

AMTLICHE MITTEILUNGEN

INHALT

Richtlinie zum Umgang mit Benachteiligungen im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) sowie Verstößen gegen die sexuelle Selbstbestimmung und andere persönliche Rechte

Nr. 48 Düsseldorf, den 30.09.2019

DER REKTOR

der Kunstakademie Düsseldorf

Richtlinie zum Umgang mit Benachteiligungen im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) sowie Verstößen gegen die sexuelle Selbstbestimmung und andere persönliche Rechte

Inhaltsverzeichnis

A. Richtlinie zum Umgang mit Benachteiligungen im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) sowie Verstößen gegen die sexuelle Selbstbestimmung und andere persönliche Rechte.....	4
Präambel	4
1. Geltungsbereich	5
2. Prävention	6
3. Fehlverhalten - Konfliktfall	6
4. Zuständigkeiten	6
5. Ombudsstelle.....	7
6. Information und vorbereitende allgemeine Beratung (Orientierungsberatung).....	8
7. Anzeige des Verdachts eines Fehlverhaltens	9
8. Einfache Beschwerde	9
9. Formelle Beschwerde	11
10. Bekanntgabe.....	12
11. Bekanntgabe Und Evaluationsphase.....	12
B. Anlage zur Richtlinie (Erläuterungen)	13
1. Rechtsgrundlagen.....	13
2. Begriffsbestimmung	13
3. Wer ist verantwortlich?.....	14
4. Beratungs- und Beschwerdestellen.....	15
5. Maßnahmen im formellen Beschwerdeverfahren.....	16
6. Anzeigepflicht/Geheimnisverrat/ Verschwiegenheitspflichten/ Zeugnisverweigerungsrechte ...	17
C. Auszüge aus Gesetzen	18
1. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz	18
§ 1 Ziel des Gesetzes	18
§ 2 Anwendungsbereich.....	18
§ 3 Begriffsbestimmungen	19
§ 4 Unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer Gründe.....	20
§ 5 Positive Maßnahmen.....	20
§ 7 Benachteiligungsverbot.....	20
§ 8 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen.....	20

§ 9 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung	21
§ 10 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen des Alters.....	21
§ 12 Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers.....	22
§ 13 Beschwerderecht.....	22
§ 14 Leistungsverweigerungsrecht.....	23
§ 15 Entschädigung und Schadensersatz	23
§ 16 Maßregelungsverbot	23
§ 20 Zulässige unterschiedliche Behandlung	24
§ 21 Ansprüche.....	24
§ 22 Beweislast.....	25
2. Auszüge Strafgesetzbuch.....	25
§ 177 Sexueller Übergriff; sexuelle Nötigung; Vergewaltigung.....	25
§ 184h Begriffsbestimmungen	26
§ 184i Sexuelle Belästigung	26
§ 238 Nachstellung	27
§ 138 Nichtanzeige geplanter Straftaten	27
§ 203 Verletzung von Privatgeheimnissen	28
3. Auszug Strafprozessordnung.....	30
§ 48 Zeugenpflichten; Ladung	30
§ 53 Zeugnisverweigerungsrecht der Berufsheimnisträger	30

A. Richtlinie zum Umgang mit Benachteiligungen im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) sowie Verstößen gegen die sexuelle Selbstbestimmung und andere persönliche Rechte

Aufgrund § 2 Abs. 4 KunstHG NRW i.V.m. § 12 AGG erlässt die Kunstakademie Düsseldorf die nachfolgende Richtlinie zum Umgang mit Benachteiligungen im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) und Verstößen gegen die sexuelle Selbstbestimmung und andere persönliche Rechte an der Kunstakademie Düsseldorf.

Präambel

Die Kunstakademie Düsseldorf versteht sich als Institution der Vielfalt, Offenheit und der Toleranz. Aufgabe der Kunstakademie Düsseldorf ist die Ausbildung bildender Künstler*innen und Kunstlehrer*innen. Zugleich ist die Kunstakademie Düsseldorf ein Arbeitsort für unterschiedliche Statusgruppen in Lehre, Administration, Organisation und Technik. Sie steht im Austausch und Kontakt mit Künstler*innen und Fachpublikum, mit Dienstleister*innen, Besucher*innen und sonstigen Dritten.

Das Zusammentreffen von Menschen in den diversen Kontexten beinhaltet immer die Gefahr, dass es zu Konflikten über Persönlichkeitsrechte und -grenzen des Einzelnen in den unterschiedlichsten Formen kommen kann. Es besteht die Gefahr sachlich nicht legitimierter Benachteiligung. Strafrechtliche Grenzen können berührt und ggf. überschritten werden.

Die Kunstakademie Düsseldorf setzt das Prinzip der Menschenwürde als das höchste verfassungsrechtlich geschützte Rechtsgut als für alle Menschen selbstverständlich und verpflichtend voraus. Die Kunstakademie Düsseldorf bekennt sich gleichzeitig zu den Selbstverpflichtungen in ihrer Grundordnung und dazu, einen Beitrag zu einer nachhaltigen, friedlichen und demokratischen Welt ohne Diskriminierung und Missbrauch persönlicher und institutioneller Macht leisten zu wollen.

Ein Verhalten, das geeignet ist, die Würde Einzelner und deren persönliche Rechte zu verletzen oder aus rassistischen Gründen, wegen der ethnischen oder sozialen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Lebensalters oder der sexuellen Orientierung oder Identität zu diskriminieren (**Fehlverhalten**), ist untersagt, sofern nicht das Gesetz ausdrücklich eine Ausnahme regelt. Es stellt deshalb in der Regel eine Verletzung arbeitsrechtlicher, dienstrechtlicher und/oder hochschulrechtlicher Pflichten und/oder ggf. strafrechtlicher Normen dar. Es stört den Lehr- und Dienstbetrieb und den Arbeitsfrieden an der Kunstakademie Düsseldorf (**Konfliktfall**). An der Kunstakademie Düsseldorf sollen solche Konfliktfälle vermieden, auf jeden Fall aber frühestmöglich unterbunden werden, so dass für alle dort Anwesenden ein

Umfeld und Klima eines respektvollen und gleichberechtigten Miteinanders herrschen kann, das frei ist von Angst und Druck.

Dieses Ziel kann nur gemeinsam und im selbstbestimmten und freien Miteinander erreicht werden.

Funktionsträgerinnen und Funktionsträger der Kunstakademie, insbesondere mit Ausbildungs- Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben in Lehre, Forschung und Selbstverwaltung sind im Rahmen ihrer Zuständigkeiten verpflichtet, sich vorbildlich zu verhalten und ihnen zur Kenntnis gebrachtes Fehlverhalten im Sinne dieser Richtlinien entgegenzutreten und dafür Sorge zu tragen, dass geeignete Maßnahmen zum Schutz Betroffener eingeleitet werden.

Alle Angehörigen und Mitglieder der Kunstakademie sind aufgefordert, an der Gestaltung ihres Arbeits- und Studienplatzes mitzuwirken, vertrauensvollen, konstruktiven und wertschätzenden Umgang miteinander zu pflegen und keinen Raum für Benachteiligungen und Verstöße gegen Recht und Gesetz zuzulassen. Alle Angehörigen und Mitglieder der Kunstakademie Düsseldorf werden ermutigt und aufgefordert, jederzeit und gegen jede Form einer rechtlich nicht legitimierten Benachteiligung, einen Verstoß gegen die sexuelle Selbstbestimmung und andere persönliche Rechte (**Konfliktfall**) aktiv vorzugehen.

Um mit **Konfliktfällen im vorbeschriebenen Sinne** umzugehen und diese zu lösen, stehen an der Kunstakademie Düsseldorf für unterschiedliche Zielgruppen eine Reihe unterschiedlicher Verfahren und Beschwerdemöglichkeiten mit unterschiedlichen Reaktionsmöglichkeiten bei verschiedenen Anlaufstellen zur Verfügung

Diese Richtlinie will Betroffenen und Anzeigenden bei Benachteiligung, Verstößen gegen die sexuelle Selbstbestimmung und anderen Verstößen gegen persönliche Rechte eine Orientierung über die unterschiedlichen Zuständigkeiten, Formen und Möglichkeiten der Konfliktlösung, so wie Sicherheit und Schutz bei der Lösung von Konfliktfällen geben. Dazu werden **Anzeigen über den Verdacht eines Fehlverhaltens** im Sinne dieser Richtlinie

- in einem geordneten, für jedermann frei zugänglichen Verfahren
- unter größtmöglicher Vertraulichkeit
- unter Wahrung der Rechte der betroffenen und der beschuldigten Beteiligten
- durch eine **Ombudsstelle** entgegengenommen, zügig bearbeitet und einer Lösung zugeführt.

Mit dieser Richtlinie sollen gleichzeitig die Anforderungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) erfüllt werden. Durch diese Richtlinie sollen Personen, die nicht arbeits- oder dienstrechtlich an die Kunstakademie gebunden sind und vom Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) darum nicht erfasst werden, bzw. denen die dort geregelten Beschwerderechte nicht zustehen, einen vergleichbaren rechtlichen Schutz an der Kunstakademie Düsseldorf erhalten.

1. Geltungsbereich

Die Richtlinie gilt für alle Mitglieder und Angehörige (§ 10 KunstHG NRW) sowie für Besucherinnen und Besucher der Kunstakademie Düsseldorf.

2. Prävention

(1) Die Kunstakademie Düsseldorf stellt sicher, dass regelmäßig Maßnahmen zur Prävention von Benachteiligungen, Verletzungen des Rechts auf sexuelle Selbstbestimmung und sonstigen persönlichen Rechten durchgeführt werden.

(2) Maßnahmen der Prävention können u.a. sein:

- Aufklärung durch die Medien der Hochschule oder Plakate und Broschüren
- Fort- und Weiterbildungsangebote für die in § 1 dieser Richtlinie genannten Personen,
- Bildung eines Gremiums aus Mitgliedern und Angehörigen der Kunstakademie Düsseldorf, um weitere Maßnahmen zur Prävention zu entwickeln

(3) Es soll über Grundsätze und Werte wie Fairness und Gleichbehandlung an der Kunstakademie aufgeklärt werden, um hinsichtlich Ungleichbehandlung und der Verletzung der persönlichen Rechte anderer zu sensibilisieren und Bewusstsein zu schaffen, wie solche Fälle vermieden werden können.

