



Zusammenstellung von Vorschriften zur Aushändigung bei der Einstellung von studentischen Hilfskräften

Impressum:

Auflage: 9. Auflage, Januar 2018

Stand: Januar 2018

Herausgeber: Dezernat II (Personal und Organisation), Personalabteilung der Philipps-Universität Marburg,
Biegenstraße 10, 35037 Marburg

Die hier abgedruckten Vorschriften sind ebenfalls im Internet zu finden unter:
<http://www.uni-marburg.de/administration/verwaltung/dez2/rechtsvorschriften>

Die Inhalte dieser Zusammenstellung wurden mit größter Sorgfalt zusammengetragen. Für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der Inhalte kann jedoch keine Gewähr übernommen werden.

Zusammenstellung von Vorschriften zur Aushändigung bei der Einstellung von studentischen Hilfskräften

Inhalt:

	Seite
Begrüßung durch die Personalabteilung	3
Begrüßung durch den Personalrat und die Schwerbehindertenvertretung	4
Informationen zum AGG	5
Prüfung der Verfassungstreue	
➤ Prüfung der Verfassungstreue von Bewerbern für den öffentlichen Dienst	6
➤ Grundsätze und Verfahrensregeln für die Prüfung der Verfassungstreue von Bewerbern für den öffentlichen Dienst	7
Verpflichtungsgesetz	
➤ Gesetz über die förmliche Verpflichtung nichtbeamteter Personen	9
➤ Auszug aus dem Strafgesetzbuch	10
➤ Durchführungshinweise	14
Verwaltungsvorschrift für Beschäftigte des Landes über die Annahme von Belohnungen, Geschenken und sonstigen Vorteilen	17
Grundsätze und Verfahrensregeln für den Umgang mit wissenschaftlichem Fehlverhalten	22
Richtlinie zum Schutz vor sexueller Belästigung und Gewalt	
➤ Richtlinie der Philipps-Universität Marburg zum Schutz vor sexueller Belästigung und Gewalt vom 12.08.2008	27
➤ Kontaktstellen innerhalb der Universität	29
➤ Kontaktstellen außerhalb der Universität	29

Herzlich willkommen an der Philipps-Universität Marburg

Wir haben für Sie wichtige rechtliche Grundlagen rund um Ihr Beschäftigungsverhältnis als studentische Hilfskraft an der Philipps-Universität Marburg zusammengestellt.

Aus diesen Vorschriften ergeben sich zum Teil Niederschriften und Erklärungen, die Sie und Ihr/-e Sachbearbeiter/-in der Wirtschaftsverwaltung oder der Personalabteilung zusätzlich zum Arbeitsvertrag unterschreiben. Die Originale der Niederschriften und Erklärungen werden zu Ihrer Personalakte genommen. Die Zweitschriften erhalten Sie für Ihre Unterlagen. Außerdem erklären Sie mit Ihrer Unterschrift gleichzeitig, dass Sie diese Zusammenstellung **erhalten und gelesen** haben. Daher lesen Sie die nachfolgenden Vorschriften bitte aufmerksam.

Wissenswertes hält auch der „[Leitfaden für das Beschäftigungsverhältnis als wissenschaftliche oder studentische Hilfskraft](#)“ für Sie bereit.

Weitere Informationen sowie die aktuellen Vorschriften finden Sie auf der Internetseite: www.uni-marburg.de/personal

Um die verschiedenen Internetdienste nutzen zu können und alle wichtigen Informationen per E-Mail zu bekommen, bitten wir Sie einen sogenannten „Staff-Account“ zu beantragen. Hinweise und den Antrag finden Sie auf der Internetseite: <http://www.uni-marburg.de/hrz/internet>

Wir wünschen Ihnen einen guten Start an der Philipps-Universität Marburg.

Mit freundlichen Grüßen

Das Team der Personalabteilung

Der Personalrat der Philipps-Universität Marburg beglückwünscht Sie zu Ihrer neuen Stelle und heißt Sie als neue Kollegin/neuen Kollegen herzlich willkommen.

Die Personalgewinnung im Öffentlichen Dienst ist aufwändig, erfordert die Beteiligung vieler Personen und die Personalentscheidung nimmt auch oft eine beträchtliche Zeitdauer in Anspruch. Sie haben den Prozess erfolgreich durchlaufen und freuen sich darauf, nun Ihre Tätigkeit aufnehmen zu können. Dazu wünschen wir Ihnen, dass Sie von Ihren Vorgesetzten und Kollegen und Kolleginnen Ihres Arbeitsumfelds freundlich aufgenommen werden und die nötige Unterstützung zur Einarbeitung erfahren.

Manchmal ergeben sich im beruflichen Leben Fragestellungen, die einer vertieften Auseinandersetzung bedürfen: z. B. wenn Unsicherheiten darüber bestehen, ob die tarifliche Eingruppierung korrekt ist oder ob bei der für die Stufenzuordnung maßgebliche Berechnung der Vorbeschäftigungszeiten auch alle Stationen berücksichtigt worden sind. Vielleicht kommen schon in den ersten Wochen und Monaten Fragen zur Gestaltung der sechsmonatigen „Probezeit“ auf, oder nach mehreren Jahren erweist sich Ihre Tätigkeitsbeschreibung als überholt. Möglicherweise sind Sie von grundlegenden Änderungen Ihrer Aufgaben oder sogar von Umsetzungsmaßnahmen betroffen, Ihre Vorgesetzten wechseln oder scheiden aus dem Dienst aus, ohne dass im unmittelbaren Bereich eine Wiederbesetzung vorgesehen ist. Welche Auswirkungen hat dies für Ihr Beschäftigungsverhältnis? – Dann ist es gut, mit dem Personalrat Ihre Situation besprechen zu können. Die Mitglieder werden auf der Grundlage des HPVG (Hessisches Personalvertretungs-Gesetz) durch Wahlen ermittelt, so dass alle Beschäftigungsgruppen paritätisch vertreten sind. Im Bedarfsfall wenden Sie sich bitte an

kontakt@personalrat.uni-marburg.de oder rufen Sie an unter 2826032 (Sekretariat, Frau Jutta Seip) um einen Termin zu vereinbaren. In der Regel kann dann kurzfristig ein Gespräch eingerichtet werden.

