

– Digitale sexualisierte Gewalt im Arbeitsverhältnis

Digitale sexualisierte Gewalt: Einordnung, Konsequenzen und Handlungspflichten, Teil 2

von RAin Heike Mareck, Kanzlei Mareck, Dortmund

Bildbasierte sexualisierte Übergriffe, das unaufgeforderte Versenden sexueller Inhalte über Messenger-Dienste, KI-generierte Deepfake-Pornographie und das gezielte Cyberstalking von Kollegen spielen sich zunehmend auch rund um Arbeitsverhältnisse ab. In Teil 2 geht es vorrangig um Maßnahmen, die der ArbG in solchen Fällen in seinem Unternehmen ergreifen kann und muss.

1. Zur Veranschaulichung: Vier Praxisbeispiele

Diese vier Praxisbeispiele verdeutlichen anschaulich die derzeitige Rechtslage:

Beispiel 1: Der WhatsApp-Gruppenfall

Ein Vertriebsmitarbeiter eines mittelständischen Unternehmens erstellt zusammen mit zwei Kollegen eine interne WhatsApp-Gruppe, in der sexualisierte Kommentare über eine Kollegin ausgetauscht werden. Die Kollegin erfährt durch eine befreundete Mitarbeiterin von der Gruppe und beschwert sich schriftlich beim ArbG. Der ArbG unternimmt zunächst nichts, um den Betriebsfrieden nicht zu stören.

Verstoß gegen AGG

Alle drei Mitarbeiter haben eine sexuelle Belästigung im Sinne des § 3 Abs. 4 AGG begangen. Der ArbG verletzt durch Untätigkeit seine Schutzpflicht aus § 12 AGG i. V. m. § 241 Abs. 2 BGB und setzt sich Schadenersatz- und Schmerzensgeldansprüchen der Betroffenen aus. Die Kollegin kann nach § 14 AGG die Arbeit verweigern, ohne Lohneinbußen zu erleiden. Empfehlung an den ArbG: Sofortige Einleitung einer internen Untersuchung, Abmahnung aller drei Mitarbeiter, ggf. Kündigung bei Wiederholung oder besonderer Schwere.

Beispiel 2: Deepfake einer Vorgesetzten

Ein IT-Mitarbeiter erstellt unter Verwendung öffentlich zugänglicher Fotos seiner Abteilungsleiterin mithilfe einer KI-Anwendung ein pornografisches Deepfake-Video und verbreitet dieses über eine externe Social-Media-Plattform. Der Vorfall wird dem ArbG durch einen anonymen Hinweis bekannt. Die Täterschaft lässt sich durch IT-forensische Auswertung mit hinreichender Wahrscheinlichkeit dem Mitarbeiter zuordnen.

Derzeit: Schutzlücke

Strafrechtlich besteht unter dem geltenden Recht eine Schutzlücke: § 184k StGB ist auf KI-generierte Deepfakes nicht ohne Weiteres anwendbar. In Betracht kommt § 185 StGB (Beleidigung) sowie – mit erheblichen Subsumtionsschwierigkeiten – § 201a StGB, dessen tatbestandliche Voraussetzungen einer tatsächlichen „Bildaufnahme“ bei KI-generierten Inhalten nach wohl überwiegender Auffassung nicht erfüllt sind. Zivilrechtlich kämen Unterlassungs- und Schadenersatzansprüche aus §§ 823, 1004 BGB i. V. m. Art. 1 Abs. 1, Art. 2 Abs. 1 GG in Betracht. Laufende Gesetzgebungsvorhaben sollen diese Lücke schließen.

Beispiel 3: Übergriffe durch Kunden

Eine Pflegefachkraft berichtet ihrer Pflegedienstleiterin, dass ein Kunde ihr wiederholt sexuelle Bilder über den privaten Instagram-Account schickt, den er durch Recherche im Netz gefunden hat. Die ArbG verweist auf die Privatheit des Instagram-Accounts und lehnt Maßnahmen ab.

§ 12 AGG verpflichtet den ArbG auch zum Schutz vor sexueller Belästigung durch Dritte, soweit er hierauf Einfluss hat. Der Schutzbereich des AGG ist nicht auf interne Täter beschränkt. Die ArbG ist verpflichtet, den Kunden zu warnen oder im Wiederholungsfall den Pflegevertrag zu beenden, um ihrer Schutzpflicht zu genügen. Unterlässt sie dies, kann die ArbN nach § 14 AGG ihre Arbeitsleistung gegenüber diesem Kunden verweigern und gegebenenfalls Schadenersatz nach § 15 AGG beanspruchen.

