

– Digitale sexualisierte Gewalt

## Digitale sexualisierte Gewalt: Einordnung, Konsequenzen und Handlungspflichten, Teil 1

von RA'in Heike Mareck, Kanzlei Mareck, Dortmund

**Die Digitalisierung der Arbeitswelt ermöglicht nicht nur neue Formen der Zusammenarbeit, sondern bringt auch Gewalt hervor. Bildbasierte sexualisierte Übergriffe, das unaufgeforderte Versenden sexueller Inhalte über Messenger-Dienste, KI-generierte Deepfake-Pornografie und das gezielte Cyberstalking von Kollegen spielen sich zunehmend auch rund um Arbeitsverhältnisse ab. Für die anwaltliche Beratungspraxis entsteht damit ein Handlungsfeld, das klassisches Arbeitsrecht, Persönlichkeitsrechtsschutz, Strafrecht und digitales Recht miteinander verzahnt.**

### 1. Erscheinungsformen im Arbeitsverhältnis

Der Begriff „digitale sexualisierte Gewalt“ ist im deutschen Recht noch kein feststehender Terminus technicus, beschreibt aber ein breites Spektrum an Verhaltensweisen, die über digitale Medien begangen werden und einen sexuellen oder sexualisierten Charakter aufweisen. Für das Arbeitsverhältnis lassen sich dabei im Wesentlichen vier Kategorien unterscheiden.

*Begriff ist im deutschen Recht noch kein feststehender Terminus*

- **Digitale sexuelle Belästigung:** Das unerwünschte Zusenden von pornografischen Inhalten, das Verfassen sexualisierter Nachrichten via WhatsApp, Teams, Slack oder E-Mail, das Versenden sogenannter „Dick Pics“ oder die Aufforderung zu sexuellen Handlungen über digitale Kanäle. Diese Verhaltensweisen sind zwar nicht körperlich, erfüllen aber sämtlich den Belästigungstatbestand des § 3 Abs. 4 AGG, der ausdrücklich Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie das Zeigen pornografischer Darstellungen erfasst, unabhängig davon, ob dies physisch oder digital geschieht.
- **Bildbasierte sexualisierte Gewalt (Non-Consensual Intimate Images, NCII):** Sie gewinnt immer mehr an Bedeutung: Das unbefugte Verbreiten intimer oder sexueller Bilder und Videos einer Person. Hierzu zählt das sogenannte „Revenge Porn“ ebenso wie das Weiterleiten intimer Bilder, die ursprünglich im Vertrauen übermittelt wurden. Strafrechtlich ist dies seit der Reform des § 184k StGB erfasst; arbeitsrechtlich stellt es eine schwerwiegende Verletzung der Rücksichtnahmepflicht aus § 241 Abs. 2 BGB dar.
- Wachsender Brisanz haben die **KI-generierten sexuellen Deepfakes:** Mittels frei zugänglicher Software können reale Gesichter von Kollegen täuschend echt in pornografisches Bild- und Videomaterial eingefügt werden. Betroffen sind überwiegend Frauen. Was lange als technisches Randphänomen galt, ist spätestens seit dem öffentlichen Fall der Schauspielerin Collien Fernandes und dem Schülerinnen-Deepfake-Skandal in Niedersachsen in der gesellschaftlichen Mitte angekommen und damit auch in Betrieben und Behörden.

- **Das Cyberstalking mit sexuellem Bezug:** Die systematische digitale Belästigung und Verfolgung von Beschäftigten über Social-Media-Plattformen, Messenger-Dienste oder betriebliche Kommunikationsmittel, häufig begleitet von sexualisierten Inhalten oder Drohungen.

Alle vier Kategorien können sowohl unter Beschäftigten auftreten, als auch von Vorgesetzten gegenüber ArbN oder von Dritten (Kunden, Lieferanten) gegenüber dem Betrieb ausgehen.

## 2. Rechtliche Grundlagen

*Das AGG als zentrale arbeitsrechtliche Grundlage*

Das AGG bildet die zentrale arbeitsrechtliche Grundlage. § 3 Abs. 4 AGG definiert sexuelle Belästigung als unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird. Die Aufzählung ist nicht abschließend und erfasst ausdrücklich „Bemerkungen sexuellen Inhalts“ sowie das „Zeigen und sichtbare Anbringen von pornographischen Darstellungen“. Nach herrschender Ansicht in Rechtsprechung und Literatur ist es unerheblich, ob die Belästigung physisch oder über digitale Kommunikationsmittel erfolgt. Entscheidend ist allein die objektive Eignung zur Würdeverletzung, nicht die subjektive Absicht des Täters. Nach § 12 Abs. 1 AGG ist der ArbG verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen zu treffen. Dies umfasst präventive wie reaktive Schutzpflichten. Kommt der ArbG dieser Verpflichtung nicht nach, kann der betroffene Beschäftigte nach § 14 AGG die Arbeitsleistung verweigern, ohne hierdurch Lohn einbußen zu erleiden. § 13 AGG gewährt zudem ein Beschwerderecht, dem der ArbG unverzüglich nachzugehen hat.