Für Menschen mit Behinderung steht die Schwerbehindertenvertretung (SBV) als Anlaufstelle zur Verfügung (Cornelia.Pietzsch@verwaltung.uni-marburg.de).

Die Liste der möglichen Beratungsbedarfe ist umfangreich und kann hier nur mit Stichworten skizziert werden wie: Urlaubsansprüche, Stellenverlängerung, Abschluss eines Promotionsprojekts, Schwangerschaft, Stellenreduzierung, berufsbegleitende Weiterbildung, Aufstockung, inneruniversitärer Wechsel des Arbeitsplatzes, Kündigung, vorzeitige Auflösung eines bestehenden Arbeitsvertrags, Arbeitsschutz und Ausgestaltung des Arbeitsplatzes, Unfall und Unfallvermeidung, Höhergruppierung etc.

Scheuen Sie sich nicht, Ihr Recht auf Beratung in Anspruch zu nehmen. Dies können Sie während der Dienstzeit tun. Manchmal hilft es schon weiter, wenn man in Ruhe und ohne zeitlichen Druck die eigenen Angelegenheiten ansprechen kann. Im Rahmen seiner Möglichkeiten ist der Personalrat gern bereit, Hilfestellung zu geben.

Mit freundlichen Grüßen und den besten Wünschen für ein erfolgreiches Wirken an einem angenehmen Arbeitsplatz,

Ihr Personalrat

Dr. Peter Müller, Stellv. Vorsitzender des Personalrats Marburg, den 07.05.2015

Nähere Einzelheiten über die Arbeit des Personalrats erfahren Sie unter <http://www.uni-marburg.de/personal/personalrat>

Information zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Am 17.08.2006 (Bundesgesetzblatt I, S. 1897) ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) veröffentlicht worden. Das AGG ist die Umsetzung der als „Antidiskriminierungsrichtlinie“ bekannt gewordenen Vorgaben der Europäischen Gemeinschaft in innerdeutsches Recht. Ziel des Gesetzes ist die Verhinderung oder Beseitigung von Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität.

Zuständig für die Behandlung von Beschwerden nach dem AGG ist der Kanzler Dr. Friedhelm Nonne. Auskünfte erteilt auch der Leiter der Personalabteilung, Herr Manfred Hofmann.

Der Arbeitgeber hat vorbeugende Maßnahmen zum Schutz vor Diskriminierungen zu treffen (§ 12 AGG). Dazu gehören auch Schulungen der Beschäftigten. Das Innenministerium bietet zum AGG eine E-Learning-Fortbildung für Führungskräfte und Mitarbeiter/-innen an. Den Zugangsweg und den Zugangsschlüssel finden Sie bei den internen Fortbildungsangeboten der Universität unter nachstehendem Link:

http://www.uni-marburg.de/administration/verwaltung/dez2/personalabteilung/allgemeines/personalentwicklung/fortbildungen/index_html

Achtung:

Das Gesamtergebnis nach erfolgreichem Durchlaufen des Programms wird nicht automatisch gespeichert. Deshalb drucken Sie das Zertifikat vor Verlassen des Programms aus.

Fragen bezüglich der Schulung richten Sie bitte an die zentrale E-Mail-Adresse: personalentwicklung@uni-marburg.de.

Die Schulung ist in den ersten drei Monaten der Beschäftigung durchzuführen. Eine Kopie des Zertifikats, für Ihre Personalakte, geben Sie bitte an die Personalabteilung.

Prüfung der Verfassungstreue von Bewerbern für den öffentlichen Dienst

Gemeinsamer Runderlass des Ministers des Innern, zugleich im Namen des Ministerpräsidenten, der Fachminister und des Direktors des Landespersonalamtes

Die Landesregierung hat nach Durchführung der notwendigen Teilnahmeverfahren am 3. Juli 1979 die nachstehenden, bereits vorläufig angewandten Grundsätze und Verfahrensregeln zur Prüfung der Verfassungstreue von Bewerbern für den öffentlichen Dienst endgültig beschlossen. Ich bitte um Kenntnisnahme und Beachtung.

Nach Abschn. II Abs. 2 der Grundsätze und Verfahrensregeln bekräftigen Bewerber für den öffentlichen Dienst ihre Pflicht zur Verfassungstreue (§ 7 Abs. 1 HBG¹) mit ihrer Eidesleistung (Gelöbnis), dass sie das Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland und die Verfassung des Landes Hessen sowie alle in Hessen geltenden Gesetze wahren werden. In diesem Zusammenhang weise ich auf die genaue Einhaltung der Verwaltungsvorschriften zu § 72 des Hessischen Beamtengesetzes (StAnz. 1962 S. 979, neu in Kraft gesetzt StAnz. 1972 S. 2194) hin. Nach Nr. 1 Satz 3 dieser Verwaltungsvorschriften ist der zu Vereidigende vor der Eidesleistung mit dem Inhalt des Eides bekannt zu machen und in angemessener Form auf seine Bedeutung hinzuweisen².

Im Hinblick auf die der Eidesleistung bzw. dem Gelöbnis nach Abschn. II Abs. 2 der Grundsätze und Verfahrensregeln zugewiesene besondere Bedeutung bitte ich, Bewerber auch bereits im Einstellungsgespräch oder im schriftlichen Einstellungsverfahren wie folgt zu belehren:

„Belehrung

Bewerber für den öffentlichen Dienst müssen die Gewähr dafür bieten, dass sie jederzeit für die freiheitliche demokratische Grundordnung eintreten. Sie bekräftigen ihre Pflicht zur Verfassungstreue (§ 7 Abs. 1 HBG¹) mit ihrer Eidesleistung (Gelöbnis), dass sie das Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland und die Verfassung des Landes Hessen sowie alle in Hessen geltenden Gesetze wahren werden (Abschn. II der Grundsätze und Verfahrensregeln).

