

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Der ultimative Arbeitgeberleitfaden

Vom ersten Hinweis bis zur rechtssicheren Entscheidung
mit Prüfschritten, Fristen, Checklisten und Mustern
Mehr Sicherheit geht nicht!

PERSONALWISSEN

PERSONALWISSEN

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz: Der ultimative Arbeitgeberleitfaden

Vom ersten Hinweis bis zur rechtssicheren Entscheidung

Inhaltsverzeichnis:

Sexuelle Belästigung – was zählt denn eigentlich alles dazu? 5
Beispiel 1: Der vermeintlich harmlose Kommentar 5
Beispiel 2: Die unerwünschte Berührung 5
Beispiel 3: Das Foto auf WhatsApp 5
Beispiel 4: Die Betriebsfeier 6
Warum Sie handeln müssen – auch wenn zunächst Aussage gegen Aussage steht .. 6
Ihr Sofortplan: Die ersten 24 Stunden nach einer Beschwerde 7
Schritt 1: Hören Sie der betroffenen Person zu 7
Schritt 2: Halten Sie die Angaben fest 8
Schritt 3: Prüfen Sie den unmittelbaren Schutzbedarf 8
Schritt 4: Sichern Sie Beweise 8
Schritt 5: Bestimmen Sie, wer den Fall untersucht 9
Schritt 6: Informieren Sie über das weitere Vorgehen 9
Sofortschutz: So handeln Sie, ohne jemanden vorzuverurteilen 9
Beispiel: Die falsche Versetzung 10
So klären Sie den Vorwurf richtig auf 10
Gespräch 1: Die betroffene Person 10
Gespräch 2: Mögliche Zeugen 11
Gespräch 3: Der beschuldigte Arbeitnehmer / die beschuldigte Arbeitnehmerin* . 11
Was gilt, wenn am Ende weiterhin Aussage gegen Aussage steht? 11
Der Lehrbuch-Fall: Hier hat der Arbeitgeber vieles richtig gemacht 12
Bei besonders Schutzbedürftigen gelten strengere Maßstäbe 14

Fall 1: Der Amtsleiter und die junge Auszubildende 14
Fall 2: Sexueller Übergriff auf eine junge Mitauszubildende 15
Fall 3: Der Rabbiner missbraucht das Vertrauen eines Gemeindemitglieds..... 15
Was bedeutet das für Sie?..... 15
Abmahnung oder sofortige Kündigung? So treffen Sie die richtige Entscheidung 16
Beispiel 1: Eine erstmalige verbale Grenzüberschreitung 16
Beispiel 2: Wiederholte Belästigung trotz Abmahnung 16
Beispiel 3: Schwerer körperlicher Übergriff 17
Beispiel 4: Die junge Praktikantin und der langjährige Mitarbeiter 17
Ihre Entscheidungshilfe 17
Die Fristenfalle: Wann eine fristlose Kündigung zu spät kommt 18
Beispiel: Der Mitarbeiter ist im Urlaub..... 18
Denken Sie an den Betriebsrat..... 19
Was tun, wenn Kunden, Patienten oder Bewohner betroffen sind?..... 19
Wann haften Sie als Arbeitgeber auf Schadenersatz? 20
So gehen Sie nach Abschluss der Untersuchung klug und rechtssicher vor 21
Erstens: Informieren Sie die betroffene Person über das Ergebnis. 21
Zweitens: Informieren Sie die betroffene Person über das Ergebnis. 21
Drittens: Überprüfen Sie die Schutzmaßnahmen. 21
Viertens: Bewahren Sie die erforderlichen Unterlagen datenschutzgerecht auf. 21
Fünftens: Nutzen Sie die Erkenntnisse für Ihre Prävention. 21
Mein abschließender Rat..... 22
Checkliste: Die 15 wichtigsten Punkte für den Ernstfall..... 22
Die 3 wichtigsten Musterschreiben – übernahmefertig für Sie 23
Muster 1: Bestätigung einer Beschwerde 23
Muster 2: Anhörung des beschuldigten Arbeitnehmers 23
Muster 3: Mitteilung über den Abschluss der Untersuchung 24

Editorial: Ein Thema, bei dem Wegschauen teuer werden kann

Hand aufs Herz: Wissen Sie, was in Ihrem Unternehmen passiert, wenn eine Mitarbeiterin sexuell belästigt wird? An wen kann sie sich wenden? Wer untersucht den Vorwurf? Und wer entscheidet anschließend über die Konsequenzen?

Vielleicht denken Sie jetzt: „Zum Glück hatten wir so einen Fall noch nie."

Das wäre natürlich schön. Aber wissen Sie das wirklich?

Eine repräsentative Studie im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes aus dem Jahr 2019 ergab, dass 9 Prozent der befragten Erwerbstätigen innerhalb der vorangegangenen drei Jahre sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erlebt hatten. Bei den Frauen waren es sogar 13 Prozent, bei den Männern 5 Prozent. Und das Thema bleibt aktuell:

Allein 2024 wandten sich Menschen in 348 Beratungsanfragen wegen sexueller Belästigung an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Diese Zahl erfasst ausschließlich entsprechende Beratungsanfragen bei dieser Stelle.

Was mich an diesem Thema besonders beschäftigt, ist die schwierige Situation der Arbeitgeber. Denn eines ist völlig klar:

Wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter sexuell belästigt wird, müssen Sie handeln. Das schreibt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, kurz AGG, ausdrücklich vor.

Genau diese Fragen beantwortet Ihnen dieser Leitfaden.

Ich habe dafür die aktuelle Rechtsprechung ausgewertet und die wichtigsten Arbeitgeberpflichten in eine Reihenfolge gebracht, die Sie im Ernstfall direkt anwenden können.

Mir geht es dabei um zwei Dinge: Sie sollen Ihre Beschäftigten wirksam schützen. Gleichzeitig sollen Sie als Arbeitgeber rechtlich richtig handeln und Entscheidungen treffen, die auch vor Gericht Bestand haben. Denn selbst eine gut gemeinte Kündigung kann unwirksam sein, wenn Sie die falsche Maßnahme wählen oder eine Frist versäumen.

Wie Sie beides vermeiden, erfahren Sie jetzt.

Mit herzlichen Grüßen

- Aber was tun Sie, wenn der beschuldigte Mitarbeiter alles bestreitet?
- Was tun Sie, wenn ein langjähriger Abteilungsleiter plötzlich wegen sexueller Übergriffe auffällt?

- Oder wenn sich herausstellt, dass eine junge Auszubildende von ihrem Vorgesetzten belästigt wurde?
- Und dürfen Sie einem Mitarbeiter sofort fristlos kündigen, wenn eine sexuelle Belästigung nachgewiesen ist?

Sexuelle Belästigung – was zählt denn eigentlich alles dazu?