3. Fehlverhalten - Konfliktfall

(1) Ein Konfliktfall im Sinne dieser Richtlinie liegt vor, wenn Tatsachen vorgetragen werden, die mindestens den konkreten Verdacht begründen, dass ein Verstoß gegen die sexuelle Selbstbestimmung oder andere persönliche Rechte vorliegt.

(2) Ein Konfliktfall im Sinne dieser Richtlinie liegt auch vor, wenn Tatsachen vorgetragen werden, die mindestens den konkreten Verdacht begründen, dass eine Benachteiligung (Diskriminierung) im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes vorliegt, die nicht ausdrücklich gesetzlich erlaubt ist (§§ 8-10, 20 AGG). Dazu gehört insbesondere auch der Verdacht auf eine sexuelle Belästigung im Sinne des § 3 Abs. 4 AGG.

(3) Ein Konfliktfall liegt auch vor, wenn das behauptete Fehlverhalten in der Vergangenheit liegt oder zukünftig unmittelbar bevorsteht.

(4) Auf ein Verschulden kommt es nicht an.

4. Zuständigkeiten

(1) Bei Verdacht auf ein Fehlverhalten im Sinne dieser Richtlinie stehen Betroffenen und Anzeigenden an der Kunstakademie Düsseldorf grundsätzlich unterschiedliche Anlaufstellen und Beschwerdemöglichkeiten zur Verfügung. (Eine jeweils aktuelle Übersicht befindet sich immer im Vorlesungsverzeichnis)

(2) Zur Entgegennahme, Feststellung und Beratung von Konfliktfällen im Sinne dieser Richtlinie richtet die Kunstakademie Düsseldorf für den von § 1 dieser Richtlinie umfassten Personenkreis eine **Ombudsstelle** zum Schutz vor Benachteiligung und vor Verstößen gegen die sexuelle Selbst-

bestimmung und andere persönliche Rechte ein. Sie ist gleichzeitig Beschwerdestelle im Sinne von § 13 AGG.

(3) Mit dieser Richtlinie und der Einrichtung einer Ombudsstelle werden keine originären neuen Zuständigkeiten begründet oder gesetzlich vorgeschriebene Verfahren und Maßnahmen ersetzt oder eingegrenzt. Insbesondere arbeitsrechtliche, disziplinarrechtliche oder ordnungsrechtliche Maßnahmen sowie das Recht, ohne Beteiligung universitärer Instanzen strafrechtlich und/oder zivilrechtlich gegen die Verletzung allgemeiner Persönlichkeitsrechte oder Diskriminierung vorzugehen, bleiben unberührt. Die Richtlinie ersetzt keine Normen, sondern stellt ein geordnetes Verfahren zur Feststellung und Regelung eines Konfliktfalles mit dem vorrangigen Ziel einer gütlichen Einigung bei gleichzeitig größtmöglichem Vertraulichkeitsschutz für anzeigende und betroffene Personen zur Verfügung. Damit werden gleichzeitig die Anforderungen an eine Beschwerdestelle im Sinne des § 13 Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) erfüllt.

(4) Anzeigenden und betroffenen Personen steht es frei, welche der vorhandenen Möglichkeiten, Anlauf- und Beschwerdestellen sie in Anspruch nehmen wollen. Es steht ihnen - soweit rechtlich möglich und zulässig - frei, ob, wo und mit welchen rechtlichen Mitteln sie einen Konfliktfall einer Lösung zuführen wollen.

(5) Zur beschleunigten Bearbeitung eines Konfliktfalles und zur Wahrung möglicher Fristen soll der Konfliktfall innerhalb der Kunstakademie Düsseldorf möglichst nur bei einer Stelle gleichzeitig angezeigt und bearbeitet werden. Im Einverständnis mit der anzeigenden/betroffenen Person und soweit rechtlich zulässig, können andere Beschwerdestellen die Bearbeitung des Konfliktfalles an die zur Umsetzung dieser Richtlinie eingerichtete Ombudsstelle delegieren.

5. Ombudsstelle

(1) Die Ombudsstelle besteht aus

- je einer Konfliktberaterin und einem Konfliktberater, die Mitglieder oder Angehörige der Kunstakademie Düsseldorf sind und
- einer/einem unabhängige(n) Rechtsanwältin/ Rechtsanwalt, die/der in Fragen der Bearbeitung von Fehlverhalten im Sinne dieser Richtlinie nachweislich über besondere Erfahrung und Qualifikation verfügt.

(2) Die Ombudsstelle kann je nach fachlichem Bedarf und im Einzelfall durch weitere unabhängige und zeugnisverweigerungsberechtigte Rechtsberaterinnen/Rechtsberater aufgestockt werden. Die Entscheidung trifft die Hochschulleitung.

(3) Konfliktberaterinnen und -berater werden von der Hochschulleitung bestimmt. Personen mit Leitungs- und oder Personalverantwortung sind ausgeschlossen. Doppelmandatierungen (Gleichstellungs- und Schwerbehindertenbeauftragte und Mitglieder der Personalvertretungen etc.) sind möglichst zu vermeiden.

(4) Die Konfliktberaterinnen und -berater sind verpflichtet, über sämtliche ihnen in der Funktion der Ombudsstelle bekanntgewordenen Sachverhalte Stillschweigen zu wahren. Sie sind schriftlich auf das Datengeheimnis zu verpflichten. Sie haben im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit erhobe-

ne Daten und Unterlagen getrennt von anderen Vorgängen aufzubewahren und gegen den Zugriff Dritter zu schützen. Elektronische Unterlagen müssen verschlüsselt aufbewahrt werden. Erhobene Daten dürfen nur dann offenbart werden, wenn

- eine gesetzliche Anzeigepflicht oder ein gesetzlicher Rechtfertigungsgrund besteht
- oder die anzeigende/betroffene Person der Weitergabe der Informationen ausdrücklich schriftlich zugestimmt hat.

Die erhobenen Daten sind spätestens ein Jahr nach Abschluss der Angelegenheit durch die Ombudsstelle zu vernichten.

(5) Rechtsanwältinnen/Rechtsanwälte unterliegen der anwaltlichen Schweigepflicht und sind zeugnisverweigerungsberechtigt.

6. Information und vorbereitende allgemeine Beratung (Orientierungsberatung)

(1) Zur Information darüber, welche tatsächlichen und rechtlichen Schritte wegen eines mutmaßlichen Fehlverhaltens im Sinne dieser Richtlinien möglich sind und zur Vorbereitung der informierten Entscheidung der betroffenen Person darüber, wie, mit welchem Ziel und auf welchem Weg ein Konfliktfall im Sinne dieser Richtlinien bearbeitet werden soll, sollen Personen, die ein Fehlverhalten anzeigen wollen, eine vorbereitende allgemeine Beratung (**Orientierungsberatung**) durch die **Ombudsstelle** in Anspruch nehmen.

(2) Die Konfliktberaterin/der Konfliktberater der Ombudsstelle legen bei der Orientierungsberatung den Sachverhalt ohne eigene Sachverhaltsermittlungen so zugrunde, wie er vorgetragen wird und beraten über die unterschiedlichen Reaktionsmöglichkeiten bei Fehlverhalten im Sinne dieser Richtlinie. Sie weisen insbesondere darauf hin, dass für rechtliche Schritte nach dem AGG eine Frist von zwei Monaten ab Kenntnis von der Benachteiligung gilt. Möchten sich Betroffene die Möglichkeit juristischer Schritte nach dem AGG offenhalten, müssen sie Ansprüche innerhalb dieser Zeit schriftlich bei der verantwortlichen Seite anmelden.

(3) Über den Grundsatz des rechtlichen Gehörs einer/eines Beschuldigten und die Grenzen der Möglichkeiten der Wahrung der Anonymität bei Erstattung von Strafanzeigen, bei Einleitung arbeitsrechtlicher Maßnahmen, Disziplinarverfahren, Beschwerdeverfahren nach dem AGG, etc., ist allgemein aufzuklären.

(4) Auf Unterstützungsmöglichkeiten durch Interessenvertretungen und Beratungsstellen und psychologische Beratungsangebote soll hingewiesen werden.

(5) Die betroffene Person hat ein Recht auf eine anwaltliche Erstberatung, falls

- sich die Konfliktberater aus fachlichen oder persönlichen Gründen ausnahmsweise nicht zu einer Beratung in der Lage sehen
- die nachfragende Person ausnahmsweise eine Beratung durch die Konfliktberater ablehnt.

(6) Die Beratung soll anonym erfolgen.

(7) Über die Inanspruchnahme einer Orientierungsberatung wird die Hochschulleitung unter Verzicht auf ihr ggf. zustehende anderslautende Weisungsrechte von den Mitgliedern der Ombudsstelle grundsätzlich nur in anonymisierter Form und so informiert, dass möglichst kein Rückschluss auf konkrete Personen möglich ist.

Etwas anderes gilt, wenn

- gesetzliche Anzeigepflichten bestehen,
- die beratene Person der Weitergabe der Informationen ausdrücklich schriftlich zustimmt.

(8) Sollen auf Wunsch der betroffenen Person nach Orientierungsberatung weitere Schritte eingeleitet werden, so gilt die Beratung als Anzeige und einfache Beschwerde im Sinne dieser Richtlinie.

7. Anzeige des Verdachts eines Fehlverhaltens

(1) Jeder kann jederzeit den begründeten Verdacht eines Fehlverhaltens im Sinne dieser Richtlinie bei der Ombudsstelle zur Anzeige bringen. Eine Orientierungsberatung im Sinne des § 3 soll im Regelfall in Anspruch genommen worden sein, ist aber nicht Voraussetzung.