Nach § 67 Abs. 2 des Hessischen Beamtengesetzes¹ ist der Beamte verpflichtet, sich durch sein gesamtes Verhalten zu der freiheitlichen demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes und der Verfassung des Landes Hessen zu bekennen und für deren Erhaltung einzutreten. Dementsprechend darf gemäß § 7 Abs. 1 Nr. 2 HBG¹ in das Beamtenverhältnis nur berufen werden, wer die Gewähr bietet, dass er jederzeit für die freiheitliche demokratische Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes und der Verfassung des Landes Hessen eintritt. Die Pflicht, sich zur freiheitlichen demokratischen Grundordnung zu bekennen, ergibt sich für Angestellte aus § 8 Abs. 1 BAT und für Arbeiter aus § 9 Abs. 9 MTL II.³

Freiheitliche demokratische Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes ist nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts (Urteile vom 23. Oktober 1952 – BVerfGE 2, S. 1 (12 f) und vom 17. August 1956 – BVerfGE 5, S. 85) eine Ordnung, die unter Ausschluss jeglicher Gewalt- und Willkürherrschaft eine rechtsstaatliche Herrschaftsordnung auf der Grundlage der Selbstbestimmung des Volkes nach dem Willen der jeweiligen Mehrheit und der Freiheit und Gleichheit darstellt. Zu den grundlegenden Prinzipien dieser Ordnung sind insbesondere zu rechnen:

- *Die Achtung vor den im Grundgesetz konkretisierten Menschenrechten, vor allem vor dem Recht der Persönlichkeit, auf Leben und freie Entfaltung,*
- *die Volkssouveränität,*
- *die Gewaltenteilung,*
- *die Verantwortlichkeit der Regierung gegenüber der Volksvertretung,*
- *die Gesetzmäßigkeit der Verwaltung,*
- *die Unabhängigkeit der Gerichte,*
- *das Mehrparteienprinzip,*
- *die Chancengleichheit für alle politischen Parteien,*
- *das Recht auf verfassungsmäßige Bildung und Ausübung einer Opposition.*

Die Teilnahme an Bestrebungen, die sich gegen diese Grundsätze richten, ist unvereinbar mit den Pflichten eines Angehörigen des öffentlichen Dienstes. Verschweigt ein Bewerber die Teilnahme an solchen Bestrebungen, so wird die Ernennung bzw. der Abschluss des Arbeitsvertrages als durch arglistige Täuschung herbeigeführt angesehen. Arglistige Täuschung führt zur Zurücknahme der Ernennung bzw. Anfechtung des Arbeitsvertrages.

Gegen Beamte auf Lebenszeit oder auf Zeit, die sich einer solchen Pflichtverletzung schuldig machen, wird ein Disziplinarverfahren mit dem Ziel der Entfernung aus dem Dienst, gegen Beamte auf Probe oder auf Widerruf ein Entlassungsverfahren eingeleitet.

Angestellte und Arbeiter müssen in diesen Fällen mit einer außerordentlichen Kündigung gemäß § 54 BAT bzw. § 59 MTL II rechnen⁴.

¹ Gesetzesänderung, jetzt § 8 Abs. 1 HBG i.V.m. § 7 Abs. 1 Nr. 2 und § 33 Abs. 1 Beamtenstatusgesetz

² Gesetzesänderung, jetzt § 47 HBG i.V.m. § 38 Beamtenstatusgesetz

³ Änderung des Tarifrechts, jetzt § 3 Abs. 1 in der Fassung nach § 40 Nr. 2 TV-H

⁴ Änderung des Tarifrechts, jetzt außerordentliche Kündigung nach § 626 BGB

Die Belehrung ist aktenkundig zu machen. Sie ist unmittelbar vor der Eidesleistung oder dem Gelöbnis zu wiederholen.

Nach Abschn. V der Grundsätze und Verfahrensregeln bleiben die Richtlinien für die Sicherheitsüberprüfung von Landesbediensteten unberührt. Bis zu einer Neufassung, die nach der bevorstehenden Neuregelung des Bundes beabsichtigt ist, ist weiterhin nach der durch die Hessische Landesregierung am 10. Juli 1962 beschlossenen Fassung dieser Richtlinien zu verfahren.

Die sicherheitsempfindlichen Bereiche werden durch die Ressorts in eigener Zuständigkeit bestimmt.

Wiesbaden, 09.07.1979

Der Hessische Minister des Innern
I B 1 – 8 b 40
StAnz. 30 / 1979 S. 1544

Anlage

Grundsätze und Verfahrensregeln für die Prüfung der Verfassungstreue von Bewerbern für den öffentlichen Dienst