Was ist sexuelle Belästigung? Wo fängt sie an? Die gesetzliche Antwort finden Sie in § 3 Abs. 4 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Danach liegt sexuelle Belästigung vor, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird. Darunter fallen beispielsweise sexuelle Handlungen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts und unerwünschtes Zeigen pornografischer Darstellungen.

Beispiel 1: Der vermeintlich harmlose Kommentar

Ein Abteilungsleiter sagt zu seiner Mitarbeiterin vor versammelter Mannschaft: „Mit dieser Bluse bringen Sie heute aber die Männer durcheinander." Die Mitarbeiterin empfindet die Bemerkung als unangenehm und bloßstellend. Der Abteilungsleiter stellt sie wegen ihrer vermeintlichen sexuellen Wirkung auf Männer vor den Kollegen heraus.

Folge: Das ist eine sexuelle Belästigung nach § 3 Abs. 4 AGG. Denn die unerwünschte Bemerkung hat einen sexuellen Bezug und verletzt unter diesen Umständen die Würde der Mitarbeiterin. Dass der Abteilungsleiter seine Äußerung als Kompliment verstanden wissen will, ändert daran nichts.

> Wichtig:
>
> Bereits eine einzelne Bemerkung kann sexuelle Belästigung sein. Ob deshalb eine Abmahnung oder sogar eine Kündigung gerechtfertigt ist, prüfen Sie gesondert anhand der Schwere des Vorfalls. Hierzu später mehr.

Beispiel 2: Die unerwünschte Berührung

Ein Mitarbeiter legt einer Kollegin ungefragt die Hand auf das Gesäß. Folge: Hier liegt regelmäßig ein sexuell bestimmter körperlicher Übergriff vor.

Beispiel 3: Das Foto auf WhatsApp

Ein Arbeitnehmer schickt einer Kollegin ungefragt ein intimes Foto. Folge: Das stellt sexuelle Belästigung dar. Denn auch digitale Belästigung fällt unter § 3 Abs. 4 AGG.

Beispiel 4: Die Betriebsfeier

Auf der betrieblichen Weihnachtsfeier fordert ein Vorgesetzter eine Mitarbeiterin mehrfach auf, ihn zu küssen. Die Mitarbeiterin weist ihn zurück, doch er lässt nicht locker.

Folge: Das ist sexuelle Belästigung nach § 3 Abs. 4 AGG. Denn die wiederholte, unerwünschte Aufforderung zum Küssen verletzt unter diesen Umständen ihre Würde. Hinzu kommt, dass der Vorgesetzte seine berufliche Stellung gegenüber der Mitarbeiterin ausnutzt.

Wichtig für Sie als Arbeitgeber:

Auch auf betrieblichen Weihnachtsfeiern, Sommerfesten und Betriebsausflügen gelten Ihre Schutzpflichten nach § 12 AGG. Das gilt ebenso, wenn die Veranstaltung abends in einem Restaurant stattfindet und die Teilnahme freiwillig ist. Und: Erfahren Sie während der Feier von einem solchen Vorfall, müssen Sie einschreiten und weitere Belästigungen verhindern. Je nach Schwere des Vorfalls kommen anschließend eine Abmahnung oder eine Kündigung in Betracht. Entscheidend sind das konkrete Verhalten, seine objektiv erkennbare Unerwünschtheit und die Verletzung der Würde des Betroffenen. Wein Thema, um das es auf den folgenden Seiten geht.

Mein Tipp: Legen Sie in Ihrem Unternehmen anhand konkreter Beispiele fest, welches Verhalten unerwünscht ist. Damit wissen alle Beschäftigten, wo die Grenzen liegen.

Warum Sie handeln müssen – auch wenn zunächst Aussage gegen Aussage steht

Stellen Sie sich folgende Situation vor: Eine Arbeitnehmerin kommt zu Ihnen und berichtet, ein Kollege habe sie in einem unbeobachteten Moment gegen ihren Willen geküsst. Der Kollege bestreitet das. Zeugen gibt es keine. Was nun?

Klare Antwort: Hier greift Ihre gesetzliche Schutzpflicht. Nach § 12 Abs. 1 AGG müssen Sie die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz Ihrer Beschäftigten vor Benachteiligungen ergreifen. Dazu gehören ausdrücklich sexuelle Belästigungen. Die wichtigsten Regeln lauten:

- § 12 Abs. 1 und 2 AGG: Sie müssen vorbeugen, Ihre Beschäftigten über ihre Rechte informieren und angemessene Schutzmaßnahmen treffen. Dazu gehören auch Schulungen.

- § 13 AGG: Ihre Beschäftigten dürfen sich bei einer zuständigen Stelle im Unternehmen beschweren. Sie müssen die Beschwerde prüfen und das Ergebnis mitteilen.
- § 12 Abs. 3 AGG: Ist eine sexuelle Belästigung durch einen Beschäftigten festgestellt, müssen Sie geeignete, erforderliche und angemessene Maßnahmen ergreifen.
- § 12 Abs. 4 AGG: Sie müssen Beschäftigte auch vor Belästigungen durch Dritte schützen, beispielsweise Kunden, Gäste oder Patienten.
- § 14 AGG: Bleiben geeignete Schutzmaßnahmen aus, kann die betroffene Person unter den gesetzlichen Voraussetzungen ihre Arbeit ohne Verlust des Entgelts einstellen.
- § 16 AGG: Wer seine Rechte geltend macht oder eine Beschwerde unterstützt, darf deswegen keine Nachteile erfahren.

Tipp: Sorgen Sie für eine feste Anlaufstelle

Jeder Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin muss wissen, an wen er bzw. sie sich wenden kann. Das kann eine Person in der Personalabteilung, eine eigens bestimmte Beschwerdestelle oder eine andere geeignete Stelle sein. Wichtig ist, dass auch Beschwerden gegen Vorgesetzte oder die Geschäftsführung bearbeitet werden können.

Und noch etwas: Es spielt keine Rolle, auf welchem Weg Sie von einem konkreten Vorwurf erfahren. Sobald ein entsprechender Vorwurf im Raum steht, gilt es zu prüfen, ob Schutz- und Aufklärungsmaßnahmen erforderlich sind.

Ihr Sofortplan: Die ersten 24 Stunden nach einer Beschwerde

Ich empfehle Ihnen, bei entsprechenden Vorwürfen immer nach demselben Schema vorzugehen. Das hilft Ihnen, auch in einer emotional schwierigen Situation den Überblick zu behalten. Die ersten 24 Stunden sind dabei eine praktische Zielvorgabe, keine gesetzliche Frist.

Schritt 1: Hören Sie der betroffenen Person zu

Geben Sie ihr Gelegenheit, den Vorfall in eigenen Worten zu schildern.

Fragen Sie nach:

- Was ist genau passiert?
- Wann und wo?
- Wer war beteiligt?

- Gibt es mögliche Zeugen?
- Gibt es Nachrichten, Fotos oder andere Belege?
- Ist die betroffene Person weiteren Kontakten mit dem Beschuldigten ausgesetzt?