(2) Eine besondere Form ist für die Anzeige nicht vorgeschrieben. Die Anzeige soll aber schriftlich und stets mit möglichst detaillierten und nachprüfbaren Angaben zu Art, Ort und Zeit des behaupteten Fehlverhaltens versehen werden. Beweismittel sollen benannt werden.

(3) Gerüchte oder Berichte vom Hörensagen begründen im Regelfall keinen Konfliktfall.

(4) Zum Schutz der anzeigenden/betroffenen Person kann die Anzeige auch anonym erfolgen. Zur Wahrung ihrer Anonymität können Betroffene auch eine Vertrauensperson beauftragen.

(5) Die Anzeige muss in gutem Glauben erfolgen. Vorwürfe dürfen nicht ohne hinreichende Kenntnis der Tatsachen erhoben werden. Bewusste Fehlanschuldigungen können sanktioniert werden.

(6) Anzeigenden/betroffenen Personen dürfen keine Nachteile erwachsen, wenn sie berechtigt Fehlverhalten im Sinne dieser Richtlinie bekanntmachen.

(7) Für die angeschuldigte Person gilt die Unschuldsvermutung und der Anspruch auf rechtliches Gehör. Auch ihr dürfen über die mit einem solchen Verfahren verbundenen denkbaren Nachteile hinaus möglichst keine weiteren Nachteile erwachsen.

8. Einfache Beschwerde

(1) Die Anzeige wegen des Verdachts eines Fehlverhaltens im Sinne dieser Richtlinie wird durch die Ombudsstelle bearbeitet (**einfache Beschwerde**).

(2) Für Beschäftigte und ihnen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) Gleichgestellte handelt es sich um das Beschwerdeverfahren nach § 13 AGG. Die Gleichstellungsbeauftrag-

ten werden, wenn die betroffene Person zustimmt, über jede Beschwerde und den Verlauf des weiteren Verfahrens unterrichtet.

(3) Besteht aufgrund der Anzeige ein hinreichender Verdacht, dass ein Fehlverhalten im Sinne dieser Richtlinie gegenüber einer der in § 1 dieser Richtlinie geschützten Personen festgestellt werden kann, so ist zunächst der Sachverhalt und das Ausmaß des Fehlverhaltens durch zeitnahe Anhörung der betroffenen Person aufzuklären.

(4) Die Konfliktberater können in Anlehnung an das im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz geltende Prinzip des Vorrangs der friedlichen Einigung (§ 27 Abs. 2 S. 2 Ziffer 3 AGG) und je nach den Bedingungen und der Schwere des Einzelfalles und unter Wahrung berechtigter Anonymitätswünsche und Schutzbedürfnisse der betroffenen Personen informelle Formen der Konfliktlösung anregen, vermitteln und begleiten, z.B. :

- ein persönliches Gespräch der betroffenen Person oder einer Person ihres Vertrauens mit der beschuldigten Person,
- ein persönliches Gespräch einer vorgesetzten Person oder einer der sonstigen angerufenen Ansprechpersonen mit der beschuldigten Person unter Hinweis auf das Verbot des Verstoßes gegen die jeweiligen Grundsätze.

Eine Pflicht zur Teilnahme an einem solchen Gespräch oder zur Äußerung besteht für die angeschuldigte Person nicht. Die Informationen aus einem solchen Gespräch dürfen in einem evtl. nachfolgenden formellen Beschwerdeverfahren nicht verwertet werden. Darüber ist vor dem Gespräch immer eine schriftliche Stillschweigensvereinbarung abzuschließen.

(5) Im Rahmen des einfachen Beschwerdeverfahrens können – soweit rechtlich zulässig - Ausgleichsvereinbarungen getroffen werden.

(6) Das Beschwerdeverfahren ist erledigt, wenn

- durch informelle Maßnahmen der Konfliktfall geschlichtet werden konnte oder
- die betroffene Person die Beschwerde zurücknimmt.

(7) Steht zu erwarten, dass eine Lösung des Konfliktes nicht durch informelle Maßnahmen zu erreichen sein wird oder scheitert das einfache Beschwerdeverfahren, so ist dies von den Konfliktberatern schriftlich festzustellen und unverzüglich unter Beifügung aller zulässig erhobener Daten - spätestens nach Ablauf von zwei Wochen - an das von der Hochschulleitung beauftragte anwaltliche Mitglied der Ombudsstelle abzugeben.

(8) Das anwaltliche Mitglied der Ombudsstelle übernimmt die tatsächliche und rechtliche Prüfung, ob ein Fehlverhalten im Sinne dieser Richtlinie festgestellt werden kann, erhebt die notwendigen Beweise und teilt das Ergebnis seiner Prüfung der

- der betroffenen Person und
- der Hochschulleitung

mit. Wird ein Fehlverhalten nicht festgestellt, kann die Ombudsstelle dies verbinden mit einer Empfehlung, wie vergleichbare Sachverhalte zukünftig vermieden werden können. Wird ein Fehl-

verhalten positiv festgestellt, so übermittelt das anwaltliche Mitglied der Ombudsstelle das Ergebnis an die Hochschulleitung in Form einer gutachterlichen Stellungnahme unter Angabe des festgestellten Sachverhaltes und der erhobenen Beweise und Beifügung der Beweismittel. Damit ist das einfache Beschwerdeverfahren abgeschlossen.

9. Formelle Beschwerde

(1) Wegen eines Fehlverhaltens im Sinne dieser Richtlinie kann ein formelles Beschwerdeverfahren mit dem Ziel der Verhängung rechtlicher Maßnahmen – insbesondere arbeits-, dienst- und/oder hochschulrechtlicher Art – gegen die angeschuldigte Person durchgeführt werden.

(2) Die betroffene Person selbst kann ein formelles Beschwerdeverfahren beantragen,

- anstelle eines einfachen Beschwerdeverfahrens
- wenn das einfache Beschwerdeverfahren ohne Ergebnis geblieben ist.

(3) Die Ombudsstelle kann ein formelles Beschwerdeverfahren initiieren, falls nach Durchführung eines einfachen Beschwerdeverfahrens vor dem Hintergrund des Einzelfalls auch unter Berücksichtigung der berechtigten Interesse der betroffenen Person ein dienst-, arbeits- oder hochschulrechtliches Vorgehen dringend geboten oder zur Verhinderung weiterer – nicht unerheblicher – Rechtsgutsverletzungen notwendig erscheint oder getroffene Maßnahmen – z.B. wegen Wiederholung – ohne Erfolg geblieben sind. Hierzu soll möglichst vorher die Zustimmung der betroffenen Person eingeholt werden.

(4) Für die Durchführung eines formellen Beschwerdeverfahrens mit der Zielsetzung der Verhängung rechtlicher Maßnahmen gegen die angeschuldigte Person ist die Hochschulleitung nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften – insbesondere des Arbeits-, Disziplinar- und Hochschulrechts – zuständig.

(5) Arbeitsrechtliche Verstöße, Dienstvergehen und Verstöße gegen sonstige Normen müssen bewiesen sein, um entsprechende Maßnahmen auslösen zu können. Deshalb sollen der formellen Beschwerde – soweit nicht schon geschehen - folgende Angaben beigefügt werden:

- Darstellung des Fehlverhaltens und ggf. Angaben über die darin liegende Benachteiligung
- beteiligte Personen
- Ort/Datum/Uhrzeit
- Beweismittel, z.B. Zeuginnen und Zeugen, etc... (soweit vorhanden)
- Informationen über bereits eingeleitete Maßnahmen
- informierte Personen.

(6) Die Hochschulleitung, bzw. die von der Hochschulleitung mit der Verfahrensdurchführung beauftragte Stelle ermittelt den Sachverhalt von Amts wegen. Die erforderlichen Auskünfte und Informationen werden eingeholt, Beweise erhoben und die wesentlichen Verfahrensschritte dokumentiert. Der angeschuldigten Person ist schriftlich Gelegenheit zur Stellungnahme in einer angemessenen Frist – mindestens 14 Tage ab Zugang – einzuräumen.

(7) Bieten die Ermittlungsergebnisse keine hinreichenden tatsächlichen Anhaltspunkte für ein Fehlverhalten, so beendet die Hochschulleitung das Verfahren nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften. Anderenfalls entscheidet die Hochschulleitung über die zu ergreifende Maßnahme.

(8) Voraussetzungen und Verfahren der einzelnen Sanktionen richten sich nach dem Status der angeschuldigten Person und den einschlägigen arbeits- und dienst und hochschulrechtlichen Bestimmungen. Einzelheiten ergeben sich aus der Anlage zu dieser Richtlinie.

(9) Sind die Angeschuldigten nicht Mitglieder oder Angehörige der Universität, so wird die Hochschule alle Möglichkeiten nutzen, entsprechende Schutzmaßnahmen für die Mitglieder und Angehörigen der Hochschule zu ergreifen.

10. Bekanntgabe

(1) Die Richtlinie wird auf der Homepage der Kunstakademie veröffentlicht.

(2) Alle von § 1 dieser Richtlinie geschützten Personen werden auf geeignete Weise von der Richtlinie in Kenntnis gesetzt.

(3) Alle gegenwärtigen und zukünftigen Beamten/Beamtinnen, Angestellte(n) und sonstigen Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen erhalten diese Richtlinie nebst Anlagen persönlich. Eine Quittung über den Erhalt und die Kenntnisnahme wird zu den Personalakten genommen. Neue Studierende erhalten die Richtlinie bei ihrer Immatrikulation an der Kunstakademie, aktuelle Studierende bei der nächsten Rückmeldung. Auf die regelmäßigen Informationsveranstaltungen zum Inhalt dieser Richtlinie wird hingewiesen.

11. Bekanntgabe Und Evaluationsphase

(1) Diese Richtlinie tritt am Tage nach der Veröffentlichung in den Amtlichen Mitteilungen der Kunstakademie in Kraft.

(2) Die Wirkung dieser Richtlinie soll für die Dauer von einem Jahr evaluiert und nach Ablauf der Evaluierungsphase daraufhin geprüft werden, ob Veränderungsbedarf besteht.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats der Kunstakademie Düsseldorf vom 01.07.2019.