- I. Der freiheitliche Rechtsstaat geht von der Verfassungstreue seiner Bürger aus.
- II. Bewerber für den öffentlichen Dienst müssen die Gewähr dafür bieten, dass sie jederzeit für die freiheitliche demokratische Grundordnung eintreten.
Sie bekräftigen ihre Pflicht zur Verfassungstreue (§ 7 Abs.1 HBG⁵) mit ihrer Eidesleistung (Gelöbnis), dass sie das Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland und die Verfassung des Landes Hessen sowie alle in Hessen geltenden Gesetze wahren werden.
- III. Die Feststellung, ob der Bewerber neben den sonst geforderten auch diese Eignungsvoraussetzung erfüllt, treffen die Einstellungsbehörden unter Beachtung des Beschlusses des Bundesverfassungsgerichts vom 22. Mai 1975 – 2 BvL 13/73 – (BVerfGE 39 S. 334 = NJW 75 S. 1641) und unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles.
- IV. Bei der Feststellung, ob ein Bewerber die für die Einstellung in den öffentlichen Dienst erforderliche Gewähr der Verfassungstreue bietet, sollen einheitlich folgende Verfahrensregeln beachtet werden:
 1. Bei der Entscheidung, ob bei der Verfassungsschutzbehörde angefragt wird, gilt der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit:
 - 1.1 Anfragen dürfen nicht routinemäßig erfolgen.
 - 1.2 Anfragen erfolgen nicht, wenn der Bewerber das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet hat.
 - 1.3 Anfragen erfolgen nicht bei Bewerbern für einen Vorbereitungsdienst, der Voraussetzung für die Ausübung eines Berufes auch außerhalb des öffentlichen Dienstes ist (z.B. Lehrer- und Juristenausbildung).
 - 1.4 Anfragen dürfen nur erfolgen, wenn eine Einstellung tatsächlich beabsichtigt und die Verfassungstreue nur noch die letzte zu prüfende Einstellungsvoraussetzung ist.
 - 1.5 Anfragen haben in jedem Fall zu erfolgen, wenn tatsächliche Anhaltspunkte darauf hindeuten, dass der Bewerber nicht die Voraussetzung für die Einstellung in den öffentlichen Dienst erfüllt.
 2. Für die Mitteilung der Verfassungsschutzbehörde auf Grund von Anfragen der Einstellungsbehörden des Landes ist zu beachten:
 - 2.1 Den anfrageberechtigten Stellen dürfen nur solche Tatsachen mitgeteilt werden, die Zweifel an der Verfassungstreue eines Bewerbers gerichtsverwertbar begründen können.
 - 2.2 Erkenntnisse des Verfassungsschutzes, die Tätigkeiten vor der Vollendung des 18. Lebensjahres betreffen und Erkenntnisse über abgeschlossene Tatbestände, die mehr als zwei Jahre zurückliegen, dürfen nicht weitergegeben werden, es sei denn, die Weitergabe ist im Hinblick auf das besondere Gewicht der Erkenntnisse nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit geboten.
 - 2.3 Erkenntnisse, die unter eine gesetzlich geregelte Schweigepflicht fallen, dürfen nicht weitergegeben werden.
 3. Die obersten Landesbehörden stellen für ihren Geschäftsbereich sicher, dass die Prüfung der Relevanz der von der Verfassungsschutzbehörde eventuell mitgeteilten gerichtsverwertbaren Erkenntnisse durch eine von ihnen zu bestimmende zentrale Stelle erfolgt.
 4. Die Einstellungsbehörden des Landes sind verpflichtet, Bedenken, die gegen die Einstellung eines Bewerbers sprechen, und die dafür erheblichen Tatsachen ihm schriftlich mitzuteilen.
 5. Der Bewerber hat das Recht, sich hierzu mündlich oder schriftlich zu äußern.
 6. Findet ein Anhörungsgespräch statt, ist ein Protokoll zu führen. Dem Bewerber ist auf Antrag Einsicht zu gewähren.

⁵ Gesetzesänderung, jetzt § 8 Abs. 1 HBG i.V.m. § 7 Abs. 1 Nr. 2 und § 33 Abs. 1 Beamtenstatusgesetz

7. Die Mitwirkung eines Rechtsbeistandes ist auf Antrag des Bewerbers zu gestatten. Sie ist auf die Beratung des Bewerbers und auf Verfahrensfragen zu beschränken.
 8. Die Entscheidungszuständigkeit in den Fällen, in denen die Eignung des Bewerbers nicht festgestellt werden kann, liegt bei der obersten Dienstbehörde, d.h. grundsätzlich bei dem Minister.
 9. Ablehnende Entscheidungen dürfen nur auf gerichtsverwertbare Tatsachen gestützt werden.
 10. Dem Bewerber ist die Ablehnungsbegründung unter Angabe der hierfür maßgeblichen Tatsachen, jedenfalls auf seinen Antrag hin, schriftlich mitzuteilen. Der Bescheid enthält eine Rechtsmittelbelehrung.
 11. Erkenntnisse, die von den Verfassungsschutzbehörden nicht an die Einstellungsbehörde weitergegeben werden dürfen (Ziff. 2.2, 2.3), dürfen von ihr auch dann nicht verwertet werden, wenn sie ihr von anderer Seite mitgeteilt worden sind.
 12. Wenn eine Einstellung trotz vorliegender Erkenntnisse des Verfassungsschutzes erfolgt ist, müssen alle aus dem Verfassungsschutzbereich vorgelegten Unterlagen aus den Personalakten entfernt werden.
- V. Die Richtlinien für die Sicherheitsüberprüfung von Landesbediensteten bleiben unberührt.

Gesetz über die förmliche Verpflichtung nichtbeamteter Personen (Verpflichtungsgesetz)

vom 02. März 1974 (BGBl I, S. 469, 547), das durch § 1 Nummer 4 des Gesetzes vom 15. August 1974 (BGBl. I, S. 1942) geändert worden ist

§ 1

- (1) Auf die gewissenhafte Erfüllung seiner Obliegenheiten soll verpflichtet werden, wer, ohne Amtsträger (§ 11 Abs. 1 Nr. 2 des Strafgesetzbuches) zu sein,
 1. bei einer Behörde oder bei einer sonstigen Stelle, die Aufgaben der öffentlichen Verwaltung wahrnimmt, beschäftigt oder für sie tätig ist,
 2. bei einem Verband oder sonstigen Zusammenschluss, einem Betrieb oder Unternehmen, die für eine Behörde oder sonstige Stelle Aufgaben der öffentlichen Verwaltung ausführen, beschäftigt oder für sie tätig ist oder
 3. als Sachverständiger öffentlich bestellt ist.
- (2) Die Verpflichtung wird mündlich vorgenommen. Dabei ist auf die strafrechtlichen Folgen einer Pflichtverletzung hinzuweisen.
- (3) Über die Verpflichtung wird eine Niederschrift aufgenommen, die der Verpflichtete mit unterzeichnet. Er erhält eine Abschrift der Niederschrift; davon kann abgesehen werden, wenn dies im Interesse der inneren oder äußeren Sicherheit der Bundesrepublik Deutschland geboten ist.
- (4) Welche Stelle für die Verpflichtung zuständig ist, bestimmt
 1. in den Fällen des Absatzes 1 Nr. 1 und 2 bei Behörden oder sonstigen Stellen nach Bundesrecht die jeweils zuständige oberste Dienstaufsichtsbehörde oder, soweit eine Dienstaufsicht nicht besteht, die oberste Fachaufsichtsbehörde,
 2. in allen übrigen Fällen diejenige Behörde, die von der Landesregierung durch Rechtsverordnung bestimmt wird.