Vermeiden Sie Suggestivfragen. Ein Satz wie „Sie haben sich bestimmt nur missverstanden“ gehört hier genauso wenig hin wie die vorschnelle Feststellung, der Beschuldigte sei bereits überführt.

Schritt 2: Halten Sie die Angaben fest

Lassen Sie ein Gedächtnisprotokoll erstellen oder fertigen Sie selbst ein Gesprächsprotokoll an. Notieren Sie auch, wann Sie erstmals vom Vorwurf erfahren haben. Das ist wichtig, wenn Sie später über eine fristlose Kündigung nachdenken.

Schritt 3: Prüfen Sie den unmittelbaren Schutzbedarf

- Müssen die beiden Beschäftigten am nächsten Morgen wieder zusammenarbeiten?
- Findet eine gemeinsame Nachtschicht statt?
- Besteht ein Abhängigkeitsverhältnis?

Je nach Situation müssen Sie sofort organisatorische Maßnahmen ergreifen.

Schritt 4: Sichern Sie Beweise

Bei sexueller Belästigung steht später oft Aussage gegen Aussage. Deshalb ist es wichtig, vorhandene Beweise möglichst frühzeitig zu sichern.

So gehen Sie vor:

1. WhatsApp-Nachrichten und private Chats: Zeigt Ihnen eine Mitarbeiterin anzügliche Nachrichten, bitten Sie sie, Ihnen die betreffenden Chatverläufe freiwillig als Screenshots zur Verfügung zu stellen. Achten Sie darauf, dass Absender, Datum, Uhrzeit und der Zusammenhang der Nachrichten erkennbar sind. Lassen Sie die Originalnachrichten aufbewahren.
2. Dienstliche E-Mails und Teams-Nachrichten: Lassen Sie die konkret betroffenen Nachrichten durch Ihre IT-Abteilung sichern. Ein Zugriff auf Mitarbeiterpostfächer ist zulässig, soweit er zur Aufklärung erforderlich ist und eine Rechtsgrundlage besteht. Dabei sind insbesondere die betrieblichen Regelungen zur privaten Nutzung zu beachten.
3. Dienst- und Schichtpläne: Prüfen Sie, ob die Beteiligten zum angegebenen Zeitpunkt gemeinsam Dienst hatten. Sichern Sie die entsprechenden Unterlagen. Dasselbe gilt für vorhandene Zutrittsprotokolle, wenn deren Auswertung für die konkrete Untersuchung datenschutzrechtlich zulässig ist.

4. Zeugenaussagen: Bitten Sie mögliche Zeugen, ihre Wahrnehmungen möglichst zeitnah schriftlich festzuhalten. Wichtig sind Datum, Uhrzeit, Ort und die möglichst genaue Wiedergabe von Äußerungen und Handlungen.
5. Gedächtnisprotokolle: Lassen Sie auch die betroffene Person möglichst zeitnah aufschreiben, was geschehen ist. Halten Sie fest, wann das Protokoll erstellt wurde. Ein solches Protokoll hilft bei der Aufklärung, ersetzt aber nicht automatisch den Beweis des Vorfalls.
6. Achtung Datenschutz: Private Smartphones, WhatsApp-Konten oder persönliche E-Mail-Postfächer Ihrer Mitarbeiter dürfen Sie weder eigenmächtig durchsuchen noch deren Herausgabe oder Entsperrung ohne Rechtsgrundlage erzwingen. Auch bei dienstlichen Systemen ist eine gezielte, erforderliche und verhältnismäßige Auswertung vorgeschrieben (Art. 5 und 6 DSGVO, § 26 BDSG).
7. Mein Tipp: Dokumentieren Sie bei jedem gesicherten Beweismittel, wann Sie es erhalten haben, von wem es stammt und wer darauf Zugriff hat. Bewahren Sie die Unterlagen zugriffsgeschützt auf und beschränken Sie deren Nutzung auf die erforderliche Aufklärung und rechtliche Bearbeitung.

Schritt 5: Bestimmen Sie, wer den Fall untersucht

Die Person muss unparteiisch sein und über die nötigen Kenntnisse verfügen.

Beschuldigt die Arbeitnehmerin beispielsweise ihren direkten Vorgesetzten, sollte gerade dieser die Beschwerde selbstverständlich nicht selbst bearbeiten.

Schritt 6: Informieren Sie über das weitere Vorgehen

Die betroffene Person soll wissen, wie die Untersuchung abläuft und wer ihr Ansprechpartner ist.

> Mein Tipp: Versprechen Sie Vertraulichkeit, soweit dies mit einer ordnungsgemäßen Aufklärung vereinbar ist. Absolute Geheimhaltung können Sie angesichts der erforderlichen Anhörung des Beschuldigten häufig nicht zusagen.

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.

Es geht also um die Frage: Können Sie die Dienstpläne ändern? Können Sie die Mitarbeiter vorübergehend räumlich trennen, Ihnen andere Zuständigkeiten zuweisen oder den Beschuldigten vorübergehend freistellen?

Wichtig: Eine solche Maßnahme dient zunächst dem Schutz und der Aufklärung. Sie ist noch keine abschließende Entscheidung über Schuld oder Unschuld.

Beispiel: Die falsche Versetzung

Eine Mitarbeiterin beschwert sich über ihren Abteilungsleiter. Der Arbeitgeber antwortet: „Dann versetzen wir Sie eben in unsere andere Niederlassung. Dort begegnen Sie ihm nicht mehr.“ Für die Mitarbeiterin bedeutet das täglich 45 Minuten zusätzliche Fahrzeit. Der beschuldigte Abteilungsleiter bleibt unverändert auf seinem Arbeitsplatz.

Das ist eine problematische Lösung.

Denn wer sich wegen sexueller Belästigung beschwert, darf dadurch keine beruflichen Nachteile erleiden (§ 16 AGG). Prüfen Sie deshalb vorrangig Maßnahmen, welche die betroffene Person in ihrer bisherigen beruflichen Stellung schützen. Eine freiwillige Versetzung auf ihren Wunsch ist etwas anderes als eine belastende Maßnahme gegen ihren Willen.

Wichtig:

Besteht ein Betriebsrat, beachten Sie dessen Beteiligungsrechte. Zum Beispiel bei mitbestimmungspflichtigen Versetzungen (§ 99 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)).

So oder so: Trennen Sie die Entscheidung über notwendige sofortige Schutzmaßnahmen von der späteren Entscheidung über arbeitsrechtliche Sanktionen.

So klären Sie den Vorwurf richtig auf

Sexuelle Belästigung findet häufig unter vier Augen statt. Es fehlen Zeugen und Beweise. Es steht Aussage gegen Aussage. Sie werden mit zwei völlig unterschiedlichen Schilderungen konfrontiert.

In dieser Situation ist Fingerspitzengefühl gefragt. Deshalb empfehle ich Ihnen drei getrennte Gesprächsschritte.