Düsseldorf den 30.09.2019

Der Rektor

der Kunstakademie Düsseldorf

Professor Karl-Heinz Petzinka

B. Anlage zur Richtlinie (Erläuterungen)

1. Rechtsgrundlagen

Diese Richtlinie wird auf Grundlage des § 2 Abs. 1, 4 KunstHG NRW i.V.m. Art. 16 LV NRW erlassen. Die Regelungen dieser Richtlinie beziehen sich auf die Grundsätze und Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) und erweitern diese auf Personen, die keine Beschäftigte im Sinne des AGG sind. Sie bezieht sich auf die Verstöße gegen die sexuelle Selbstbestimmung im Sinne der §§ 174 ff. StGB und die Verletzung sonstiger persönliche Rechte (z.B. Freiheit, Körper, etc.) im Sinne des Strafgesetzbuches oder des Ordnungswidrigkeitenrechts

2. Begriffsbestimmung

Die nachfolgenden Definitionen erläutern die Fälle, die unter diese Richtlinie fallen.

1. Benachteiligung

Eine Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person aufgrund eines unter § 2 Abs. 1 AGG genannten Merkmals, d.h. wegen seiner

- Rasse
- ethnische Herkunft
- Geschlecht
- Religion
- Weltanschauung
- Behinderung
- Alters
- sexuelle Identität

eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine vergleichbare Person, die das Merkmal nicht aufweist und diese unterschiedliche Behandlung nicht ausnahmsweise durch Gesetz gerechtfertigt ist (z.B. §§ 8 ff. AGG). Eine unterschiedliche Behandlung aufgrund der genannten Merkmale ist ausnahmsweise nur dann zulässig, sofern die beruflichen Anforderungen, Religion und Weltanschauung oder das Alter dies erfordern, der Zweck rechtmäßig und die Anforderungen angemessen sind. Insoweit richtet sich die zulässige unterschiedliche Behandlung nach den §§ 8-10, 20 AGG. Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen die Benachteiligungsverbote verstoßen, sind unwirksam.

2. Verstöße gegen die sexuelle Selbstbestimmung (§§ 174 ff. StGB)

Verstöße gegen die sexuelle Selbstbestimmung sind Verstöße im Sinne der §§ 174 ff. Strafgesetzbuches oder gegen strafrechtliche Nebengesetze.

(2) Sexuelle Belästigung

Sexuelle Belästigung ist einerseits ein Verstoß im Sinne des Strafgesetzbuches und wird andererseits nach § 3 Abs. 4 AGG als **Benachteiligung** im Sinne von § 3 Abs. 3 AGG verstanden. Darunter fallen die Würde von Personen verletzende Verstöße also insbesondere:

- die Aufforderung zu sexuellen Handlungen oder Verhaltensweisen,
- die Verfolgung und Nötigung mit (auch indirektem) sexuellem Hintergrund,
- sexuell herabwürdigender Sprachgebrauch
- herabwürdigende Bemerkungen über Personen oder deren Körper, die in einen (auch subtilen) sexuell geprägten Zusammenhang gestellt werden
- sexuell herabwürdigende Kommentare über das Intimleben und den Körper
- obszöne und/oder sexuell herabwürdigende Schmierereien
- die verbale, schriftliche und bildliche Präsentation obszöner Inhalte und/oder Darstellungen, so wie das Kopieren, Anwenden, Nutzen oder Zeigen obszöner Computerprogramme und Internetseiten, soweit diese geeignet sind, einen anderen sexuell herabzuwürdigen

(3) Nachstellung (Stalking - (§ 238 StGB) und andere Verstöße gegen persönliche Rechte

Stalking ist in § 238 StGB geregelt und neben anderen Angriffen auf die persönliche Freiheit (§§ 232 ff. StGB) strafbar und bezeichnet das beabsichtigte und wiederholte Verfolgen, Nachstellen, Belästigen eines Menschen, so dass seine Lebensgestaltung schwerwiegend beeinträchtigt oder sogar seine Sicherheit bedroht werden.

Stalking steht beispielhaft für andere strafbare Verhaltensweise, die ebenfalls von dieser Richtlinie umfasst sind (z.B. Körperverletzung, Beleidigung, Nötigung, etc..), der Rechtsklarheit halber aber nicht als Gewalt oder Missbrauch bezeichnet werden, weil das Strafgesetzbuch für derart abstrakt bezeichnete Begriffe keinen Straftatbestand kennt.

(4) Mobbing

Mobbing ist ein die Würde der betreffenden Person verletzendes Verhalten. Dies kann sich durch systematisches und wiederholtes Anfeinden, Schikanieren und Ausgrenzen ausdrücken, mit dem Ziel oder der Konsequenz, dass die gemobbte Person verunsichert und herabgewürdigt und aus ihrem Studien- oder Arbeitsumfeld ausgegrenzt wird. Mobbing ist für sich genommen nicht strafbar. Einzelne Mobbinghandlungen können jedoch nach anderen Gesetzen gegen persönliche Rechte strafbar sein., z.B. als Körperverletzung sofern aus dem Mobbingverhalten nachweislich entsprechende körperliche Beeinträchtigungen resultieren. Arbeitsrechtlich können eine Reihe von Handlungen, die – separat betrachtet – unbeachtlich erscheinen, insgesamt gesehen Mobbing mit rechtlichen Konsequenzen bedeuten (sog. Dauertatbestand)

3. Wer ist verantwortlich?

Fürsorge - und Eingriffspflichten aus einem Dienst-/Beschäftigungsverhältnis aber auch Schutzpflichten der Hochschule gegenüber Studierenden ergeben sich für folgende Zuständigkeiten:

- Die Ministerin/der Minister hat eine Schutzpflicht gegenüber all jenen Personen, deren Dienstvorsetze(r)sie/er ist. (§ 35 KunstHG)

- Rektorin/Rektor/Kanzlerin/Kanzler haben aus Arbeits- und Beamtenrecht Schutzpflichten gegenüber allen Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern, deren Dienstvorgesetzte sie sind. (§ 35 KunstHG)
- Die Rektorin/Der Rektor als Leiterin/Leiter der Hochschule hat Schutzpflichten gegenüber allen Mitgliedern der Hochschule und ihnen gleichgestellten Personen, sowie gegenüber Personen, die zur Teilnahme an Lehrveranstaltungen und zur Nutzung von Universitätseinrichtungen zugelassen sind, ohne Mitglieder der Hochschulen zu sein, soweit diese in einem Sonderrechtsverhältnis zur Hochschule als Körperschaft des öffentlichen Rechts stehen.
- Institutsleiter*innen und Professor*innen sowie weitere mit Führungsaufgaben betraute Personen in der Hochschule (z.B. Bibliotheksleiter*innen, Leiter*innen von zentralen Einrichtungen, Abteilungsleiter*innen etc.) haben insoweit Schutzpflichten gegenüber Beschäftigten, als sie unmittelbare Vorgesetzte von diesen Personen sind. Gegenüber sonstigen Mitgliedern der Hochschule, diesen gleichgestellten Personen sowie Personen, die zur Teilnahme an Lehrveranstaltungen und zur Nutzung von Hochschuleinrichtungen zugelassen sind, ohne Mitglieder zu sein, können sich auf Grund des Nutzungsverhältnisses und von Betreuungsverhältnissen Pflichten ergeben (z.B. Betreuungsverhältnis als Doktorand*in). Ferner daraus, dass sich eine Schutzpflicht auf Grund einer Aufsichtspflicht aus einer Vorgesetztenfunktion der mit Leitungsaufgaben betrauten Person ergibt.
- Die Rektorin/Der Rektor ist für alle Mitglieder und Nutzende der Kunstakademie zur Verhängung von Ordnungsmaßnahmen zuständig.

4. Beratungs- und Beschwerdestellen

(1) Die Ombudsstelle ist wie folgt zu erreichen

- Dr. Gudrun Döring-Striening
Rüttenscheider Str. 94–98
45130 Essen
Tel. 0201/8621212
Mail: ombudsstelle@kunstakademie-duesseldorf.de
- Babette Bangemann
Raum Rh 406
Tel. 0211/1396-452
Mail: ombudsstelle@kunstakademie-duesseldorf.de
- Markus Lörwald
Raum 017
Tel. 0211/1396-277
Mail: ombudsstelle@kunstakademie-duesseldorf.de

(2) Betroffenen Personen steht es frei, andere Beschwerdestellen zu wählen. Zuständig für die Entgegennahme von Beschwerden Betroffener oder sonstiger Personen sind im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht oder ihres gesetzlichen Auftrags, grundsätzlich alle Personen mit Leistungs- und Betreuungsaufgaben, z.B.

- direkte Vorgesetzte der Betroffenen wie z.B. Kanzlerin/Kanzler oder Rektorin/Rektor

- weitere Vorgesetzte
- die Gleichstellungsbeauftragten
- die Schwerbehindertenbeauftragte/der Schwerbehindertenbeauftragte
- die Mitglieder der Personalräte

(3) Davon abzugrenzen sind die Maßnahmen, die die betroffene Person außerhalb der Kunstakademie selbst einleiten kann. Dazu gehören:

- Schadensersatz-/Schmerzensgeld-/Unterlassungsklage vor dem Zivilgericht
- Betreiben eines Strafverfahrens

Ein Strafverfahren kann von Amts wegen eingeleitet werden oder aufgrund einer Strafanzeige. Eine Anzeige kann von jedermann erstattet werden. Dies bedeutet, dass z.B. auch jede Gleichstellungsbeauftragte oder sonst jede Person einer Hochschule, die Kenntnis von einer Straftat erlangt, Anzeige erstatten kann. Innerdienstlich ist insoweit aber jeweils abzuklären, inwieweit die betreffende Person aus dienstrechtlichen Gründen einer Verschwiegenheitspflicht unterliegt (= Dienstgeheimnis).