§ 2

- (1) Wer, ohne Amtsträger zu sein, auf Grund des § 1 der Verordnung gegen Bestechung und Geheimnisverrat nicht-beamteter Personen in der Fassung der Bekanntmachung vom 22. Mai 1943 (Reichsgesetzblatt I S. 351) förmlich verpflichtet worden ist, steht einem nach § 1 Verpflichteten gleich.
- (2) Wer, ohne Amtsträger zu sein,
 1. als Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes nach einer tarifrechtlichen Regelung oder
 2. auf Grund eines Gesetzes oder aus einem sonstigen Rechtsgrund

zur gewissenhaften Erfüllung seiner Obliegenheiten verpflichtet worden ist, steht einem nach § 1 Verpflichteten gleich, wenn die Voraussetzungen des § 1 Abs. 2 erfüllt sind.

§ 3

Dieses Gesetz gilt nach Maßgabe des § 13 Abs. 1 des Dritten Überleitungsgesetzes vom 4. Januar 1952 (Bundesgesetzblatt I. S. 1) auch im Land Berlin.

§ 4

Dieses Gesetz tritt am 1. Januar 1975 in Kraft. § 1 Abs. 4 tritt am Tage nach der Verkündung in Kraft.

Auszug aus dem Strafgesetzbuch

i.d.F. der Bekanntmachung vom 13.11.1998 (BGBl. I S. 3322), das zuletzt durch Artikel 3 des Gesetzes vom 02. Oktober 2009 (BGBl. I S. 3214) geändert worden ist.

§ 11

Personen- und Sachbegriffe

(1.) Im Sinne dieses Gesetzes ist

.....

2. Amtsträger:

wer nach deutschem Recht

- a) Beamter oder Richter ist,
- b) in einem sonstigen öffentlich-rechtlichen Amtsverhältnis steht oder
- c) 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;

3. Richter:

wer nach deutschem Recht Berufsrichter oder ehrenamtlicher Richter ist;

4. für den öffentlichen Dienst besonders Verpflichteter:

wer, ohne Amtsträger zu sein,

- a) bei einer Behörde oder bei einer sonstigen Stelle, die Aufgaben der öffentlichen Verwaltung wahrnimmt, oder
- b) bei einem Verband oder sonstigen Zusammenschluss, Betrieb oder Unternehmen, die für eine Behörde oder für eine sonstige Stelle Aufgaben der öffentlichen Verwaltung ausführen, beschäftigt oder für sie tätig und auf die gewissenhafte Erfüllung seiner Obliegenheiten auf Grund eines Gesetzes förmlich verpflichtet ist;

.....

§ 94

Landesverrat

(1.) Wer ein Staatsgeheimnis

1. einer fremden Macht oder einem ihrer Mittelsmänner mitteilt oder
2. sonst an einen Unbefugten gelangen lässt oder öffentlich bekanntmacht, um die Bundesrepublik Deutschland zu benachteiligen oder eine fremde Macht zu begünstigen, und dadurch die Gefahr eines schweren Nachteils für die äußere Sicherheit der Bundesrepublik Deutschland herbeiführt, wird mit Freiheitsstrafe nicht unter einem Jahr bestraft.

(2.) In besonders schweren Fällen ist die Strafe lebenslange Freiheitsstrafe oder Freiheitsstrafe nicht unter fünf Jahren. Ein besonders schwerer Fall liegt in der Regel vor, wenn der Täter

1. eine verantwortliche Stellung missbraucht, die ihn zur Wahrung von Staatsgeheimnissen besonders verpflichtet, oder
2. durch die Tat die Gefahr eines besonders schweren Nachteils für die äußere Sicherheit der Bundesrepublik Deutschland herbeiführt.

§ 95

Offenbaren von Staatsgeheimnissen

(1.) Wer ein Staatsgeheimnis, das von einer amtlichen Stelle oder auf deren Veranlassung geheimgehalten wird, an einen Unbefugten gelan-

gen lässt oder öffentlich bekanntmacht und dadurch die Gefahr eines schweren Nachteils für die äußere Sicherheit der Bundesrepublik Deutschland herbeiführt, wird mit Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu fünf Jahren bestraft, wenn die Tat nicht in § 94 mit Strafe bedroht ist.

(2.) Der Versuch ist strafbar.

(3.) In besonders schweren Fällen ist die Strafe Freiheitsstrafe von einem Jahr bis zu zehn Jahren. § 94 Abs. 2 Satz 2 ist anzuwenden.

§ 96

Landesverräterische Ausspähung, Auskundschaften von Staatsgeheimnissen

(1.) Wer sich ein Staatsgeheimnis verschafft, um es zu verraten (§ 94), wird mit Freiheitsstrafe von einem Jahr bis zu zehn Jahren bestraft.

(2.) Wer sich ein Staatsgeheimnis, das von einer amtlichen Stelle oder auf deren Veranlassung geheimgehalten wird, verschafft, um es zu offenbaren (§ 95), wird mit Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu fünf Jahren bestraft. Der Versuch ist strafbar.

§ 97

Preisgabe von Staatsgeheimnissen

(1.) Wer ein Staatsgeheimnis, das von einer amtlichen Stelle oder auf deren Veranlassung geheimgehalten wird, an einen Unbefugten gelangen lässt oder öffentlich bekanntmacht und dadurch fahrlässig die Gefahr eines schweren Nachteils für die äußere Sicherheit der Bundesrepublik Deutschland verursacht, wird mit Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.

(2.) Wer ein Staatsgeheimnis, das von einer amtlichen Stelle oder auf deren Veranlassung geheimgehalten wird und das ihm kraft seines Amtes, seiner Dienststellung oder eines von einer amtlichen Stelle erteilten Auftrags zugänglich war, leichtfertig an einen Unbefugten gelangen lässt und dadurch fahrlässig die Gefahr eines schweren Nachteils für die äußere Sicherheit der Bundesrepublik Deutschland verursacht, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.

(3.) Die Tat wird nur mit Ermächtigung der Bundesregierung verfolgt.

§ 97 a

Verrat illegaler Geheimnisse

Wer ein Geheimnis, das wegen eines der in § 93 Abs. 2 bezeichneten Verstöße kein Staatsgeheimnis ist, einer fremden Macht oder einem ihrer Mittelsmänner mitteilt und dadurch die Gefahr eines schweren Nachteils für die äußere Sicherheit der Bundesrepublik Deutschland herbeiführt, wird wie ein Landesverräter (§ 94) bestraft. § 96 Abs. 1 in Verbindung mit § 94 Abs. 1 Nr. 1 ist auf Geheimnisse der in Satz 1 bezeichneten Art entsprechend anzuwenden.