Gespräch 1: Die betroffene Person

- Lassen Sie sich den Ablauf schildern.
- Fragen Sie nach konkreten Handlungen und Formulierungen.
- Welche Reaktion gab es unmittelbar?
- Hat die Person jemandem davon erzählt?

- Gibt es Nachrichten aus der Zeit nach dem Vorfall?

Gespräch 2: Mögliche Zeugen

- Fragen Sie nach möglichen Zeuginnen.
- Das müssen keineswegs nur unmittelbare Augenzeugen sein. Ein Kollege kann beispielsweise beobachtet haben, dass die betroffene Person unmittelbar nach dem Vorfall aufgelöst war und ihm davon berichtete. Solche Angaben können für die Beweiswürdigung Bedeutung haben.

Gespräch 3: Der beschuldigte Arbeitnehmer / die beschuldigte Arbeitnehmerin*

- Konfrontieren Sie ihn oder sie mit den konkreten Vorwürfen.
- Geben Sie ihm/ihr ausreichend Gelegenheit zur Stellungnahme.
- Fragen Sie auch nach entlastenden Umständen und Unterlagen.
- Dokumentieren Sie die Antworten.

* Auch wenn die Mehrzahl der Vorfälle von Männern ausgeht, gibt es auch Fälle, von Frauen die Tatperson waren. Ein Urteil des Arbeitsgericht Heilbronn dreht sich um einen solchen Fall (Urteil vom 18.06.2026, Az. 8 Ca 57/26):

Bei einer betrieblichen Jahresauftaktfeier ging eine Arbeitnehmerin gleich mehrere männliche Kollegen sexuell an. Einem Mann schob sie unter dem Tisch ihren Fuß in den Schritt. An einem anderen rieb sie beim Tanzen ihren Unterkörper. Einen dritten bedrängte sie mit sexuellen Anspielungen. Der Arbeitgeber kündigte fristlos, hilfsweise ordentlich.

Das Arbeitsgericht Heilbronn bestätigte die ordentliche Kündigung. Die fristlose Kündigung ging den Richtern allerdings zu weit. Denn die Mitarbeiterin war fast zehn Jahre beanstandungsfrei beschäftigt gewesen und stand bei den Vorfällen unter Alkoholeinfluss. Dem Arbeitgeber war deshalb die Weiterbeschäftigung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zumutbar.

Wichtig für Sie: Das Geschlecht spielt beim Schutz vor sexueller Belästigung keine Rolle. Und auch eine ausgelassene Betriebsfeier entschuldigt sexuelle Übergriffe nicht. Entscheidend für die Kündigung ist die Schwere des Verhaltens 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 bestätigen.

- Dann prüfen Sie die erforderlichen arbeitsrechtlichen Maßnahmen.

Zweitens: Der Vorwurf lässt sich widerlegen.

- Dann muss der beschuldigte Arbeitnehmer entsprechend entlastet werden.

Drittens: Der Vorwurf bleibt ungeklärt.

- Dann bewerten Sie weiterhin den erforderlichen Schutzbedarf. Eine Sanktion wegen einer als erwiesen behandelten Tat setzt allerdings den Nachweis der Pflichtverletzung voraus. Und:

Eine Besonderheit gibt es bei der sogenannten Verdachtskündigung: Ein dringender Verdacht, der auf konkreten objektiven Tatsachen beruht, kann nach gründlicher Aufklärung und Anhörung des Beschuldigten selbst einen Kündigungsgrund darstellen. Es darf aber dann nach Prüfung aller Umstände mit größtmöglicher Sicherheit feststellen, dass nur diese Person als Täterin oder Täter in Frage kommt beziehungsweise sich der Vorfall so gestaltet hat, wie geschildert

Der folgende aktuelle Fall zeigt, wie Sie als Arbeitgeber in so einer schwierigen Situation absolut rechtssicher vorgehen:

Der Lehrbuch-Fall: Hier hat der Arbeitgeber vieles richtig gemacht

Der Fall:

Eine Ärztin warf einem Kollegen vor, er habe sie nach einem Bereitschaftsdienst gegen ihren Willen umarmt und auf den Hals geküsst. Der Kollege schilderte die Begegnung anders: Er habe sich lediglich mit einer Umarmung verabschieden und der Ärztin einen ruhigen Dienst wünschen wollen. Einen Kuss habe es weder gegeben noch habe er einen solchen versucht. Und als er bemerkte, dass die Ärztin die Umarmung ablehnte und eine Abwehrbewegung machte, habe er sofort reagiert und gesagt: „Mein Fehler, Entschuldigung.“

Vier Tage nach dem Vorfall informierte die Ärztin ihren Chefarzt und die Personalabteilung.

Der Arbeitgeber nahm die Beschwerde ernst. Er ließ ein Gedächtnisprotokoll erstellen, organisierte Gespräche unter Beteiligung einer Ombudsperson und hörte auch den beschuldigten Arzt an. Dabei kam sogar zur Sprache, dass es bereits 2019 einen Vorwurf sexueller Übergriffigkeit gegen den Arzt gegeben haben soll.

Auch diesem Hinweis ging das Krankenhaus nach. Außerdem bemühte sich der Arbeitgeber darum, dass sich beide Ärzte bei der Arbeit möglichst nicht mehr begegneten.

Die Ärztin meldete sich später krank. Anschließend kündigte sie ihr Arbeitsverhältnis und verlangte vom Krankenhaus insgesamt 37.333,59 Euro Schadenersatz und Entschädigung. Ihre Begründung: Der Arbeitgeber habe sie nach ihrer Beschwerde unzureichend geschützt. Sie habe weiterhin befürchten müssen, dem beschuldigten Arzt im Dienst zu begegnen. Wegen dieser Situation habe sie schließlich gekündigt.

Durch den Arbeitgeberwechsel seien ihr zudem Einnahmen aus Bereitschaftsdiensten entgangen.

Die Entscheidung: Der Arbeitgeber musste keinen Cent zahlen!

Das Landesarbeitsgericht Hamm wies sämtliche Forderungen zurück. Denn zum einen ließ sich nicht feststellen, dass der Arzt die Ärztin tatsächlich auf den Hals geküsst hatte. Dafür fehlten Beweise. Den Vorwurf des Kusses hatte der Arzt bestritten und seine eigene Darstellung schriftlich festgehalten. Gleichzeitig hatte der Arbeitgeber seine Schutz- und Aufklärungspflichten erfüllt.