Von der Strafanzeige ist der sog. Strafantrag zu unterscheiden. Manche Verletzungen persönlicher Rechte sind nach dem Strafgesetzbuch nur verfolgbar, wenn die betroffene Person die Strafverfolgung ausdrücklich will. Dazu muss förmlich ein Strafantrag stellen. Dies ist z.B. im Falle des § 185 StGB (Beleidigung) erforderlich. Hier sind Fristen zu beachten.

5. Maßnahmen im formellen Beschwerdeverfahren

Die Art der Maßnahmen bei festgestelltem Fehlverhalten im Sinne dieser Richtlinie richtet sich Funktion und Zugehörigkeitsverhältnis zur Kunstakademie Düsseldorf.

(1) Beamtinnen oder Beamte, denen ein Fehlverhalten im Sinne dieser Richtlinien nachgewiesen wird, haben ein Dienstvergehen begangen. Zur Aufklärung und Sanktionierung wird ein Disziplinarverfahren eingeleitet. Infolge dessen muss sich der Beamte oder die Beamtin auf folgende Maßnahmen einstellen:

- Verweis,
- Geldbuße,
- Kürzung der Bezüge
- Entfernung aus dem Beamtenverhältnis
- Kürzung oder Aberkennung des Ruhegehalts.

(2) Beschäftigte können mit folgenden arbeitsrechtlichen Maßnahmen verwahrt bzw. sanktioniert werden:

- Abmahnung,
- Umsetzung,
- Versetzung
- Kündigung

(3) Studierende können mit folgenden Maßnahmen sanktioniert werden:

- Ausschluss aus einer Lehrveranstaltung,
- Ausschluss von der Nutzung universitärer Einrichtungen,
- Entzug der EDV-Nutzungsberechtigung,
- Hausverbot
- Exmatrikulation.

6. Anzeigepflicht/Geheimnisverrat/ Verschwiegenheitspflichten/ Zeugnisverweigerungsrechte

(1) Niemand ist verpflichtet, eine Anzeige zur Einleitung eines Strafverfahrens zu erstatten, es sei denn, es handelt sich um besonders schwere Straftaten wie Mord (§ 211 StGB) oder Totschlags (§ 212 StGB). (§ 138 StGB). Es kann aber aus Schutzgründen geboten sein, eine Anzeige zu erstatten.

(2) Wer unbefugt ein fremdes Geheimnis, namentlich ein zum persönlichen Lebensbereich gehörendes Geheimnis oder ein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis, offenbart, das ihm als

- Amtsträger,
- für den öffentlichen Dienst besonders Verpflichteten,
- Person, die Aufgaben oder Befugnisse nach dem Personalvertretungsrecht wahrnimmt, macht sich nach § 203 StGB strafbar.

(3) Amtsträger ist nach § 13 StGB wer nach deutschem Recht

- Beamte*r oder Richter*in ist,
- in einem sonstigen öffentlich-rechtlichen Amtsverhältnis steht oder
- sonst dazu bestellt ist, bei einer Behörde oder bei einer sonstigen Stelle oder in deren Auftrag Aufgaben der öffentlichen Verwaltung unbeschadet der zur Aufgabenerfüllung gewählten Organisationsform wahrzunehmen;

(4) Nach § 37 BeamtStG haben **Beamtinnen und Beamte** haben über die ihnen bei oder bei Gelegenheit ihrer amtlichen Tätigkeit bekannt gewordenen dienstlichen Angelegenheiten Verschwiegenheit zu bewahren. Dies gilt auch über den Bereich eines Dienstherrn hinaus sowie nach Beendigung des Beamtenverhältnisses. Das gilt nicht, soweit

- Mitteilungen im dienstlichen Verkehr geboten sind,
- Tatsachen mitgeteilt werden, die offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen.

(5) Beamt*innen dürfen ohne Genehmigung weder vor Gericht noch außergerichtlich aussagen oder Erklärungen abgeben. Die Genehmigung erteilt der Dienstherr oder, wenn das Beamtenverhältnis beendet ist, der letzte Dienstherr. Die Genehmigung, als Zeugin oder Zeuge auszusagen, darf nur versagt werden, wenn die Aussage dem Wohl des Bundes oder eines deutschen Landes erhebliche Nachteile bereiten oder die Erfüllung öffentlicher Aufgaben ernstlich gefährden oder erheblich erschweren würde.

(6) Die Mitglieder der Kunsthochschule (§ 10 KunstHG NRW) sind zur Verschwiegenheit in Angelegenheiten verpflichtet, die ihnen als Trägerin oder Träger eines Amtes oder einer Funktion bekannt geworden sind und deren Vertraulichkeit sich aus Rechtsvorschriften, auf Grund besonderer Beschlussfassung des zuständigen Gremiums oder aus der Natur des Gegenstandes ergibt. (§ 11 KunstHG NRW)

(7) Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt ihre Aufgabe als Angehörige der Verwaltung der Dienststelle wahr. (§ 16 LGG). Die Gleichstellungsbeauftragte ist nach § 16 V LGG sowie § 31 BGleGG zur Verschwiegenheit verpflichtet.

(8) Die Pflicht zur Verschwiegenheit/Geheimhaltung ist nicht mit dem Zeugnisverweigerungsrecht aus §§ 52 ff. StPO gleichzusetzen. Das Zeugnisverweigerungsrecht betrifft die Pflicht zur Aussage vor einem Gericht. Spezielle Berufsgruppen, wie Geistliche, Ärzte, Anwälte und Strafverteidiger haben ein Zeugnisverweigerungsrecht gemäß § 53 StPO und müssen nicht vor Gericht aussagen. Dienstvorgesetzte, Gleichstellungsbeauftragte und Berater*innen in Beschwerdestellen im Sinne dieser Richtlinie gehören nicht zu den Berufsträgern, die zur Zeugnisverweigerung berechtigt sind.

(9) Die Verschwiegenheitspflichten reichen also nur soweit, wie das Gesetz keine anderen Regelungen trifft. Allein aufgrund der Stellung als betroffene Person im Sinne dieser Richtlinie oder etwa aus der Stellung als Gleichstellungsbeauftragte oder Konfliktberater ergibt sich kein Zeugnisverweigerungsrecht in Straf- oder sonstigen förmlichen Verfahren. Aus diesem Grund ist darauf zu achten, dass die orientierende Erstberatung – bis zu einer Entscheidung der betroffenen Person **immer anonym** erfolgt.

C. Auszüge aus Gesetzen

1. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

§ 1 Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

§ 2 Anwendungsbereich

(1) Benachteiligungen aus einem in § 1 genannten Grund sind nach Maßgabe dieses Gesetzes unzulässig in Bezug auf:

1. die Bedingungen, einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen, für den Zugang zu unselbstständiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, sowie für den beruflichen Aufstieg,
2. die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen, insbesondere in individual- und kollektivrechtlichen Vereinbarungen und Maßnahmen bei

der Durchführung und Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses sowie beim beruflichen Aufstieg,

3. den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsbildung einschließlich der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung sowie der praktischen Berufserfahrung,

4. die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Beschäftigten- oder Arbeitgebervereinigung oder einer Vereinigung, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Vereinigungen,

5. den Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste,

6. die sozialen Vergünstigungen,

7. die Bildung,

8. den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum.

(2) Für Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch gelten § 33c des Ersten Buches Sozialgesetzbuch und § 19a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch. Für die betriebliche Altersvorsorge gilt das Betriebsrentengesetz.

(3) Die Geltung sonstiger Benachteiligungsverbote oder Gebote der Gleichbehandlung wird durch dieses Gesetz nicht berührt. Dies gilt auch für öffentlich-rechtliche Vorschriften, die dem Schutz bestimmter Personengruppen dienen.

(4) Für Kündigungen gelten ausschließlich die Bestimmungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz.

§ 3 Begriffsbestimmungen

(1) Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.

(2) Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

(3) Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der

betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(4) Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(5) Die Anweisung zur Benachteiligung einer Person aus einem in § 1 genannten Grund gilt als Benachteiligung. Eine solche Anweisung liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 insbesondere vor, wenn jemand eine Person zu einem Verhalten bestimmt, das einen Beschäftigten oder eine Beschäftigte wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt oder benachteiligen kann.

§ 4 Unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer Gründe

Erfolgt eine unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer der in § 1 genannten Gründe, so kann diese unterschiedliche Behandlung nach den §§ 8 bis 10 und 20 nur gerechtfertigt werden, wenn sich die Rechtfertigung auf alle diese Gründe erstreckt, derentwegen die unterschiedliche Behandlung erfolgt.

§ 5 Positive Maßnahmen

Ungeachtet der in den §§ 8 bis 10 sowie in § 20 benannten Gründe ist eine unterschiedliche Behandlung auch zulässig, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile wegen eines in § 1 genannten Grundes verhindert oder ausgeglichen werden sollen.

§ 7 Benachteiligungsverbot

(1) Beschäftigte dürfen nicht wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt werden; dies gilt auch, wenn die Person, die die Benachteiligung begeht, das Vorliegen eines in § 1 genannten Grundes bei der Benachteiligung nur annimmt.

(2) Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen das Benachteiligungsverbot des Absatzes 1 verstoßen, sind unwirksam.

(3) Eine Benachteiligung nach Absatz 1 durch Arbeitgeber oder Beschäftigte ist eine Verletzung vertraglicher Pflichten.

§ 8 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen

(1) Eine unterschiedliche Behandlung wegen eines in § 1 genannten Grundes ist zulässig, wenn dieser Grund wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine we-

sentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist.

(2) Die Vereinbarung einer geringeren Vergütung für gleiche oder gleichwertige Arbeit wegen eines in § 1 genannten Grundes wird nicht dadurch gerechtfertigt, dass wegen eines in § 1 genannten Grundes besondere Schutzvorschriften gelten.

§ 9 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung

(1) Ungeachtet des § 8 ist eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung bei der Beschäftigung durch Religionsgemeinschaften, die ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform oder durch Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe machen, auch zulässig, wenn eine bestimmte Religion oder Weltanschauung unter Beachtung des Selbstverständnisses der jeweiligen Religionsgemeinschaft oder Vereinigung im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht oder nach der Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt.