§ 97 b
Verrat in irriger Annahme eines illegalen Geheimnisses

- (1.) Handelt der Täter in den Fällen der §§ 94 bis 97 in der irrigen Annahme, das Staatsgeheimnis sei ein Geheimnis der in § 97a bezeichneten Art, so wird er, wenn
 1. dieser Irrtum ihm vorzuwerfen ist,
 2. er nicht in der Absicht handelt, dem vermeintlichen Verstoß entgegenzuwirken, oder
 3. die Tat nach den Umständen kein angemessenes Mittel zu diesem Zweck ist,nach den bezeichneten Vorschriften bestraft. Die Tat ist in der Regel kein angemessenes Mittel, wenn der Täter nicht zuvor ein Mitglied des Bundestages um Abhilfe angerufen hat.
- (2.) War dem Täter als Amtsträger oder als Soldat der Bundeswehr das Staatsgeheimnis dienstlich anvertraut oder zugänglich, so wird er auch dann bestraft, wenn nicht zuvor der Amtsträger einen Dienstvorgesetzten, der Soldat einen Disziplinarvorgesetzten um Abhilfe angerufen hat. Dies gilt für die für den öffentlichen Dienst besonders Verpflichteten und für Personen, die im Sinne des § 353 b Abs. 2 verpflichtet worden sind, sinngemäß.

§ 120 Abs. 2
Gefangenenbefreiung

- (2.) Ist der Täter als Amtsträger oder als für den öffentlichen Dienst besonders Verpflichteter gehalten, das Entweichen des Gefangenen zu verhindern, so ist die Strafe Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder Geldstrafe.

§ 133 Abs. 1 und 3
Verwahrungsbruch

- (1.) Wer Schriftstücke oder andere bewegliche Sachen, die sich in dienstlicher Verwahrung befinden oder ihm oder einem anderen dienstlich in Verwahrung gegeben worden sind, zerstört, beschädigt, unbrauchbar macht oder der dienstlichen Verfügung entzieht, wird mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.
- (3.) Wer die Tat an einer Sache begeht, die ihm als Amtsträger oder für den öffentlichen Dienst besonders Verpflichteten anvertraut worden oder zugänglich geworden ist, wird mit Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.

§ 201
Verletzung der Vertraulichkeit des Wortes

- (1.) Mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe wird bestraft, wer unbefugt
 1. das nichtöffentlich gesprochene Wort eines anderen auf einen Tonträger aufnimmt oder
 2. eine so hergestellte Aufnahme gebraucht oder einem Dritten zugänglich macht.
- (2.) Ebenso wird bestraft, wer unbefugt
 1. das nicht zu seiner Kenntnis bestimmte nicht-öffentlich gesprochene Wort eines anderen mit einem Abhörgerät abhört oder
 2. das nach Absatz 1 Nr. 1 aufgenommene oder nach Absatz 2 Nr. 1 abgehörte nichtöffentlich gesprochene Wort eines anderen im Wortlaut

oder seinem wesentlichen Inhalt nach öffentlich mitteilt.

Die Tat nach Satz 1 Nr. 2 ist nur strafbar, wenn die öffentliche Mitteilung geeignet ist, berechnete Interessen eines anderen zu beeinträchtigen. Sie ist nicht rechtswidrig, wenn die öffentliche Mitteilung zur Wahrnehmung überragender öffentlicher Interessen gemacht wird.

- (3.) Mit Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder mit Geldstrafe wird bestraft, wer als Amtsträger oder als für den öffentlichen Dienst besonders Verpflichteter die Vertraulichkeit des Wortes verletzt (Absätze 1 und 2).
- (4.) Der Versuch ist strafbar.
- (5.) Die Tonträger und Abhörgeräte, die der Täter oder Teilnehmer verwendet hat, können eingezogen werden. § 74a ist anzuwenden.

§ 203 Abs. 2, 2a, 4, 5
Verletzung von Privatgeheimnissen

- (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) Die Absätze 1 und 2 gelten entsprechend, wenn ein Beauftragter für den Datenschutz unbefugt ein fremdes Geheimnis im Sinne dieser Vorschriften offenbart, das einem in den Absätzen 1 und 2 Genannten in dessen beruflicher Eigenschaft anvertraut worden oder sonst bekannt geworden ist und von dem er bei der Erfüllung seiner Aufgaben als Beauftragter für den Datenschutz Kenntnis erlangt hat.
- (4.) Die Absätze 1 bis 3 sind auch anzuwenden, wenn der Täter das fremde Geheimnis nach dem Tod des Betroffenen unbefugt offenbart.

- (5.) 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.

§ 204 Verwertung fremder Geheimnisse

- (1.) Wer unbefugt ein fremdes Geheimnis, namentlich ein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis, zu dessen Geheimhaltung er nach § 203 verpflichtet ist, verwertet, wird mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.
- (2.) § 203 Abs. 4 gilt entsprechend.

§ 331 Vorteilsnahme

- (1.) Ein Amtsträger oder ein für den öffentlichen Dienst besonders Verpflichteter, der für die Dienstausübung einen Vorteil für sich oder einen Dritten fordert, sich versprechen lässt oder annimmt, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.
- (2.) Ein Richter oder Schiedsrichter, der einen Vorteil für sich oder einen Dritten als Gegenleistung dafür fordert, sich versprechen lässt oder annimmt, dass er eine richterliche Handlung vorgenommen hat oder künftig vornehme, wird mit Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder mit Geldstrafe bestraft. Der Versuch ist strafbar.
- (3.) Die Tat ist nicht nach Absatz 1 strafbar, wenn der Täter einen nicht von ihm geforderten Vorteil sich versprechen lässt oder annimmt und die zuständige Behörde im Rahmen ihrer Befugnisse entweder die Annahme vorher genehmigt hat oder der Täter unverzüglich bei ihr Anzeige erstattet und sie die Annahme genehmigt.