Klartext: Diese Maßnahmen hatte der Arbeitgeber ergriffen:

1. Beschwerde ernst genommen: Die Ärztin wurde angehört und gebeten, den Vorfall in einem ausführlichen Gedächtnisprotokoll festzuhalten.
2. Vertrauenspersonen hinzugezogen: Am ersten ausführlichen Gespräch nahmen neben dem Direkten Vorgesetzten und dem Personalleiter eine Ombudsperson für die Prävention sexueller Gewalt und eine Vertrauensperson der betroffenen Arbeitnehmerin teil.
3. Beschuldigten angehört: Der Arbeitnehmer erhielt Gelegenheit, den Vorfall aus seiner Sicht zu schildern. Auch er fertigte ein Gedächtnisprotokoll an.
4. Weitere Hinweise geprüft: Das Arbeitgeber befasste sich auch mit dem älteren Vorwurf aus dem Jahr 2019 und später vorgelegten Chatnachrichten, aus denen sich aber keine weiteren Beweise ergeben hatten
5. Erneutes Gespräch durchgeführt: Bei einem weiteren Termin mit beiden Betroffenen, den Verantwortlichen des Krankenhauses, der Ombudsperson und einem Vertreter der Mitarbeitervertretung wurde versucht, den Sachverhalt weiter aufzuklären.
6. Kontakte organisatorisch vermieden: Der beschuldigte Arzt wurde nach den Vorwürfen überwiegend an einem anderen Standort eingesetzt. Tatsächlich begegneten sich die beiden nach dem Vorfall während der Arbeit kein weiteres Mal.
7. Weitere Lösung angeboten: Der Ärztin wurde zusätzlich ein Wechsel in einen anderen Arbeitsbereich angeboten. Sie entschied sich stattdessen für die Kündigung.

Das Ergebnis: Da die Schilderungen voneinander abwichen, Zeugen fehlten und weitere Ermittlungen keine Klarheit brachten, durfte der Arbeitgeber den Vorfall als nicht weiter aufklärbar ansehen. Das Gericht stellte ausdrücklich fest, dass das Krankenhaus seiner Aufklärungspflicht in einer rechtlich einwandfreien Weise nachgekommen war. Es hatte sowohl die Interessen der Ärztin als auch die Persönlichkeitsrechte des beschuldigten Arztes berücksichtigt (LAG Hamm, Urteil vom 15.01.2026, Az. 18 SLa 485/25).

Wichtig für Sie:

Dokumentieren Sie gerade bei ungeklärten Vorwürfen ganz genau, welche Aufklärungsschritte Sie unternommen haben, welche Schutzmaßnahmen Sie ergriffen haben und warum Sie so entschieden haben.

Beispiel:

Eine Mitarbeiterin berichtet, ein Kollege habe sie sexuell bedrängt. Der Kollege bestreitet den Vorwurf. Sie hören beide getrennt an und befragen mögliche Zeugen. Weitere Beweise finden sich nicht. Bis zur Klärung arbeiten beide in unterschiedlichen Schichten. Halten Sie anschließend beispielsweise schriftlich fest:

„Beschwerde am 12.11.2026 entgegengenommen. Gespräch mit der betroffenen Mitarbeiterin am selben Tag. Anhörung des beschuldigten Arbeitnehmers am 13.11.2026. Zwei mögliche Zeugen am 14.11.2026 befragt. Beide konnten den Vorfall nicht bestätigen. Getrennte Schichteinteilung ab 12.11.2026 veranlasst. Ergebnis der Untersuchung am 16.11.2026: Vorwurf weder bestätigt noch widerlegt. Weitere Schutzmaßnahmen werden regelmäßig überprüft.“

Eine solche Dokumentation zeigt im Streitfall, dass Sie den Vorwurf ernst genommen, die verfügbaren Erkenntnismöglichkeiten genutzt und konkrete Schutzmaßnahmen getroffen haben. Genau darauf kommt es an.

Bei besonders Schutzbedürftigen gelten strengere Maßstäbe

Wer belästigt wen? Genau diese Frage kann für die Auswahl der arbeitsrechtlichen Konsequenzen entscheidend sein. Denn es macht einen Unterschied, ob zwei gleichgestellte Arbeitnehmer miteinander zu tun haben oder ein Vorgesetzter seine berufliche Machtstellung gegenüber einer jungen Auszubildenden ausnutzt.

Wer Verantwortung für andere Beschäftigte hat, muss deren Würde und persönliche Grenzen besonders achten. Ein Machtgefälle, eine ausgeprägte Abhängigkeit und ein besonderes Vertrauensverhältnis können die Pflichtverletzung deshalb erheblich verschärfen. Dazu gibt es ein besonders eindrucksvolles Urteil aus dem Jahr 2026.

Fall 1: Der Amtsleiter und die junge Auszubildende

Ein 53-jähriger Amtsleiter hatte eine 24-jährige, ihm unterstellte Mitarbeiterin, die zugleich Auszubildende war, mehrfach sexuell belästigt. Es ging unter anderem um anzügliche WhatsApp-Nachrichten, sexuelle Gespräche während gemeinsamer nächtlicher Streifengänge und weitere grenzüberschreitende Verhaltensweisen. Der Arbeitgeber kündigte, nachdem die Vorfälle (auf Umwegen) bekannt wurden, sofort

fristlos. Das Arbeitsgericht Solingen bestätigte die Kündigung. Auch wenn der Beschuldigte die Vorfälle bestritt oder versuchte, sie zu verharmlosen Kam das Gericht zu der Entscheidung: Der Arbeitnehmer hatte das Machtgefälle zwischen ihm und der erheblich jüngeren, ihm unterstellten Auszubildenden schamlos ausgenutzt. Ganz nach dem Motto: Die wird schon nichts sagen (ArbG Solingen, Urteil vom 22.01.2026, Az. 2 Ca 1062/25.)

Klartext: Ein Vorgesetzter, der seine Stellung für sexuelle Grenzüberschreitungen ausnutzt, verletzt seine arbeitsvertraglichen Pflichten besonders schwer.

Fall 2: Sexueller Übergriff auf eine junge Mitauszubildende

Auch das LAG Niedersachsen hat die besondere Schutzbedürftigkeit einer jungen Auszubildenden hervorgehoben:

Während eines Seminars kam es zu einem sexuellen körperlichen Übergriff durch einen anderen Auszubildenden auf eine 19-jährige Teilnehmerin. Der Arbeitgeber kündigte das Ausbildungsverhältnis des übergriffigen Auszubildenden fristlos. Das Gericht bestätigte die Kündigung. Es berücksichtigte ausdrücklich, dass der Übergriff eine deutlich jüngere Mitauszubildende betraf, für die der Arbeitgeber eine besondere Fürsorgepflicht hatte (LAG Niedersachsen, Urteil vom 28.02.2024, Az. 2 Sa 375/23).

Fall 3: Der Rabbiner missbraucht das Vertrauen eines Gemeindemitglieds

Ein weiteres Urteil zeigt, dass besondere Schutzpflichten auch außerhalb eines unmittelbaren Arbeitsverhältnisses zwischen den Beteiligten eine große Rolle spielen können:

Ein Rabbiner hatte ein weibliches Gemeindemitglied im Zusammenhang mit seiner Tätigkeit sexuell bedrängt und dabei das Vertrauen ausgenutzt, das ihm aufgrund seiner Stellung entgegengebracht worden war. Sein Arbeitgeber kündigte fristlos. Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg bestätigte die Kündigung. Die Richter sahen einen besonders schwerwiegenden Vertrauensmissbrauch, der auch ohne vorherige Abmahnung die fristlose Kündigung rechtfertigte (LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 07.11.2025, Az. 12 SLa 876/25).