(2) Das Verbot unterschiedlicher Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung berührt nicht das Recht der in Absatz 1 genannten Religionsgemeinschaften, der ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform oder der Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe machen, von ihren Beschäftigten ein loyales und aufrichtiges Verhalten im Sinne ihres jeweiligen Selbstverständnisses verlangen zu können.

§ 10 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen des Alters

Ungeachtet des § 8 ist eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters auch zulässig, wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. Die Mittel zur Erreichung dieses Ziels müssen angemessen und erforderlich sein. Derartige unterschiedliche Behandlungen können insbesondere Folgendes einschließen:

1. die Festlegung besonderer Bedingungen für den Zugang zur Beschäftigung und zur beruflichen Bildung sowie besonderer Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Bedingungen für Entlohnung und Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses, um die berufliche Eingliederung von Jugendlichen, älteren Beschäftigten und Personen mit Fürsorgepflichtigen zu fördern oder ihren Schutz sicherzustellen,
2. die Festlegung von Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder das Dienstalter für den Zugang zur Beschäftigung oder für bestimmte mit der Beschäftigung verbundene Vorteile,
3. die Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung auf Grund der spezifischen Ausbildungsanforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes oder auf Grund der Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand,
4. die Festsetzung von Altersgrenzen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente oder von Leistungen bei Invalidität einschließlich der Festsetzung unterschiedlicher Altersgrenzen im Rahmen dieser Systeme für be-

stimmte Beschäftigte oder Gruppen von Beschäftigten und die Verwendung von Alterskriterien im Rahmen dieser Systeme für versicherungsmathematische Berechnungen,

5. eine Vereinbarung, die die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ohne Kündigung zu einem Zeitpunkt vorsieht, zu dem der oder die Beschäftigte eine Rente wegen Alters beantragen kann; § 41 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch bleibt unberührt,

6. Differenzierungen von Leistungen in Sozialplänen im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes, wenn die Parteien eine nach Alter oder Betriebszugehörigkeit gestaffelte Abfindungsregelung geschaffen haben, in der die wesentlich vom Alter abhängenden Chancen auf dem Arbeitsmarkt durch eine verhältnismäßig starke Betonung des Lebensalters erkennbar berücksichtigt worden sind, oder Beschäftigte von den Leistungen des Sozialplans ausgeschlossen haben, die wirtschaftlich abgesichert sind, weil sie, gegebenenfalls nach Bezug von Arbeitslosengeld, rentenberechtigt sind.

§ 12 Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes zu treffen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen.

(2) Der Arbeitgeber soll in geeigneter Art und Weise, insbesondere im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung, auf die Unzulässigkeit solcher Benachteiligungen hinweisen und darauf hinwirken, dass diese unterbleiben. Hat der Arbeitgeber seine Beschäftigten in geeigneter Weise zum Zwecke der Verhinderung von Benachteiligung geschult, gilt dies als Erfüllung seiner Pflichten nach Absatz 1.

(3) Verstoßen Beschäftigte gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung zu ergreifen.

(4) Werden Beschäftigte bei der Ausübung ihrer Tätigkeit durch Dritte nach § 7 Abs. 1 benachteiligt, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten zu ergreifen.

(5) Dieses Gesetz und § 61b des Arbeitsgerichtsgesetzes sowie Informationen über die für die Behandlung von Beschwerden nach § 13 zuständigen Stellen sind im Betrieb oder in der Dienststelle bekannt zu machen. Die Bekanntmachung kann durch Aushang oder Auslegung an geeigneter Stelle oder den Einsatz der im Betrieb oder der Dienststelle üblichen Informations- und Kommunikationstechnik erfolgen.

§ 13 Beschwerderecht

(1) Die Beschäftigten haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs, des Unternehmens oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt fühlen. Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis der oder dem beschwerdeführenden Beschäftigten mitzuteilen.

(2) Die Rechte der Arbeitnehmervertretungen bleiben unberührt.

§ 14 Leistungsverweigerungsrecht

Ergreift der Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung einer Belästigung oder sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, sind die betroffenen Beschäftigten berechtigt, ihre Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgelts einzustellen, soweit dies zu ihrem Schutz erforderlich ist. § 273 des Bürgerlichen Gesetzbuchs bleibt unberührt.

§ 15 Entschädigung und Schadensersatz

(1) Bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot ist der Arbeitgeber verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat.

(2) Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der oder die Beschäftigte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen. Die Entschädigung darf bei einer Nichteinstellung drei Monatsgehälter nicht übersteigen, wenn der oder die Beschäftigte auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre.

(3) Der Arbeitgeber ist bei der Anwendung kollektivrechtlicher Vereinbarungen nur dann zur Entschädigung verpflichtet, wenn er vorsätzlich oder grob fahrlässig handelt.

(4) Ein Anspruch nach Absatz 1 oder 2 muss innerhalb einer Frist von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden, es sei denn, die Tarifvertragsparteien haben etwas anderes vereinbart. Die Frist beginnt im Falle einer Bewerbung oder eines beruflichen Aufstiegs mit dem Zugang der Ablehnung und in den sonstigen Fällen einer Benachteiligung zu dem Zeitpunkt, in dem der oder die Beschäftigte von der Benachteiligung Kenntnis erlangt.

(5) Im Übrigen bleiben Ansprüche gegen den Arbeitgeber, die sich aus anderen Rechtsvorschriften ergeben, unberührt.

(6) Ein Verstoß des Arbeitgebers gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 begründet keinen Anspruch auf Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses, Berufsausbildungsverhältnisses oder einen beruflichen Aufstieg, es sei denn, ein solcher ergibt sich aus einem anderen Rechtsgrund.

§ 16 Maßregelungsverbot

(1) Der Arbeitgeber darf Beschäftigte nicht wegen der Inanspruchnahme von Rechten nach diesem Abschnitt oder wegen der Weigerung, eine gegen diesen Abschnitt verstoßende Anweisung auszuführen, benachteiligen. Gleiches gilt für Personen, die den Beschäftigten hierbei unterstützen oder als Zeuginnen oder Zeugen aussagen.

(2) Die Zurückweisung oder Duldung benachteiligender Verhaltensweisen durch betroffene Beschäftigte darf nicht als Grundlage für eine Entscheidung herangezogen werden, die diese Beschäftigten berührt. Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.

(3) § 22 gilt entsprechend.

§ 20 Zulässige unterschiedliche Behandlung

(1) Eine Verletzung des Benachteiligungsverbots ist nicht gegeben, wenn für eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Identität oder des Geschlechts ein sachlicher Grund vorliegt. Das kann insbesondere der Fall sein, wenn die unterschiedliche Behandlung

1. der Vermeidung von Gefahren, der Verhütung von Schäden oder anderen Zwecken vergleichbarer Art dient,
2. dem Bedürfnis nach Schutz der Intimsphäre oder der persönlichen Sicherheit Rechnung trägt,
3. besondere Vorteile gewährt und ein Interesse an der Durchsetzung der Gleichbehandlung fehlt,
4. an die Religion eines Menschen anknüpft und im Hinblick auf die Ausübung der Religionsfreiheit oder auf das Selbstbestimmungsrecht der Religionsgemeinschaften, der ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform sowie der Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion zur Aufgabe machen, unter Beachtung des jeweiligen Selbstverständnisses gerechtfertigt ist.

(2) Kosten im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Mutterschaft dürfen auf keinen Fall zu unterschiedlichen Prämien oder Leistungen führen. Eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität ist im Falle des § 19 Abs. 1 Nr. 2 nur zulässig, wenn diese auf anerkannten Prinzipien risikoadäquater Kalkulation beruht, insbesondere auf einer versicherungsmathematisch ermittelten Risikobewertung unter Heranziehung statistischer Erhebungen.

§ 21 Ansprüche

(1) Der Benachteiligte kann bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot unbeschadet weiterer Ansprüche die Beseitigung der Beeinträchtigung verlangen. Sind weitere Beeinträchtigungen zu besorgen, so kann er auf Unterlassung klagen.

(2) Bei einer Verletzung des Benachteiligungsverbots ist der Benachteiligende verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Dies gilt nicht, wenn der Benachteiligende die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat. Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der Benachteiligte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen.

(3) Ansprüche aus unerlaubter Handlung bleiben unberührt.

(4) Auf eine Vereinbarung, die von dem Benachteiligungsverbot abweicht, kann sich der Benachteiligte nicht berufen.

(5) Ein Anspruch nach den Absätzen 1 und 2 muss innerhalb einer Frist von zwei Monaten geltend gemacht werden. Nach Ablauf der Frist kann der Anspruch nur geltend gemacht werden, wenn der Benachteiligte ohne Verschulden an der Einhaltung der Frist verhindert war.

§ 22 Beweislast

Wenn im Streitfall die eine Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 genannten Grundes vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat.

2. Auszüge Strafgesetzbuch

§ 177 Sexueller Übergriff; sexuelle Nötigung; Vergewaltigung

(1) Wer gegen den erkennbaren Willen einer anderen Person sexuelle Handlungen an dieser Person vornimmt oder von ihr vornehmen lässt oder diese Person zur Vornahme oder Duldung sexueller Handlungen an oder von einem Dritten bestimmt, wird mit Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu fünf Jahren bestraft.

(2) Ebenso wird bestraft, wer sexuelle Handlungen an einer anderen Person vornimmt oder von ihr vornehmen lässt oder diese Person zur Vornahme oder Duldung sexueller Handlungen an oder von einem Dritten bestimmt, wenn

1. der Täter ausnutzt, dass die Person nicht in der Lage ist, einen entgegenstehenden Willen zu bilden oder zu äußern,
2. der Täter ausnutzt, dass die Person auf Grund ihres körperlichen oder psychischen Zustands in der Bildung oder Äußerung des Willens erheblich eingeschränkt ist, es sei denn, er hat sich der Zustimmung dieser Person versichert,
3. der Täter ein Überraschungsmoment ausnutzt,
4. der Täter eine Lage ausnutzt, in der dem Opfer bei Widerstand ein empfindliches Übel droht, oder
5. der Täter die Person zur Vornahme oder Duldung der sexuellen Handlung durch Drohung mit einem empfindlichen Übel genötigt hat.

