prüfen Sie nun auch, ob die betroffene Person künftig sicher arbeiten kann.

- Sind die Dienstpläne passend geregelt?
- Sind …

Maßnahmen nach Abschluss der Untersuchung

- … mögliche Kontaktverbote oder organisatorische Trennungen umgesetzt?
- Müssen Führungskräfte über konkrete Schutzvorgaben informiert werden?
- Und wissen die Beschäftigten, an wen sie sich bei weiteren Problemen wenden können?

Rückmeldung an betroffene Person:

Maßnahmen nach Abschluss der Untersuchung

- Sie muss erfahren, dass ihre Beschwerde geprüft wurde und wie ihr Schutz künftig sichergestellt wird.
- Dabei bleiben vertrauliche Personalinformationen anderer Mitarbeiter geschützt.

Fazit:

Fazit:

- **Erstens:** Jeder konkrete Hinweis auf sexuelle Belästigung verdient eine ernsthafte Prüfung.
- **Zweitens:** Betroffene Person schützen und gleichzeitig die Rechte des beschuldigten Mitarbeiters respektieren.
- **Drittens:**

Fazit:

- **Drittens:** Ist die Belästigung nachgewiesen, brauchen Sie eine wirksame und angemessene Reaktion.
- **Viertens:** Bei einer fristlosen Kündigung zählen neben den Tatsachen auch die Fristen und die Beteiligungsrechte des Betriebsrats.

Wenn Sie diese vier Regeln beherrschen und die acht Schritte dieser Sendung beachten, sind Sie für einen solchen Ernstfall wesentlich besser vorbereitet. **UND:**

UNBEDINGT herunterladen:



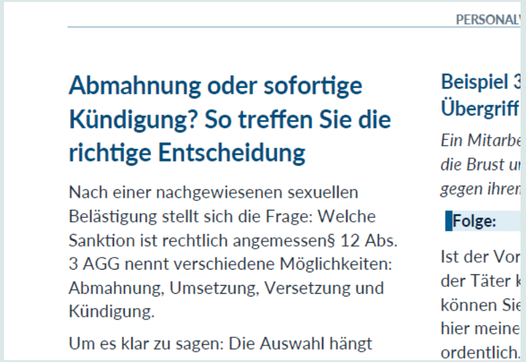
Was tun, wenn Kunden, Patienten oder Bewohner betroffen sind?

Sexuelle Belästigung ist keineswegs immer eine Angelegenheit zwischen zwei

Maße gegen
Pflichten vers

Mein Tipp

Wenn Beschä
Tätigkeit mit
Pflegebedürfti



PERSONAL

Abmahnung oder sofortige Kündigung? So treffen Sie die richtige Entscheidung

Nach einer nachgewiesenen sexuellen Belästigung stellt sich die Frage: Welche Sanktion ist rechtlich angemessen§ 12 Abs. 3 AGG nennt verschiedene Möglichkeiten: Abmahnung, Umsetzung, Versetzung und Kündigung.

Um es klar zu sagen: Die Auswahl hängt

Beispiel 3
Übergriff

*Ein Mitarbe
die Brust u
gegen ihrer*

Folge:

Ist der Vor
der Täter
können Sie
hier meine
ordentlich.



sApp-Konten oder
Postfächer Ihrer
Sie weder eigenmächtig
leren Herausgabe oder
echtsgrundlage
i dienstlichen Systemen
orderliche und
uswertung
. 5 und 6 DSGVO, § 26

entieren Sie bei jedem

Sofortschutz: So handeln Sie, ohne jemanden vorzuverurteilen

Jetzt geht es direkt rein in den betrieblichen Alltag – und damit zur Frage: Wie geht es weiter. Die Betroffenen und Beschuldigten werden wohl kaum weiter miteinander arbeiten wollen oder können.

und die Interessenabwägung im Einzelfall.

Was gilt, wenn am Ende weiterhin Aussage gegen Aussage steht?

Dann gilt es, zwischen drei Ergebnissen zu unterscheiden.

Erstens: Der Vorwurf lässt sich

Checkliste: Die 15 wichtigsten Punkte für den Ernstfall

Nutzen Sie diese Übersicht, sobald in Ihrem Unternehmen ein entsprechender Vorwurf bekannt wird.



PERSONAL

PLUS:

Kommt kostenlos mit (Post):







Herzlichen Dank und bis zum nächsten Mal!

PERSONALWISSEN