Wichtig ist die rechtliche Besonderheit:

Das Gemeindemitglied war keine Arbeitnehmerin des Arbeitgebers. Entscheidend war hier die schwere Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten durch den Rabbiner.

Was bedeutet das für Sie?

Prüfen Sie bei sexueller Belästigung immer auch folgende Fragen:

- Ist der Beschuldigte Vorgesetzter oder Ausbilder?

- Hat die betroffene Person aufgrund ihres Alters oder ihrer beruflichen Stellung besondere Schutzbedürfnisse?
- Besteht ein Abhängigkeitsverhältnis, beispielsweise bei einer Probezeit, Ausbildung oder Beförderungsentscheidung?
- Hat der Beschuldigte ein besonderes berufliches Vertrauensverhältnis ausgenutzt?
- Ist die betroffene Person aufgrund der Arbeitssituation dem Beschuldigten besonders ausgeliefert?

Mein Tipp: Berücksichtigen Sie ein bestehendes Machtgefälle ausdrücklich in Ihrer Interessenabwägung. Je stärker ein Mitarbeiter seine Stellung ausnutzt, desto schwerer wiegt regelmäßig die Pflichtverletzung.

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 von den konkreten Umständen ab.

Beispiel 1: Eine erstmalige verbale Grenzüberschreitung

Ein Arbeitnehmer macht eine sexuell anzügliche Bemerkung. Der Vorfall ist nachweisbar. Er erkennt seinen Fehler an.

Folge: Abmahnung.

Beispiel 2: Wiederholte Belästigung trotz Abmahnung

Ein Mitarbeiter wurde bereits wegen sexueller Bemerkungen abgemahnt. Wenige Wochen später bedrängt er dieselbe oder eine andere Kollegin erneut.

Folge: Kündigung. Denn die bisherige Maßnahme hat die Wiederholung nicht verhindert. Eine erneute Abmahnung kann der Betroffene nicht einfordern. Dazu ist die Belastungssituation im Betrieb für mögliche Betroffene schlichtweg zu groß. Kündigen Sie in diesem Fall aber immer hilfsweise ordentlich. Falls der Arbeitnehmer gegen die Kündigung klagt, bauen Sie dem Gericht eine Brücke. Falls es, aus welchen Gründen auch immer, die fristlose Kündigung nicht akzeptiert, kann es aber die fristgemäße Kündigung akzeptieren.

Beispiel 3: Schwerer körperlicher Übergriff

Ein Mitarbeiter greift einer Kollegin gezielt an die Brust und versucht anschließend, sie gegen ihren Willen zu küssen.

Folge:

Ist der Vorfall zweifelsfrei erwiesen? Zeigt der Täter keine Reue und Einsicht? Dann können Sie fristlos kündigen. Doch auch hier meine Empfehlung: hilfsweise ordentlich. Sicher ist sicher.

Beispiel 4: Die junge Praktikantin und der langjährige Mitarbeiter

Ein Urteil des LAG Bremen zeigt, weshalb Sie trotzdem jeden Fall gesondert betrachten müssen:

Ein seit 27 Jahren beanstandungsfrei beschäftigter Arbeitnehmer schlug einer deutlich jüngeren Praktikantin nach einem betrieblich organisierten Seminar auf das Gesäß. Der Arbeitgeber kündigte fristlos. Das LAG hielt die fristlose Kündigung angesichts der besonderen Umstände für unverhältnismäßig. Die langjährige beanstandungsfreie Beschäftigung und die Einmaligkeit des Vorfalls fielen bei der Interessenabwägung erheblich ins Gewicht (LAG Bremen, Urteil vom 10.02.2026, Az. 1 SLa 75/25).

> Achtung: Die Entscheidung bedeutet keineswegs, dass der Übergriff akzeptabel gewesen wäre.

Sie zeigt vielmehr, dass die Frage nach einer fristlosen Kündigung zusätzlich eine konkrete Prüfung erfordert, ob eine Abmahnung oder andere Maßnahme ausreichend gewesen wäre.

Ihre Entscheidungshilfe

Situation

Welche Maßnahme kommt in Betracht?

Einmalige weniger schwerwiegende sexuelle Bemerkung, Wiederholung durch Abmahnung vermeidbar

Abmahnung

Wiederholte Belästigung nach einschlägiger Abmahnung

Ordentliche oder außerordentliche Kündigung, wenn außerordentlich, dann hilfsweise auch ordentliche Kündigung.

Schwerwiegender körperlicher Übergriff

Fristlose Kündigung auch ohne Abmahnung. Sicher ist sicher: hilfsweise auch ordentlich kündigend

Vorgesetzter nutzt seine Machtstellung für mehrere Belästigungen aus

Besonders schwerwiegender Kündigungsgrund

Sachverhalt trotz Untersuchung ungeklärt

Schutzmaßnahmen; Kündigung nur bei eigenständig tragfähigem Grund, insbesondere qualifiziertem dringendem Verdacht

Beschuldigter ist wegen desselben Verhaltens bereits wirksam abgemahnt worden

Für die Kündigung wegen dieses Vorfalls sind grundsätzlich neue Umstände oder weitere Pflichtverletzungen erforderlich

Die Fristenfalle: Wann eine fristlose Kündigung zu spät kommt

Ist ein Fehlverhalten erwiesen und rechtfertigt eine außerordentliche Kündigung, dann heißt es: schnell handeln. Nach § 626 Abs. 2 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) müssen Sie eine fristlose Kündigung grundsätzlich innerhalb von zwei Wochen erklären, nachdem Sie hinreichend zuverlässige und vollständige Kenntnis von den maßgeblichen Tatsachen erlangt haben.

Sind erst Ermittlungen nötig, dürfen Sie diese selbstverständlich durchführen. Diese müssen Sie jedoch zügig vorantreiben.

Beispiel: Der Mitarbeiter ist im Urlaub

Ein Fall aus der Praxis: Ein Zugchef soll einen Kollegen sexuell belästigt haben. Der Arbeitgeber wartet mit der Anhörung, weil sich der beschuldigte Arbeitnehmer im Urlaub befindet. Erst nach mehr als drei Wochen wird der Mitarbeiter zum Gespräch aufgefordert. Danach folgt die fristlose Kündigung. Zu spät – und deshalb unwirksam (BAG, Urteil vom 04.12.2025, Az. 2 AZR 55/25). Trotz Urlaub hätte der Arbeitgeber nicht so lange warten dürfen. Es wäre auch eine Befragung per Videokonferenz oder mittels TeamViewer und Co. möglich gewesen. Es gab also keinen Grund, so lange zu warten.

Tipp:

Prüfen Sie nach Eingang eines schwerwiegenden Vorwurfs sofort, welche Ermittlungen erforderlich sind. Organisieren Sie die Anhörung mit der gebotenen Eile und dokumentieren Sie die einzelnen Termine.