(3) Der Versuch ist strafbar.

(4) Auf Freiheitsstrafe nicht unter einem Jahr ist zu erkennen, wenn die Unfähigkeit, einen Willen zu bilden oder zu äußern, auf einer Krankheit oder Behinderung des Opfers beruht.

(5) Auf Freiheitsstrafe nicht unter einem Jahr ist zu erkennen, wenn der Täter

1. gegenüber dem Opfer Gewalt anwendet,
2. dem Opfer mit gegenwärtiger Gefahr für Leib oder Leben droht oder
3. eine Lage ausnutzt, in der das Opfer der Einwirkung des Täters schutzlos ausgeliefert ist.

(6) In besonders schweren Fällen ist auf Freiheitsstrafe nicht unter zwei Jahren zu erkennen. Ein besonders schwerer Fall liegt in der Regel vor, wenn

1. der Täter mit dem Opfer den Beischlaf vollzieht oder vollziehen lässt oder ähnliche sexuelle Handlungen an dem Opfer vornimmt oder von ihm vornehmen lässt, die dieses besonders erniedrigen, insbesondere wenn sie mit einem Eindringen in den Körper verbunden sind (Vergewaltigung), oder
2. die Tat von mehreren gemeinschaftlich begangen wird.

(7) Auf Freiheitsstrafe nicht unter drei Jahren ist zu erkennen, wenn der Täter

1. eine Waffe oder ein anderes gefährliches Werkzeug bei sich führt,
2. sonst ein Werkzeug oder Mittel bei sich führt, um den Widerstand einer anderen Person durch Gewalt oder Drohung mit Gewalt zu verhindern oder zu überwinden, oder
3. das Opfer in die Gefahr einer schweren Gesundheitsschädigung bringt.

(8) Auf Freiheitsstrafe nicht unter fünf Jahren ist zu erkennen, wenn der Täter

1. bei der Tat eine Waffe oder ein anderes gefährliches Werkzeug verwendet oder
2. das Opfer
 - a) bei der Tat körperlich schwer misshandelt oder
 - b) durch die Tat in die Gefahr des Todes bringt.

(9) In minder schweren Fällen der Absätze 1 und 2 ist auf Freiheitsstrafe von drei Monaten bis zu drei Jahren, in minder schweren Fällen der Absätze 4 und 5 ist auf Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu zehn Jahren, in minder schweren Fällen der Absätze 7 und 8 ist auf Freiheitsstrafe von einem Jahr bis zu zehn Jahren zu erkennen.

§ 184h Begriffsbestimmungen

Im Sinne dieses Gesetzes sind

1. sexuelle Handlungen nur solche, die im Hinblick auf das jeweils geschützte Rechtsgut von einiger Erheblichkeit sind,
2. sexuelle Handlungen vor einer anderen Person nur solche, die vor einer anderen Person vorgenommen werden, die den Vorgang wahrnimmt.

§ 184i Sexuelle Belästigung

(1) Wer eine andere Person in sexuell bestimmter Weise körperlich berührt und dadurch belästigt, wird mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft, wenn nicht die Tat in anderen Vorschriften mit schwererer Strafe bedroht ist.

(2) In besonders schweren Fällen ist die Freiheitsstrafe von drei Monaten bis zu fünf Jahren. Ein besonders schwerer Fall liegt in der Regel vor, wenn die Tat von mehreren gemeinschaftlich begangen wird.

(3) Die Tat wird nur auf Antrag verfolgt, es sei denn, dass die Strafverfolgungsbehörde wegen des besonderen öffentlichen Interesses an der Strafverfolgung ein Einschreiten von Amts wegen für geboten hält.

§ 238 Nachstellung

(1) Mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe wird bestraft, wer einer anderen Person in einer Weise unbefugt nachstellt, die geeignet ist, deren Lebensgestaltung schwerwiegend zu beeinträchtigen, indem er beharrlich

1. die räumliche Nähe dieser Person aufsucht,
2. unter Verwendung von Telekommunikationsmitteln oder sonstigen Mitteln der Kommunikation oder über Dritte Kontakt zu dieser Person herzustellen versucht,
3. unter missbräuchlicher Verwendung von personenbezogenen Daten dieser Person
 - a) Bestellungen von Waren oder Dienstleistungen für sie aufgibt oder
 - b) Dritte veranlasst, Kontakt mit ihr aufzunehmen, oder
4. diese Person mit der Verletzung von Leben, körperlicher Unversehrtheit, Gesundheit oder Freiheit ihrer selbst, eines ihrer Angehörigen oder einer anderen ihr nahestehenden Person bedroht oder
5. eine andere vergleichbare Handlung vornimmt.

(2) Auf Freiheitsstrafe von drei Monaten bis zu fünf Jahren ist zu erkennen, wenn der Täter das Opfer, einen Angehörigen des Opfers oder eine andere dem Opfer nahe stehende Person durch die Tat in die Gefahr des Todes oder einer schweren Gesundheitsschädigung bringt.

(3) Verursacht der Täter durch die Tat den Tod des Opfers, eines Angehörigen des Opfers oder einer anderen dem Opfer nahestehenden Person, so ist die Strafe Freiheitsstrafe von einem Jahr bis zu zehn Jahren.

(4) In den Fällen des Absatzes 1 wird die Tat nur auf Antrag verfolgt, es sei denn, dass die Strafverfolgungsbehörde wegen des besonderen öffentlichen Interesses an der Strafverfolgung ein Einschreiten von Amts wegen für geboten hält.

§ 138 Nichtanzeige geplanter Straftaten

(1) Wer von dem Vorhaben oder der Ausführung

1. – 4.

5. eines Mordes (§ 211) oder Totschlags (§ 212) oder eines Völkermordes (§ 6 des Völkerstrafgesetzbuches) oder eines Verbrechens gegen die Menschlichkeit (§ 7 des Völkerstrafgesetzbuches) oder eines Kriegsverbrechens (§§ 8, 9, 10, 11 oder 12 des Völkerstrafgesetzbuches) oder eines Verbrechens der Aggression (§ 13 des Völkerstrafgesetzbuches),

6. einer Straftat gegen die persönliche Freiheit in den Fällen des § 232 Absatz 3 Satz 2, des § 232a Absatz 3, 4 oder 5, des § 232b Absatz 3 oder 4, des § 233a Absatz 3 oder 4, jeweils soweit es sich um Verbrechen handelt, der §§ 234, 234a, 239a oder 239b,

7. eines Raubes oder einer räuberischen Erpressung (§§ 249 bis 251 oder 255) oder

8. einer gemeingefährlichen Straftat in den Fällen der §§ 306 bis 306c oder 307 Abs. 1 bis 3, des § 308 Abs. 1 bis 4, des § 309 Abs. 1 bis 5, der §§ 310, 313, 314 oder 315 Abs. 3, des § 315b Abs. 3 oder der §§ 316a oder 316c

zu einer Zeit, zu der die Ausführung oder der Erfolg noch abgewendet werden kann, glaubhaft erfährt und es unterlässt, der Behörde oder dem Bedrohten rechtzeitig Anzeige zu machen, wird mit Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.

(2) ...

(3) Wer die Anzeige leichtfertig unterlässt, obwohl er von dem Vorhaben oder der Ausführung der rechtswidrigen Tat glaubhaft erfahren hat, wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft.

§ 203 Verletzung von Privatgeheimnissen

(1) Wer unbefugt ein fremdes Geheimnis, namentlich ein zum persönlichen Lebensbereich gehörendes Geheimnis oder ein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis, offenbart, das ihm als

1. Arzt, Zahnarzt, Tierarzt, Apotheker oder Angehörigen eines anderen Heilberufs, der für die Berufsausübung oder die Führung der Berufsbezeichnung eine staatlich geregelte Ausbildung erfordert,

2. Berufspsychologen mit staatlich anerkannter wissenschaftlicher Abschlussprüfung,

3. Rechtsanwalt, Kammerrechtsbeistand, Patentanwalt, Notar, Verteidiger in einem gesetzlich geordneten Verfahren, Wirtschaftsprüfer, vereidigtem Buchprüfer, Steuerberater, Steuerbevollmächtigten oder Organ oder Mitglied eines Organs einer Rechtsanwalts-, Patentanwalts-, Wirtschaftsprüfungs-, Buchprüfungs- oder Steuerberatungsgesellschaft,

4. Ehe-, Familien-, Erziehungs- oder Jugendberater sowie Berater für Suchtfragen in einer Beratungsstelle, die von einer Behörde oder Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts anerkannt ist,

5. Mitglied oder Beauftragten einer anerkannten Beratungsstelle nach den §§ 3 und 8 des Schwangerschaftskonfliktgesetzes,

6. staatlich anerkanntem Sozialarbeiter oder staatlich anerkanntem Sozialpädagogen oder

7. Angehörigen eines Unternehmens der privaten Kranken-, Unfall- oder Lebensversicherung oder einer privatärztlichen, steuerberaterlichen oder anwaltlichen Verrechnungsstelle

anvertraut worden oder sonst bekanntgeworden ist, wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft.

(2) Ebenso wird bestraft, wer unbefugt ein fremdes Geheimnis, namentlich ein zum persönlichen Lebensbereich gehörendes Geheimnis oder ein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis, offenbart, das ihm als

1. Amtsträger,
2. für den öffentlichen Dienst besonders Verpflichteten,
3. Person, die Aufgaben oder Befugnisse nach dem Personalvertretungsrecht wahrnimmt,
4. Mitglied eines für ein Gesetzgebungsorgan des Bundes oder eines Landes tätigen Untersuchungsausschusses, sonstigen Ausschusses oder Rates, das nicht selbst Mitglied des Gesetzgebungsorgans ist, oder als Hilfskraft eines solchen Ausschusses oder Rates,
5. öffentlich bestelltem Sachverständigen, der auf die gewissenhafte Erfüllung seiner Obliegenheiten auf Grund eines Gesetzes förmlich verpflichtet worden ist, oder
6. Person, die auf die gewissenhafte Erfüllung ihrer Geheimhaltungspflicht bei der Durchführung wissenschaftlicher Forschungsvorhaben auf Grund eines Gesetzes förmlich verpflichtet worden ist,

anvertraut worden oder sonst bekanntgeworden ist. Einem Geheimnis im Sinne des Satzes 1 stehen Einzelangaben über persönliche oder sachliche Verhältnisse eines anderen gleich, die für Aufgaben der öffentlichen Verwaltung erfasst worden sind; Satz 1 ist jedoch nicht anzuwenden, soweit solche Einzelangaben anderen Behörden oder sonstigen Stellen für Aufgaben der öffentlichen Verwaltung bekanntgegeben werden und das Gesetz dies nicht untersagt.