§ 332 Bestechlichkeit

- (1.) Ein Amtsträger oder ein für den öffentlichen Dienst besonders Verpflichteter, der einen Vorteil für sich oder einen Dritten als Gegenleistung dafür fordert, sich versprechen lässt oder annimmt, dass er eine Diensthandlung vorgenommen hat oder künftig vornehme und dadurch seine Dienstpflichten verletzt hat oder verletzen würde, wird mit Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu fünf Jahren bestraft. In minder schweren Fällen ist die Strafe Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder Geldstrafe. Der Versuch ist strafbar.
- (2.) Ein Richter oder Schiedsrichter, der einen Vorteil für sich oder einen Dritten als Gegenleistung dafür fordert, sich versprechen lässt oder annimmt, dass er eine richterliche Handlung vorgenommen hat oder künftig vornehme und dadurch seine richterlichen Pflichten verletzt hat oder verletzen würde, wird mit Freiheitsstrafe von einem Jahr bis zu zehn Jahren bestraft. In minder schweren Fällen ist die Strafe Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu fünf Jahren.
- (3.) Falls der Täter den Vorteil als Gegenleistung für eine künftige Handlung fordert, sich versprechen lässt oder annimmt, so sind die Absätze 1 und 2 schon dann anzuwenden, wenn er sich dem anderen gegenüber bereit gezeigt hat,
1. bei der Handlung seine Pflichten zu verletzen oder,

2. soweit die Handlung in seinem Ermessen steht, sich bei Ausübung des Ermessens durch den Vorteil beeinflussen zu lassen.

§ 335 Besonders schwere Fälle der Bestechlichkeit und Bestechung

- (1.) In besonders schweren Fällen wird
1. eine Tat nach
 - a) § 332 Abs. 1 Satz 1, auch in Verbindung mit Abs. 3, und
 - b) § 334 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2, jeweils auch in Verbindung mit Abs. 3,mit Freiheitsstrafe von einem Jahr bis zu zehn Jahren und
 2. eine Tat nach § 332 Abs. 2, auch in Verbindung mit Abs. 3, mit Freiheitsstrafe nicht unter zwei Jahren bestraft.
- (2.) Ein besonders schwerer Fall im Sinne des Absatzes 1 liegt in der Regel vor, wenn
1. die Tat sich auf einen Vorteil großen Ausmaßes bezieht,
 2. der Täter fortgesetzt Vorteile annimmt, die er als Gegenleistung dafür gefordert hat, dass er eine Diensthandlung künftig vornehme, oder
 3. der Täter gewerbsmäßig oder als Mitglied einer Bande handelt, die sich zur fortgesetzten Begehung solcher Taten verbunden hat.

§ 336 Unterlassung der Diensthandlung

Der Vornahme einer Diensthandlung oder einer richterlichen Handlung im Sinne der §§ 331 bis 335 steht das Unterlassen der Handlung gleich.

§ 337 Schiedsrichtervergütung

Die Vergütung eines Schiedsrichters ist nur dann ein Vorteil im Sinne der §§ 331 bis 335, wenn der Schiedsrichter sie von einer Partei hinter dem Rücken der anderen fordert, sich versprechen lässt oder annimmt oder wenn sie ihm eine Partei hinter dem Rücken der anderen anbietet, verspricht oder gewährt.

§ 338 Vermögensstrafe und Erweiterter Verfall

- (1.) In den Fällen des § 332, auch in Verbindung mit den §§ 336 und 337, ist § 73d anzuwenden, wenn der Täter gewerbsmäßig oder als Mitglied einer Bande handelt, die sich zur fortgesetzten Begehung solcher Taten verbunden hat.
- (2.) In den Fällen des § 334, auch in Verbindung mit den §§ 336 und 337, sind die §§ 43a, 73d anzuwenden, wenn der Täter als Mitglied einer Bande handelt, die sich zur fortgesetzten Begehung solcher Taten verbunden hat. § 73d ist auch dann anzuwenden, wenn der Täter gewerbsmäßig handelt.

§ 353 b Verletzung des Dienstgeheimnisse und einer besonderen Geheimhaltungspflicht

- (1.) Wer ein Geheimnis, das ihm als
1. Amtsträger,
 2. für den öffentlichen Dienst besonders Verpflichteten oder
 3. Person, die Aufgaben oder Befugnisse nach dem Personalvertretungsrecht wahrnimmt,
- anvertraut worden oder sonst bekanntgeworden ist, unbefugt offenbart und dadurch wichtige öffentliche Interessen gefährdet, wird mit Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder mit Geldstrafe bestraft. Hat der Täter durch die Tat fahrlässig wichtige öffentliche Interessen gefährdet, so wird er mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft.
- (2.) Wer, abgesehen von den Fällen des Absatzes 1, unbefugt einen Gegenstand oder eine Nachricht, zu deren Geheimhaltung er
1. auf Grund des Beschlusses eines Gesetzgebungsorgans des Bundes oder eines Landes oder eines seiner Ausschüsse verpflichtet ist oder
 2. von einer anderen amtlichen Stelle unter Hinweis auf die Strafbarkeit der Verletzung der Geheimhaltungspflicht förmlich verpflichtet worden ist,
- an einen anderen gelangen lässt oder öffentlich bekanntmacht und dadurch wichtige öffentliche Interessen gefährdet, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.
- (3.) Der Versuch ist strafbar.
- (4.) Die Tat wird nur mit Ermächtigung verfolgt. Die Ermächtigung wird erteilt
1. von dem Präsidenten des Gesetzgebungsorgans
 - a) in den Fällen des Absatzes 1, wenn dem Täter das Geheimnis während seiner Tätigkeit bei einem oder für ein Gesetzgebungsorgan des Bundes oder eines Landes bekanntgeworden ist,
 - b) in den Fällen des Absatzes 2 Nr. 1;
 2. von der obersten Bundesbehörde
 - a) in den Fällen des Absatzes 1, wenn dem Täter das Geheimnis während seiner Tätigkeit sonst bei einer oder für eine Behörde oder bei einer anderen amtlichen Stelle des Bundes oder für eine solche Stelle bekanntgeworden ist,
 - b) in den Fällen des Absatzes 2 Nr. 2, wenn der Täter von einer amtlichen Stelle des Bundes verpflichtet worden ist;
 3. der obersten Landesbehörde in allen übrigen Fällen der Absätze 1 und 2 Nr. 2.