Denken Sie an den Betriebsrat

Besteht ein Betriebsrat, müssen Sie ihn vor jeder Kündigung anhören (§ 102 Abs. 1 BetrVG). Bei einer außerordentlichen Kündigung hat er grundsätzlich drei Tage Zeit für seine Stellungnahme. Liegt seine abschließende Stellungnahme früher vor, können Sie bereits anschließend kündigen.

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

Sexuelle Belästigung ist keineswegs immer eine Angelegenheit zwischen zwei Arbeitnehmern. Das zeigt auch der eben schon geschilderte Fall des Rabbiners aus Berlin.

Denken Sie aber auch an Pflegeeinrichtungen, Krankenhäuser, Schulen, Bildungseinrichtungen oder Betriebe mit Kundenkontakt.

Beispiel:
Ein Pflegemitarbeiter bedrängt eine Bewohnerin eines Seniorenheims sexuell.

Folge: Hier geht es um eine besonders schutzbedürftige Person, die auf professionelle Betreuung angewiesen sein kann.

Beispiel 2:
Ein Arbeitnehmer nutzt einen Kundentermin für unerwünschte sexuelle Annäherungen.

Folge:

Solche Vorfälle stellen eine schwerwiegende Verletzung arbeitsvertraglicher Rücksichtnahmepflichten dar (§ 241 Abs. 2 BGB). Ein solches Verhalten dürfen Sie als Arbeitgeber nicht hinnehmen, zumal auch Kundenbeziehungen und der gute Ruf Ihres Unternehmens gefährdet sind.

Wichtig: Das Benachteiligungsverbot des § 7 AGG schützt Beschäftigte. Bei Übergriffen auf betriebsfremde Personen geht es um arbeitsvertragliche Pflichtverletzungen. Der Kündigungsgrund hier lautet also: Sie haben in erheblichem Maße gegen Ihre arbeitsvertraglichen Pflichten verstoßen.

Mein Tipp

Wenn Beschäftigte im Rahmen ihrer Tätigkeit mit Kindern, Patienten, Pflegebedürftigen oder sonst besonders schutzbedürftigen Personen arbeiten, berücksichtigen Sie die besondere berufliche Verantwortung des Täters. Prüfen Sie zugleich mögliche Straftaten sowie berufsrechtliche und aufsichtsrechtliche

Meldepflichten. Gerade wenn Kinder oder schutzbedürftige Erwachsene betroffen sind, müssen Sie zusätzlich prüfen, ob Sie die zuständigen Schutz- oder Aufsichtsbehörden einschalten müssen.

Vor allem: Lassen Sie die Betroffenen mit ihren Erfahrungen nicht allein. Weisen Sie auf konkrete Hilfsangebote hin. Beispielsweise unterstützt der WEISSE RING unter 116 006 Opfer von Straftaten kostenlos und vertraulich. Für Betroffene sexuellen Missbrauchs und Menschen, die sich um ein Kind sorgen, gibt es das Hilfe-Telefon Sexueller Missbrauch unter 0800 22 55 530. Frauen erhalten außerdem unter 116 016 rund um die Uhr Unterstützung.

Wann haften Sie als Arbeitgeber auf Schadenersatz?

Natürlich stellt sich auch die finanzielle Frage. Wenn ein Beschäftigter sexuell belästigt wird, können Entschädigungs- und Schadenersatzansprüche entstehen. Die zentrale Vorschrift ist § 15 AGG.

Eine große Rolle spielt hierbei die Frage, von wem die Belästigung ausging. Bei gesetzlichen Vertretern und weisungsbefugten Vorgesetzten kann deren Verhalten Ihnen als Arbeitgeber zugerechnet werden. Bei Belästigungen durch andere Arbeitnehmer ist besonders wichtig, ob Sie als Arbeitgeber Schutzpflichten verletzt haben und welche weiteren Voraussetzungen eines Anspruchs erfüllt sind.

Beispiel: Beschwerde wird ignoriert
Eine Arbeitnehmerin berichtet wiederholt über sexuelle Belästigungen durch einen Kollegen.

Der Arbeitgeber weiß davon. Er führt weder Gespräche noch trifft er Schutzmaßnahmen. Der Kollege belästigt die Arbeitnehmerin erneut.

Folge: Hier drohen erhebliche Schadenersatzansprüche. Wobei hierfür Fristen gelten: Ansprüche nach § 15 Abs. 1 und 2 AGG (also Schadenersatz für finanzielle Schäden und eine Geldentschädigung für immaterielle Schäden) müssen innerhalb von zwei Monaten ab Kenntnis der Benachteiligung schriftlich geltend gemacht werden, sofern die Tarifvertragsparteien keine abweichende Regelung vereinbart haben (§ 15 Abs. 4 AGG).

Für die gerichtliche Geltendmachung einer Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG (Geldforderung für immaterielle Schäden) gilt grundsätzlich eine weitere Frist von drei Monaten nach der schriftlichen Geltendmachung (§ 61b ArbGG).

So gehen Sie nach Abschluss der Untersuchung klug und rechtssicher vor

Sie haben den Vorfall aufgeklärt. Sie haben über mögliche Maßnahmen entschieden. Trotzdem stehen jetzt noch einige Aufgaben an.

Erstens: Informieren Sie die betroffene Person über das Ergebnis.

§ 13 AGG schreibt Ihnen diese Rückmeldung vor.

Zweitens: Informieren Sie die betroffene Person über das Ergebnis.

Achten Sie bei widerlegten Vorwürfen darauf, dass unzutreffende Personalakteneinträge berichtigt oder entfernt werden.

Drittens: Überprüfen Sie die Schutzmaßnahmen.

Besteht ein Risiko neuer Vorfälle? Kann per Dienstplan eine Trennung der Betroffenen erfolgen? Sind andere Maßnahmen erforderlich? Gibt es Anzeichen dafür, dass die betroffene Person wegen ihrer Beschwerde benachteiligt wird? Lassen Sie all das in Ihre Erwägungen über mögliche Schutzmaßnahmen einfließen.

Viertens: Bewahren Sie die erforderlichen Unterlagen datenschutzgerecht auf.

Sammeln Sie Gesprächsprotokolle, Zeugenaussagen, E-Mails und andere Beweise in einer gesonderten, zugriffsgeschützten Akte. Zugriff erhalten ausschließlich die Personen, die mit der Bearbeitung des Falls beauftragt sind.

> Tipp:
>
> Halten Sie fest, wer welche Unterlagen erhalten hat. Prüfen Sie nach Abschluss des Verfahrens, welche Daten Sie noch benötigen, etwa zur Abwehr möglicher Schadenersatzklagen. Löschen Sie Unterlagen, sobald der Aufbewahrungszweck entfällt (Art. 5 Abs. 1 Buchst. e und f DSGVO). Eine pauschale Aufbewahrungsfrist gibt es hierfür nicht.