(2a) (weggefallen)

(3) Kein Offenbaren im Sinne dieser Vorschrift liegt vor, wenn die in den Absätzen 1 und 2 genannten Personen Geheimnisse den bei ihnen berufsmäßig tätigen Gehilfen oder den bei ihnen zur Vorbereitung auf den Beruf tätigen Personen zugänglich machen. Die in den Absätzen 1 und 2 Genannten dürfen fremde Geheimnisse gegenüber sonstigen Personen offenbaren, die an ihrer beruflichen oder dienstlichen Tätigkeit mitwirken, soweit dies für die Inanspruchnahme der Tätigkeit der sonstigen mitwirkenden Personen erforderlich ist; das Gleiche gilt für sonstige mitwirkende Personen, wenn diese sich weiterer Personen bedienen, die an der beruflichen oder dienstlichen Tätigkeit der in den Absätzen 1 und 2 Genannten mitwirken.

(4) Mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe wird bestraft, wer unbefugt ein fremdes Geheimnis offenbart, das ihm bei der Ausübung oder bei Gelegenheit seiner Tätigkeit als mitwirkende Person oder als bei den in den Absätzen 1 und 2 genannten Personen tätiger Beauftragter für den Datenschutz bekannt geworden ist. Ebenso wird bestraft, wer

1. als in den Absätzen 1 und 2 genannte Person nicht dafür Sorge getragen hat, dass eine sonstige mitwirkende Person, die unbefugt ein fremdes, ihr bei der Ausübung oder bei Gelegenheit ihrer Tätigkeit bekannt gewordenes Geheimnis offenbart, zur Geheimhaltung verpflichtet wurde; dies gilt nicht für sonstige mitwirkende Personen, die selbst eine in den Absätzen 1 oder 2 genannte Person sind,

2. als im Absatz 3 genannte mitwirkende Person sich einer weiteren mitwirkenden Person, die unbefugt ein fremdes, ihr bei der Ausübung oder bei Gelegenheit ihrer Tätigkeit bekannt gewordenes Geheimnis offenbart, bedient und nicht dafür Sorge getragen hat, dass diese zur Geheimhaltung verpflichtet wurde; dies gilt nicht für sonstige mitwirkende Personen, die selbst eine in den Absätzen 1 oder 2 genannte Person sind, oder

3. nach dem Tod der nach Satz 1 oder nach den Absätzen 1 oder 2 verpflichteten Person ein fremdes Geheimnis unbefugt offenbart, das er von dem Verstorbenen erfahren oder aus dessen Nachlass erlangt hat.

(5) Die Absätze 1 bis 4 sind auch anzuwenden, wenn der Täter das fremde Geheimnis nach dem Tod des Betroffenen unbefugt offenbart.

(6) Handelt der Täter gegen Entgelt oder in der Absicht, sich oder einen anderen zu bereichern oder einen anderen zu schädigen, so ist die Strafe Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder Geldstrafe.

3. Auszug Strafprozessordnung

§ 48 Zeugenpflichten; Ladung

(1) Zeugen sind verpflichtet, zu dem zu ihrer Vernehmung bestimmten Termin vor dem Richter zu erscheinen. Sie haben die Pflicht auszusagen, wenn keine im Gesetz zugelassene Ausnahme vorliegt.

(2) Die Ladung der Zeugen geschieht unter Hinweis auf verfahrensrechtliche Bestimmungen, die dem Interesse des Zeugen dienen, auf vorhandene Möglichkeiten der Zeugenbetreuung und auf die gesetzlichen Folgen des Ausbleibens.

(3) Ist der Zeuge zugleich der Verletzte, so sind die ihn betreffenden Verhandlungen, Vernehmungen und sonstigen Untersuchungshandlungen stets unter Berücksichtigung seiner besonderen Schutzbedürftigkeit durchzuführen. Insbesondere ist zu prüfen,

1. ob die dringende Gefahr eines schwerwiegenden Nachteils für das Wohl des Zeugen Maßnahmen nach den §§ 168e oder 247a erfordert,

2. ob überwiegende schutzwürdige Interessen des Zeugen den Ausschluss der Öffentlichkeit nach § 171b Absatz 1 des Gerichtsverfassungsgesetzes erfordern und

3. inwieweit auf nicht unerlässliche Fragen zum persönlichen Lebensbereich des Zeugen nach § 68a Absatz 1 verzichtet werden kann.

Dabei sind die persönlichen Verhältnisse des Zeugen sowie Art und Umstände der Straftat zu berücksichtigen.

§ 53 Zeugnisverweigerungsrecht der Berufsheimnisträger

(1) Zur Verweigerung des Zeugnisses sind ferner berechtigt

1. Geistliche über das, was ihnen in ihrer Eigenschaft als Seelsorger anvertraut worden oder bekanntgeworden ist;
2. Verteidiger des Beschuldigten über das, was ihnen in dieser Eigenschaft anvertraut worden oder bekanntgeworden ist;
3. Rechtsanwälte und Kammerrechtsbeistände, Patentanwälte, Notare, Wirtschaftsprüfer, vereidigte Buchprüfer, Steuerberater und Steuerbevollmächtigte, Ärzte, Zahnärzte, Psychologische Psychotherapeuten, Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeuten, Apotheker und Hebammen über das, was ihnen in dieser Eigenschaft anvertraut worden oder bekanntgeworden ist; für Syndikusrechtsanwälte (§ 46 Absatz 2 der Bundesrechtsanwaltsordnung) und Syndikuspateanwälte (§ 41a Absatz 2 der Patentanwaltsordnung) gilt dies vorbehaltlich des § 53a nicht hinsichtlich dessen, was ihnen in dieser Eigenschaft anvertraut worden oder bekanntgeworden ist;
- 3a. Mitglieder oder Beauftragte einer anerkannten Beratungsstelle nach den §§ 3 und 8 des Schwangerschaftskonfliktgesetzes über das, was ihnen in dieser Eigenschaft anvertraut worden oder bekanntgeworden ist;
- 3b. Berater für Fragen der Betäubungsmittelabhängigkeit in einer Beratungsstelle, die eine Behörde oder eine Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts anerkannt oder bei sich eingerichtet hat, über das, was ihnen in dieser Eigenschaft anvertraut worden oder bekanntgeworden ist;
4. Mitglieder des Deutschen Bundestages, der Bundesversammlung, des Europäischen Parlaments aus der Bundesrepublik Deutschland oder eines Landtages über Personen, die ihnen in ihrer Eigenschaft als Mitglieder dieser Organe oder denen sie in dieser Eigenschaft Tatsachen anvertraut haben, sowie über diese Tatsachen selbst;
5. Personen, die bei der Vorbereitung, Herstellung oder Verbreitung von Druckwerken, Rundfunksendungen, Filmberichten oder der Unterrichtung oder Meinungsbildung dienenden Informations- und Kommunikationsdiensten berufsmäßig mitwirken oder mitgewirkt haben.

Die in Satz 1 Nr. 5 genannten Personen dürfen das Zeugnis verweigern über die Person des Verfassers oder Einsenders von Beiträgen und Unterlagen oder des sonstigen Informanten sowie über die ihnen im Hinblick auf ihre Tätigkeit gemachten Mitteilungen, über deren Inhalt sowie über den Inhalt selbst erarbeiteter Materialien und den Gegenstand berufsbezogener Wahrnehmungen. Dies gilt nur, soweit es sich um Beiträge, Unterlagen, Mitteilungen und Materialien für den redaktionellen Teil oder redaktionell aufbereitete Informations- und Kommunikationsdienste handelt.

(2) Die in Absatz 1 Satz 1 Nr. 2 bis 3b Genannten dürfen das Zeugnis nicht verweigern, wenn sie von der Verpflichtung zur Verschwiegenheit entbunden sind. Die Berechtigung zur Zeugnisverweigerung der in Absatz 1 Satz 1 Nr. 5 Genannten über den Inhalt selbst erarbeiteter Materialien und den Gegenstand entsprechender Wahrnehmungen entfällt, wenn die Aussage zur Aufklärung eines Verbrechens beitragen soll oder wenn Gegenstand der Untersuchung

1. eine Straftat des Friedensverrats und der Gefährdung des demokratischen Rechtsstaats oder des Landesverrats und der Gefährdung der äußeren Sicherheit (§§ 80a, 85, 87, 88, 95, auch in Verbindung mit § 97b, §§ 97a, 98 bis 100a des Strafgesetzbuches),

2. eine Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung nach den §§ 174 bis 176, 177 Absatz 2 Nummer 1 des Strafgesetzbuches oder

3. eine Geldwäsche, eine Verschleierung unrechtmäßig erlangter Vermögenswerte nach § 261 Abs. 1 bis 4 des Strafgesetzbuches

ist und die Erforschung des Sachverhalts oder die Ermittlung des Aufenthaltsortes des Beschuldigten auf andere Weise aussichtslos oder wesentlich erschwert wäre. Der Zeuge kann jedoch auch in diesen Fällen die Aussage verweigern, soweit sie zur Offenbarung der Person des Verfassers oder Einsenders von Beiträgen und Unterlagen oder des sonstigen Informanten oder der ihm im Hinblick auf seine Tätigkeit nach Absatz 1 Satz 1 Nr. 5 gemachten Mitteilungen oder deren Inhalts führen würde.