Schutzbereich des AGG nicht auf interne Täter beschränkt

Beispiel 4: Sexualisiertes Cyberstalking nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Ein ArbN verlässt das Unternehmen nach einer Kündigung und beginnt, seiner ehemaligen Kollegin über verschiedene Social-Media-Profile sexuell konnotierte Nachrichten zu schicken und mit intimen Bildern zu drohen, die er während gemeinsamer Betriebsveranstaltungen aufgenommen haben will. Die Kollegin wendet sich an den ArbG.

Das Arbeitsverhältnis ist beendet. Unmittelbare arbeitsrechtliche Sanktionen scheiden daher aus. Der ArbG sollte gleichwohl aktiv werden: Er kann durch Kontakt mit dem ehemaligen Mitarbeiter auf eine Unterlassung hinwirken und der betroffenen Mitarbeiterin die Inanspruchnahme rechtlichen Beistands ermöglichen. Zivil- und strafrechtliche Schritte (Unterlassungsklage, Stalking-Strafanzeige gemäß § 238 StGB, Strafanzeige nach § 184k StGB) sind zu empfehlen.

Trotz beendetem Arbeitsverhältnis sollte der ArbG handeln

2. Beweissicherung und prozessuale Besonderheiten

Ein zentrales praktisches Problem in der Mandatsarbeit ist die Beweissicherung. Digitale Inhalte lassen sich leicht löschen, verändern oder auf anonymen Kanälen verbreiten. Betroffene Mandanten sollten unmittelbar nach Bekanntwerden eines Vorfalls sämtliche verfügbaren Belege sichern:

- Screenshots mit sichtbarem Datums- und Absendernachweis,
- Protokolle von Chat-Verläufen,
- E-Mail-Header sowie gegebenenfalls Metadaten von Bilddateien.

Besondere Vorsicht ist bei der automatischen Löschfunktion in Messenger-Diensten geboten, in einigen Apps verschwinden Nachrichten nach kurzer Zeit. Auf ArbG-Seite empfiehlt sich die frühzeitige Hinzuziehung von IT-Forensik-Spezialisten, wenn betriebliche Systeme betroffen sind. Zu beachten ist, dass die Verwertung privater Daten auf betrieblichen Endgeräten dem Beschäftigtendatenschutz (§ 26 BDSG) zuwiderläuft und eine unreflektierte Auswertung die Position bei einer Kündigung in einem späteren Prozess erheblich schwächen kann.

Besondere Vorsicht bei automatischer Löschfunktion in Messenger-Diensten

Im arbeitsgerichtlichen Verfahren gilt der Grundsatz der freien Beweiswürdigung. Digitale Beweise sind zulässig, unterliegen aber der richterlichen Würdigung. Der ArbG trägt die Darlegungs- und Beweislast für die Wirksamkeit der

Digitale Beweise sind zulässig, aber ...

Kündigung. Beim Vorwurf der sexuellen Belästigung gelten nach der Rechtsprechung erleichterte Anforderungen für die betroffene Person (§ 22 AGG: Beweislastumkehr bei Glaubhaftmachung von Indizien), sofern diese Ansprüche nach dem AGG geltend macht, namentlich nach § 15 AGG.

3. Checkliste für ArbG: Digitale sexualisierte Gewalt im Betrieb

Die folgende Checkliste richtet sich an ArbG und kann als Grundlage für die anwaltliche Mandantenberatung dienen.

Checkliste – Digitale sexualisierte Gewalt im Betrieb

Prävention	● Existiert eine schriftliche Betriebsvereinbarung oder Richtlinie zum Schutz vor sexueller Belästigung, die ausdrücklich auch digitale Kommunikationswege (Messenger, E-Mail, Social Media) erfasst? ● Enthält die IT-Nutzungsrichtlinie ein ausdrückliches Verbot der Erstellung, des Besitzes und der Verbreitung sexueller oder herabwürdigender Inhalte, einschließlich KI-generierter Deepfakes? ● Werden Führungskräfte und Beschäftigte regelmäßig zum Thema sexuelle Belästigung und digitale Gewalt sensibilisiert (§ 12 Abs. 2 AGG)? ● Ist eine interne Beschwerdestelle eingerichtet, die niedrigschwellig erreichbar und allen Beschäftigten bekannt ist (§ 13 AGG)? ● Gibt es klare Eskalationspfade für den Umgang mit Beschwerden?
Erste Reaktion bei einem Vorfall	● Wurde die Beschwerde der betroffenen Person unverzüglich entgegengenommen und schriftlich dokumentiert? ● Wurde der betroffenen Person zugehört und wurden alle verfügbaren Beweise umgehend gesichert (Screenshots, Chat-Protokolle, E-Mails, Metadaten)? ● Wurden sofortige Schutzmaßnahmen für die betroffene Person ergriffen (räumliche Trennung, ggf. Freistellung des/der Verdächtigen, Homeoffice)? ● Wurde eine interne Untersuchung eingeleitet (objektiv, vertraulich und dokumentiert)?
Untersuchung und rechtliche Einordnung	● Wurde anwaltliche Beratung eingeholt, insbesondere zur Frage der Wirksamkeit möglicher Kündigungen? ● Wurden IT-forensische Maßnahmen unter Beachtung des Datenschutzes erwogen? ● Wurde der Beschuldigte ordnungsgemäß angehört, bevor arbeitsrechtliche Maßnahmen ergriffen wurden? ● Ist die Zweiwochenfrist des § 626 Abs. 2 BGB im Blick, und wurde der Fristlauf korrekt bestimmt (beginnt nach Abschluss der zumutbaren Ermittlungen)?
Arbeitsrechtliche Maßnahmen	● Wurde geprüft, ob eine Abmahnung ausreicht, oder ob die Schwere des Vorfalls eine außerordentliche Kündigung ohne vorherige Abmahnung rechtfertigt? ● Wurde bei unklarer Täterschaft geprüft, ob die Voraussetzungen einer Verdachtskündigung vorliegen (starke Verdachtsmomente, Ermittlungen, Anhörung)? ● Wurde der Betriebsrat, soweit vorhanden, nach § 102 BetrVG ordnungsgemäß vor Ausspruch der Kündigung angehört?
Nachsorge und Kommunikation	● Wurde die betroffene Person über den Ausgang der Untersuchung informiert? ● Wurde psychosoziale Unterstützung (externe Beratungsangebote) angeboten? ● Wurden erforderliche straf- oder zivilrechtliche Schritte (Strafanzeige, Unterlassungsklage) erörtert und ggf. eingeleitet? ● Wurde das Betriebsklima nach dem Vorfall gezielt beobachtet, um weitere Vorfälle oder Repressalien gegen die betroffene Person zu verhindern?

4. Und was sagt die Rechtsprechung?

Zu der Problematik anbei einige wichtige Entscheidungen:

Arbeitsgericht Solingen 22.1.26, 2 Ca 1062/25, Abruf-Nr. 254146

Anzügliche Whats App-Nachrichten eines Dienstvorgesetzten an seine Kollegin außerhalb der eigentlichen Arbeitszeit berechtigen zur fristlosen Kündigung (Siehe auch LAG Hamm 23.2.22, 10 Sa 492/21, Abruf-Nr. 228212, Sexuelle Belästigung per WhatsApp, Abmahnungserfordernis).



SIEHE AUCH

iww.de/aa
Abruf-Nr.
254146



BAG 20.11.14, 2 AZR 651/13, Abruf-Nr. 174710

Sexuelle Belästigung als wichtiger Grund für außerordentliche Kündigung: Dabei ist zu beachten, dass das BAG im entschiedenen Fall die außerordentliche Kündigung im Ergebnis als unverhältnismäßig ansah, weil mildernde Umstände – insbesondere die Entschuldigung des Täters und die Einmaligkeit des Vorfalls – zugunsten des ArbN zu gewichten waren. Dies verdeutlicht, dass die Schwelle zur entbehrlichen Abmahnung im Einzelfall sorgfältig geprüft werden muss (siehe auch LAG Niedersachsen 29.4.25, 11 SLa 472/24, Abruf-Nr. 248955, Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz).



SIEHE AUCH

iww.de/aa
Abruf-Nr.
174710



BAG 16.5.07, 8 AZR 709/06, Abruf-Nr. 160995

Schutzpflicht und Ausschlussfrist bei Mobbing: Das BAG stellt klar, dass Mobbing kein eigenständiger Rechtsbegriff ist; die Schutzpflicht des ArbG gegenüber Persönlichkeitsverletzungen durch Dritte ergibt sich aus § 241 Abs. 2 BGB in Verbindung mit dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht (Art. 1 Abs. 1, Art. 2 Abs. 1 GG). Diese Grundsätze sind auf digitale sexualisierte Übergriffe übertragbar (siehe auch LAG Thüringen 15.2.01, 5 Sa 102/00, Kündigung in Mobbingfällen – übertragbar auf Deepfake-Konstellationen).



SIEHE AUCH

iww.de/aa
Abruf-Nr.
160995



BAG 20.5.21, 2 AZR 596/20, Abruf-Nr. 223999

Entbehrlichkeit der Abmahnung bei schwerwiegenden Pflichtverletzungen: Eine Entblößung der Genitalien ist ein sexuell bestimmtes Verhalten im Sinne von § 3 Abs. 4 AGG. Das BAG bekräftigte in Anwendung des aus § 314 Abs. 2 i. V. m. § 323 Abs. 2 BGB herzuleitenden Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes, dass eine Abmahnung entbehrlich ist, wenn die Pflichtverletzung so schwerwiegend ist, dass eine Billigung durch den ArbG für den ArbN erkennbar ausgeschlossen war.



SIEHE AUCH

iww.de/aa
Abruf-Nr.
223999



Das Gericht wies die Sache zur weiteren Aufklärung der Pflichtverletzungsschwere zurück. Bei Erstellung und Verbreitung sexueller Deepfakes von Kollegen ist diese Schwelle nach zutreffender Bewertung regelmäßig überschritten.

LAG Köln 3.3.23, 6 Sa 385/21, Abruf-Nr. 237186

Fristlose Kündigung wegen sexueller Belästigung: Eine fristlose Kündigung ohne vorangegangene einschlägige Abmahnung kommt im Zusammenhang mit sexuellen Belästigungen nicht nur wegen körperlicher Berührungen oder wegen verbaler Übergrifflichkeiten in Betracht, sondern auch wegen des Aufbaus und der Aufrechterhaltung einer Gesamtsituation in der Dienststelle, die von sexualisierter hierarchischer Einflussnahme geprägt ist.



SIEHE AUCH

iww.de/aa
Abruf-Nr.
237186



SIEHE AUCH



iww.de/aa
Abruf-Nr.
215410

SIEHE AUCH



iww.de/aa
Abruf-Nr.
222763

SIEHE AUCH



iww.de/aa
Abruf-Nr.
235800

SIEHE AUCH



iww.de/aa
Abruf-Nr.
204655

SIEHE AUCH



iww.de/aa
Abruf-Nr.
249806

LAG Mecklenburg-Vorpommern 5.3.20, 5 TaBV 9/19, Abruf-Nr. 215410

Die unerwünschte Zusendung pornografischer Videos über einen Messenger-Dienst (WhatsApp) an eine Arbeitskollegin ist als Grund „an sich“ geeignet, eine außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen (entschieden im Rahmen eines Zustimmungseretzungsverfahrens nach § 103 BetrVG).

LAG Köln 9.12.20, 11 Sa 218/20, Abruf-Nr. 222763

Fristlose Kündigung eines Vorgesetzten wegen Weiterleitung intimer Fotos einer untergebenen Mitarbeiterin in WhatsApp-Chatgruppe.

Arbeitsgericht Ulm 10.1.20, 1 Ca 93/19, Abruf-Nr. 235800

Das Arbeitsgericht Ulm erklärte die Kündigung für unwirksam, weil der ArbG die Zweiwochenfrist des § 626 Abs. 2 BGB um drei Tage versäumt hatte. Die zwischen den Beteiligten bestehende langjährige private Beziehung wurde ergänzend im Rahmen der Gesamtwürdigung berücksichtigt, war aber nicht tragend.

LAG Rheinland-Pfalz, 23.3.18, 1 Sa 507/17, Abruf-Nr. 204655

Deutet ein 60-jähriger ArbN per WhatsApp gegenüber einer 17-jährigen Kollegin gegen ihren Wunsch seine Seitensprungbereitschaft an, ist dies sexuelle Belästigung. Allerdings kann der ArbG den ArbN deshalb nicht sofort fristlos kündigen, im konkreten Fall wäre eine Abmahnung ausreichend gewesen.

LAG Köln, 9.7.25, 4 SLa 97/25, Abruf-Nr. 249806

Sexuelle Belästigung und Machtmissbrauch durch einen Geschäftsführer kann die Auflösung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen. Der ArbN wurde wegen unzumutbarer Weiterbeschäftigung nach andauernden sexistischen WhatsApp-Nachrichten eine Abfindung von über 68.000 EUR zugesprochen.

5. Ausblick

Digitale sexualisierte Gewalt ist keine Randerscheinung des Arbeitslebens mehr, sie ist in der Mitte der betrieblichen Realität angekommen. Der rasante technische Fortschritt, insbesondere die allgemeine Verbreitung von Deepfake-Technologien, wird die Gerichte und den Gesetzgeber in den nächsten Jahren intensiv beschäftigen. Das Bundesministerium der Justiz hat am 17.4.26 einen Referentenentwurf für ein Gesetz gegen digitale Gewalt vorgelegt, der die Schutzlücke durch eine Erweiterung des § 184k StGB (neuer Abs. 1 Nr. 4) sowie einen neuen § 201b StGB-E schließen soll. Das Gesetz ist noch nicht in Kraft getreten.

WEITERFÜHRENDER HINWEIS

- Den ersten Teil der Serie finden Sie in AA 5/26, 89 oder online unter Abruf-Nr. 50822807

ARCHIV



Ausgabe
05/2026
Seite 89