*Ergänzend greifen § 241 Abs. 2 BGB sowie die Fürsorgepflicht*

Ergänzend greifen § 241 Abs. 2 BGB (Rücksichtnahmepflicht) sowie die aus Art. 1 Abs. 1 und Art. 2 Abs. 1 GG herzuleitende Fürsorgepflicht des ArbG. Das BAG (16.5.07, 8 AZR 709/06) hat in ständiger Rechtsprechung, insbesondere für Mobbingkonstellationen festgestellt, dass der ArbG verpflichtet ist, das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Beschäftigten zu wahren und sie vor Eingriffen Dritter zu schützen. Diese Grundsätze sind nach zutreffender Auffassung auf digitale sexualisierte Übergriffe übertragbar.

Das geltende Recht weist bei KI-generierten Deepfakes eine Schutzlücke auf, da § 184k StGB dem Wortlaut nach auf reale Bildaufnahmen beschränkt ist. Derzeit liegen mehrere Gesetzgebungsinitiativen vor, um diese Lücken zu schließen: Die Fraktion Bündnis 90/Die Grünen hat einen Gesetzentwurf zur Neufassung des § 184k StGB eingebracht (BT-Drs. 21/4949), der in der Plenarsitzung des Bundestags im März 2026 beraten wurde.

*Referentenentwurf liegt vor*

Gleichzeitig hat das Bundesministerium der Justiz am 17.4.26 einen Referentenentwurf für ein „Gesetz zur Stärkung des zivilrechtlichen und strafrechtlichen Schutzes vor digitaler Gewalt“ vorgestellt, der neben der Neufassung des § 184k StGB auch einen neuen § 201b StGB (Verletzung von Persönlichkeitsrechten durch täuschende Inhalte) und eine Strafbarkeit des Cyberstalkings vorsieht. Das Vorhaben befindet sich im Stand des Referentenentwurfs und ist noch nicht in Kraft getreten. Die strafrechtliche Einordnung entfaltet zwar keine unmittelbare Bindungswirkung im Arbeitsrecht, kann aber bei der Beurteilung der Pflichtverletzungsschwere erhebliches Gewicht haben.

### 3. Pflichten des ArbG

Die Fürsorgepflicht verpflichtet den ArbG dazu, bereits im Vorfeld strukturelle Maßnahmen zu ergreifen. Hierzu zählen die Schaffung klarer Verhaltensrichtlinien (Codes of Conduct) sowie, insbesondere in Hinblick auf KI-Tools, betriebliche Richtlinien zur Nutzung von KI. Der ArbG, der seinen Beschäftigten KI-Werkzeuge zur Verfügung stellt, muss dabei auch die Haftungsrisiken im Lichte des EU AI Acts im Blick haben. Darüber hinaus ist er nach § 12 Abs. 2 AGG verpflichtet, im Rahmen der betrieblichen Aus- und Fortbildung auf die Unzulässigkeit sexueller Belästigungen hinzuweisen.

*Präventive Schutzpflichten, wie zum Beispiel „Code of Conduct“*

Erlangt der ArbG Kenntnis von Vorfällen digitaler sexualisierter Gewalt, muss er unverzüglich handeln. Das BAG stellt klar, dass Untätigkeit des ArbG bei bekannten Persönlichkeitsrechtsverletzungen dessen eigene Haftung begründen kann (vgl. BAG 16.5.07, 8 AZR 709/06). Erforderlich ist regelmäßig, dass der ArbG den Sachverhalt unmittelbar untersucht, Täter und Opfer durch Verletzung oder Freistellung trennt, digitale Beweise sichert sowie je nach Schwere eine Abmahnung oder (außer-)ordentliche Kündigung ausspricht.

*Reaktive Handlungspflichten*

Unterlässt der ArbG angemessene Maßnahmen, drohen ihm Schadenersatz- und Schmerzensgeldansprüche des betroffenen Beschäftigten. Überdies hat das betroffene Opfer das Recht, seinerseits nach § 626 BGB außerordentlich zu kündigen, wenn der ArbG seiner Schutzpflicht evident nicht nachkommt.

### 4. Arbeitsrechtliche Konsequenzen für den Täter

Das BAG stellte fest, dass eine sexuelle Belästigung im Sinne des § 3 Abs. 4 AGG zugleich eine Verletzung vertraglicher Pflichten im Sinne des § 7 Abs. 3 AGG ist und damit „an sich“ als wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung nach § 626 Abs. 1 BGB in Betracht kommt. Dennoch ist in jedem Einzelfall eine Interessenabwägung vorzunehmen. Dabei sind Umfang und Intensität der Belästigung, die Betriebszugehörigkeit, eine etwaige Abmahnungshistorie sowie die konkreten Auswirkungen auf das Betriebsklima zu berücksichtigen.

*Die außerordentliche Kündigung*

Bei sexuell motivierten Deepfakes oder dem Verbreiten intimer Bilder von Kollegen wird das Beendigungsinteresse des ArbG in der Interessenabwägung in aller Regel überwiegen, da der Kernbereich des allgemeinen Persönlichkeitsrechts der Betroffenen verletzt wird und jede andere Bewertung den ArbG in einen unlösbaren Konflikt mit seiner Fürsorgepflicht brächte.

Ein vieldiskutierter Punkt in der Praxis ist das Erfordernis einer vorherigen Abmahnung. Das LAG Hamm (23.2.22, 10 Sa 492/21, Abruf-Nr. 228212) hat in einem Fall, in dem ein Vorgesetzter drei ArbN über WhatsApp sexuell belästigt hatte, die fristlose Kündigung für unverhältnismäßig gehalten und eine Abmahnung für erforderlich erachtet. Das Gericht betonte, dass auch bei sexueller Belästigung die Abmahnung als „eindringliches Stoppsignal“ regelmäßig vorrangiges Mittel sein müsse und erst bei einem weiteren Verstoß oder bei besonderer Schwere eine Kündigung in Betracht komme.

*Was ist mit der Abmahnung?*

Das BAG (20.5.21, 2 AZR 596/20) hat in Anwendung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes bekräftigt, dass eine Abmahnung entbehrlich ist, wenn die Pflichtverletzung so schwerwiegend ist, dass eine Billigung durch den ArbG für den ArbN erkennbar ausgeschlossen war. Das Gericht hat die Sache zur weiteren Aufklärung der Pflichtverletzungsschwere zurückverwiesen. Bei Erstellung und Verbreitung sexueller Deepfakes von Kollegen ist diese Schwelle nach zutreffender Bewertung regelmäßig überschritten.

*Die Verdachtskündigung:  
Problem der Täterzuordnung*

Gerade im digitalen Kontext stellt sich das Problem der Täterzuordnung, da Deepfakes oder das Weiterleiten intimer Bilder typischerweise auf privaten Geräten außerhalb der betrieblichen IT-Infrastruktur stattfinden. Für diese Konstellationen kommt die Verdachtskündigung in Betracht. Nach der ständigen Rechtsprechung des BAG (u. a. 29.11.07, 2 AZR 724/06, Abruf-Nr. 073743) setzt diese voraus, dass starke, auf objektiven Tatsachen beruhende Verdachtsmomente vorliegen, der ArbG alle zumutbaren Aufklärungsmaßnahmen ergriffen hat und der betroffene ArbN zuvor ordnungsgemäß angehört wurde. Die Zweiwochenfrist des § 626 Abs. 2 BGB beginnt bei der Verdachtskündigung erst nach Abschluss der zumutbaren eigenen Ermittlungen einschließlich der Anhörung.

*Die Druckkündigung:  
Störung des Betriebsfriedens*

Wird die Belegschaft auf ein entsprechendes Fehlverhalten eines Kollegen aufmerksam, etwa weil sexuelle Deepfakes im betrieblichen Messenger-System kursieren, und fordert sie die Entlassung des mutmaßlichen Täters, stellt sich die Frage nach einer Druckkündigung. Das BAG differenziert hier zwischen zwei Fallgruppen: Liegt ein eigenständiger Kündigungsgrund vor, ist dieser vorrangig zu prüfen. Fehlt ein solcher, muss sich der ArbG zunächst schützend vor den Betroffenen stellen, bevor eine betriebsbedingte Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen des Betriebsfriedens in Betracht kommt. Bei nachgewiesenen Deepfake-Vorfällen wird regelmäßig bereits ein eigenständiger Kündigungsgrund vorliegen, sodass es auf die strengen Voraussetzungen der echten Druckkündigung nicht mehr ankommt.

## 5. Das außerdienstliche Verhalten

Ein in der Praxis besonders strittiges Terrain betrifft Handlungen, die außerhalb des Dienstes und auf privaten Geräten vorgenommen werden. Das Arbeitsrecht geht grundsätzlich von der Privatautonomie des ArbN in seiner Freizeit aus. Außerdienstliches Verhalten kann arbeitsrechtlich nur dann sanktioniert werden, wenn es einen hinreichenden Bezug zum Arbeitsverhältnis aufweist und berechnete Interessen des ArbG oder anderer ArbN verletzt (vgl. § 241 Abs. 2 BGB).

*Der betriebliche Bezug  
ist gegeben*

Dieser betriebliche Bezug ist bei digitaler sexualisierter Gewalt unter Kollegen regelmäßig gegeben: Werden Deepfakes einer ArbN im betrieblichen Umfeld verbreitet, betriebliche Messenger-Dienste für sexuelle Nachrichten genutzt oder werden Bilder aus dem dienstlichen Kontext (etwa von Betriebsfeiern) missbraucht, ist der Arbeitsbezug evident. Anders mag es liegen, wenn das Verhalten vollständig im privaten Umfeld verbleibt, sich ausschließlich auf privat bekannte Personen bezieht und keinerlei Auswirkungen auf das Betriebsklima entfaltet. Dies wird jedoch bei Kollegen als Opfer im Regelfall nicht zutreffen.