Fünftens: Nutzen Sie die Erkenntnisse für Ihre Prävention.

Vielleicht zeigt der Fall, dass Führungskräfte besser geschult werden müssen. Vielleicht war die Beschwerdestelle kaum bekannt. Oder vielleicht fehlt in Ihrem Unternehmen eine klare Regelung zu sexuellen Belästigungen … All das gilt es nun zu prüfen, denn Vorbeugen ist immer besser als Heilen. Und nicht zuletzt: Kontrollieren Sie nach Abschluss einer Untersuchung nach angemessener Zeit, ob die Schutzmaßnahmen tatsächlich funktionieren.

Mein abschließender Rat

Wenn Sie aus diesem Leitfaden nur einen Gedanken mitnehmen, dann diesen: Wer sexuelle Belästigung wirksam verhindern will, braucht klare Regeln. Wer auf einen konkreten Vorwurf richtig reagieren will, braucht eine sorgfältige Aufklärung. Und wer anschließend arbeitsrechtliche Konsequenzen zieht, braucht eine Entscheidung, die den tatsächlichen Umständen gerecht wird.

Besonders wichtig ist dabei die Situation der betroffenen Person. Eine junge Auszubildende, die ihrem Vorgesetzten ausgeliefert ist, befindet sich in einer anderen beruflichen Lage als ein erfahrener Arbeitnehmer, der einem gleichgestellten Kollegen gegenübersteht.

Solche Unterschiede müssen in Ihre Bewertung einfließen. Zugleich haben auch beschuldigte Mitarbeiter Anspruch auf eine faire Prüfung ihrer Situation.

Wenn Sie beides beachten, schützen Sie die Menschen in Ihrem Unternehmen und bewahren sich zugleich die rechtlichen Handlungsmöglichkeiten, die Sie als Arbeitgeber benötigen.

Checkliste: Die 15 wichtigsten Punkte für den Ernstfall

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

- Die Beschwerde wurde entgegengenommen und dokumentiert.
- Die betroffene Person wurde in einem geschützten Rahmen angehört.
- Ein möglicher sofortiger Schutzbedarf wurde geprüft.
- Eine unparteiische Person übernimmt die Untersuchung.
- Vorhandene Beweismittel wurden rechtmäßig gesichert.
- Mögliche Zeugen wurden befragt.
- Der beschuldigte Arbeitnehmer wurde zu konkreten Vorwürfen angehört.
- Erwiesene, widerlegte und ungeklärte Tatsachen wurden getrennt dokumentiert.
- Das Verhältnis zwischen Beschuldigtem und betroffener Person wurde berücksichtigt.
- Besondere Schutzbedürftigkeit und ein mögliches Machtgefälle wurden bewertet.
- Die arbeitsrechtliche Maßnahme wurde anhand der konkreten Umstände ausgewählt.
- Bei einer Kündigung wurden Fristen und Beteiligungsrechte geprüft.
- Die Beteiligten wurden im erforderlichen Umfang über das Ergebnis informiert.
- Schutzmaßnahmen, Nachkontrolle und datenschutzgerechte Dokumentation sind organisiert.

Die 3 wichtigsten Musterschreiben – übernahmefertig für Sie

Muster 1: Bestätigung einer Beschwerde

Ihre Mitteilung vom ...

Sehr geehrte Frau ...,

vielen Dank, dass Sie uns über den von Ihnen geschilderten Vorfall informiert haben.

Wir nehmen Ihre Beschwerde ernst und werden den Sachverhalt sorgfältig und vertraulich prüfen.

Hierzu möchten wir mit Ihnen am ... ein Gespräch führen. Dabei haben Sie Gelegenheit, Ihre Angaben näher zu erläutern und auf mögliche Zeugen oder vorhandene Belege hinzuweisen.

Bitte teilen Sie uns außerdem mit, falls Sie bis zum Abschluss der Untersuchung bestimmte Arbeitssituationen als belastend oder unsicher empfinden. Ihr Ansprechpartner für die weitere Bearbeitung ist ...

Wir werden Sie über das Ergebnis der Prüfung umgehend informieren. Selbstverständlich dürfen Ihnen aus der Wahrnehmung Ihrer gesetzlichen Beschwerderechte keine beruflichen Nachteile entstehen.

Mit freundlichen Grüßen

Muster 2: Anhörung des beschuldigten Arbeitnehmers

Aufforderung zur Stellungnahme zu einem Vorfall am ...

Sehr geehrter Herr ...,

uns wurde folgender Sachverhalt mitgeteilt:

[Konkrete Schilderung mit Datum, Uhrzeit, Ort und vorgeworfenem Verhalten.]

Wir prüfen diesen Vorgang derzeit ergebnisoffen. Hierzu möchten wir Ihnen Gelegenheit geben, zu den konkreten Vorwürfen Stellung zu nehmen.

Wir laden Sie deshalb zu einem Gespräch am ... um ... Uhr ein. Sie können uns auch eine schriftliche Stellungnahme sowie vorhandene Unterlagen und Hinweise auf mögliche Zeugen übermitteln.

Bitte behandeln Sie den Vorgang vertraulich und unterlassen Sie jede Einflussnahme auf andere Beteiligte. Mit dieser Anhörung ist noch keine abschließende Bewertung des Vorwurfs verbunden.

Mit freundlichen Grüßen

Muster 3: Mitteilung über den Abschluss der Untersuchung

Ergebnis der Prüfung Ihrer Beschwerde vom ...

Sehr geehrte Frau ...,

wir haben Ihre Beschwerde vom ... sorgfältig geprüft. Hierzu haben wir die Beteiligten angehört und die verfügbaren Informationen und Unterlagen ausgewertet. Unsere Prüfung hat folgendes Ergebnis ergeben:

[Den tatsächlichen Feststellungen entsprechende kurze Erklärung.]

Zum Schutz eines respektvollen und sicheren Arbeitsumfelds haben wir folgende organisatorische Maßnahmen getroffen:

[Erforderliche und mitteilbare Schutzmaßnahmen.]

Falls Sie weitere Vorfälle wahrnehmen oder Fragen zur Umsetzung der Maßnahmen haben, wenden Sie sich bitte unmittelbar an ... Wir werden die weitere Entwicklung aufmerksam begleiten.

Mit freundlichen Grüßen

Impressum

Verlag: Personalwissen – ein Verlagsbereich der Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53177 Bonn

Vorstand: Michael Schrader, Bonn

Eingetragen im Handelsregister Bonn HRB 8165

Redaktionelle Verantwortung: Dilan Wartenberg, Bonn

Herausgeber: Martin Grashoff, Bonn

Telefon 0228 9550-160
E-Mail: kundenservice@mediaforwork.de
Internet: https://www.personalwissen.de/

Alle Angaben in diesem E-Book wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden. Vervielfältigungen jeder Art sind nur mit Genehmigung des Verlages gestattet.

© Copyright 2026 by mediaforwork, ein Verlagsbereich der Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau