La Kanzlei

Frankreich: Kündigung wegen sexueller Belästigung ohne interne Untersuchung möglich

Arbeitsrecht



Laurie del Fabbro-Adam

Die Durchführung einer internen Untersuchung ist **nicht** zwingend erforderlich, um eine sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu beweisen, wie der Kassationsgerichtshof in einem Urteil vom 14. Januar 2026 bestätigt.

Ein Arbeitnehmer wurde aufgrund zweier Meldungen von Arbeitnehmerinnen wegen sexueller Belästigung fristlos gekündigt.

Zum Nachweis dieser Vorwürfe legte der Arbeitgeber insbesondere die detaillierten Aussagen der Arbeitnehmerinnen, eine Strafanzeige, Bescheinigungen von Kollegen sowie ein psychologisches Gutachten vor. Es wurde jedoch keine formelle interne Untersuchung durchgeführt.

Das Berufungsgericht von Fort-de-France betrachtete die Kündigung als ungerechtfertigt, da der Arbeitgeber die Tatsachen mangels interner Untersuchung nicht ausreichend nachgewiesen hatte.

Der Kassationsgerichtshof lehnte diese Argumentation aus den folgenden zwei Gründen ab:

- Fehlende Rechtsgrundlage: Keine Bestimmung des französischen Arbeitsgesetzbuchs schreibt vor, dass bei Meldungen sexueller Belästigung eine interne Untersuchung durchgeführt werden muss.
- Beweisfreiheit im französischen Arbeitsrecht: Die Richter müssen alle ihnen vorgelegten Beweise berücksichtigen. Das alleinige Fehlen einer internen Untersuchung steht einer Disziplinarmaßnahme nicht entgegen, wenn der Arbeitgeber über genaue, detaillierte und übereinstimmende Beweise verfügt.

Dieses Urteil bestätigt zwei weitere Urteile des Kassationsgerichtshofs aus dem Jahr 2024,

insbesondere das Urteil vom 12. Juni 2024. In diesem wurde entschieden, dass das Fehlen einer internen Untersuchung nicht zwangsläufig einen Verstoß gegen die Sorgfaltspflicht des Arbeitgebers darstellt, sofern dieser ausreichende Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer ergriffen hat.

Praxistipps

- Diese Urteile sind mit Vorsicht zu bewerten: In allen drei Fällen reagierten die Arbeitgeber zügig auf Mobbingvorwürfe / Hinweise zu sexuellen Belästigungen und verfügten über zahlreiche Beweismittel, weshalb eine interne Untersuchung nicht erforderlich war.
- In jedem Fall muss der Arbeitgeber **schnell und angemessen** auf Meldungen von Mobbingvorwürfen / sexuellen Belästigungen reagieren. Wir stehen Ihnen gerne zur Verfügung, um die sinnvollste Vorgehensweise zu ermitteln.
- Für den Fall, dass eine interne Untersuchung durchgeführt werden muss, verweisen wir auf unsere Empfehlungen, um die Beweiskraft dieser Untersuchungen zu stärken.

Kontaktieren Sie uns

2026-02-11

Qivive Rechtsanwalts GmbH

qivive.com

Köln[D]
Konrad-Adenauer-Ufer 71
D – 50668 Köln
T + 49 (0) 221 139 96 96 - 0
F + 49 (0) 221 139 96 96 - 69
koeln@qivive.com

Paris[F]
50 avenue Marceau
F – 75008 Paris
T + 33 (0) 1 81 51 65 58
F + 33 (0) 1 81 51 65 59
paris@qivive.com

Lyon[F]
4 Pl. Amédée Bonnet
F – 69002 Lyon
T + 33 (0) 4 27 46 51 50
F + 33 (0) 4 27 46 51 51
lyon@qivive.com

Strasbourg[F]
10 Pl. Gutenberg
F – 67000 Straßburg
T + 33 (0) 3 92 12 02 20
F + 33 (0) 3 92 12 02 21
strasbourg@qivive.com