§ 355

Verletzung des Steuergeheimnisses

- (1.) Wer unbefugt
1. Verhältnisse eines anderen, die ihm als Amtsträger
 - a) in einem Verwaltungsverfahren oder einem gerichtlichen Verfahren in Steuersachen,
 - b) in einem Strafverfahren wegen einer Steuerstraftat oder in einem Bußgeldverfahren wegen einer Steuerordnungswidrigkeit,

- c) aus anderem Anlass durch Mitteilung einer Finanzbehörde oder durch die gesetzlich vorgeschriebene Vorlage eines Steuerbescheids oder einer Bescheinigung über die bei der Besteuerung getroffenen Feststellungen bekannt geworden sind, oder
 2. ein fremdes Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis, das ihm als Amtsträger in einem der Nummer 1 genannten Verfahren bekanntgeworden ist, offenbart oder verwertet, wird mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.
- (2.) Den Amtsträgern im Sinne des Absatzes 1 stehen gleich
1. die für den öffentlichen Dienst besonders Verpflichteten,
 2. amtlich zugezogene Sachverständige und
 3. die Träger von Ämtern der Kirchen und anderen Religionsgesellschaften des öffentlichen Rechts.
- (3.) Die Tat wird nur auf Antrag des Dienstvorgesetzten oder des Verletzten verfolgt. Bei Taten amtlich zugezogener Sachverständiger ist der Leiter der Behörde, deren Verfahren betroffen ist, neben dem Verletzten antragsberechtigt.

§ 357

Verleitung eines Untergebenen zu einer Straftat

- (1.) Ein Vorgesetzter, welcher seine Untergebenen zu einer rechtswidrigen Tat im Amt verleitet oder zu verleiten unternimmt oder eine solche rechtswidrige Tat seiner Untergebenen geschehen lässt, hat die für diese rechtswidrige Tat angedrohte Strafe verwirkt.
- (2.) Dieselbe Bestimmung findet auf einen Amtsträger Anwendung, welchem eine Aufsicht oder Kontrolle über die Dienstgeschäfte eines anderen Amtsträgers übertragen ist, sofern die von diesem letzteren Amtsträger begangene rechtswidrige Tat die zur Aufsicht oder Kontrolle gehörenden Geschäfte betrifft.

§ 358

Nebenfolgen

Neben einer Freiheitsstrafe von mindestens sechs Monaten wegen einer Straftat nach den §§ 332, 335, 339, 340, 343, 344, 345 Abs. 1 und 3, §§ 348, 352 bis 353b Abs. 1, §§ 355 und 357 kann das Gericht die Fähigkeit, öffentliche Ämter zu bekleiden (§ 45 Abs. 2), aberkennen.

Durchführung des Gesetzes über die förmliche Verpflichtung nichtbeamteter Personen (Verpflichtungsgesetz) vom 2. März 1974 (BGBl. I S. 469, 547), geändert durch § 1 Nr. 4 des Gesetzes zur Änderung des EGStGB vom 15. August 1974 (BGBl. I S. 1942)

Die Hinweise vom 16. Dezember 2009 (StAnz. 2010 S. 5) zur Durchführung des Verpflichtungsgesetzes sind im Rahmen der Erlassbereinigung wegen Ablaufs der Fünf-Jahres-Frist am 31. Dezember 2014 außer Kraft getreten. Ich habe die Hinweise überarbeitet und gebe nachstehend eine Neufassung bekannt:

1. Nach dem Verpflichtungsgesetz soll auf die gewissenhafte Erfüllung ihrer oder seiner Obliegenheiten verpflichtet werden, wer, ohne Amtsträger (§ 11 Abs. 1 Nr. 2 StGB) zu sein,
 - a) bei einer Behörde oder bei einer sonstigen Stelle, die Aufgaben der öffentlichen Verwaltung wahrnimmt, beschäftigt oder für sie tätig ist,
 - b) bei einem Verband oder sonstigen Zusammenschluss, einem Betrieb oder Unternehmen, die für eine Behörde oder sonstige Stelle Aufgaben der öffentlichen Verwaltung ausführen, beschäftigt oder für sie tätig ist,oder
 - c) als Sachverständige oder Sachverständiger öffentlich bestellt ist.
2. „Amtsträger“ im Sinne des § 11 Abs. 1 Nr. 2 StGB sind zunächst die Personen, die in einem Amtsverhältnis (Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter) oder in einem sonstigen öffentlich-rechtlichen Amtsverhältnis (zum Beispiel Ministerinnen und Minister) stehen. Sie sind unabhängig von ihrer Funktion allein aufgrund des Amtsverhältnisses Amtsträger. Zu den Amtsträgern im Sinne des § 11 Abs. 1 Nr. 2 StGB gehören auch Personen, die nicht in einem Amtsverhältnis stehen (zum Beispiel Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer), wenn sie dazu bestellt sind, bei einer Behörde oder einer sonstigen Stelle oder in deren Auftrag Aufgaben der öffentlichen Verwaltung unbeschadet der zur Aufgabenerfüllung gewählten Organisationsform wahrzunehmen. Ausschlaggebend sind also funktionale Kriterien.
3. „Aufgaben der öffentlichen Verwaltung“ sind nicht nur solche der staatlichen Eingriffs- und Leistungsverwaltung, sondern alle von der Staatsgewalt abgeleiteten und staatlichen Zwecken dienenden Aufgaben. Hierunter fallen insbesondere auch die fiskalische Verwaltung sowie Aufgaben der Daseinsvorsorge und der Informationsbeschaffung, und zwar unabhängig davon, in welcher Form (hoheitlich oder privatrechtlich) sie erfüllt werden. Abzustellen ist also auf den Inhalt der Aufgabe, nicht auf die Art und Weise ihrer Erfüllung. Somit kann auch die erwerbswirtschaftlich-fiskalische Betätigung des Staates und anderer Körperschaften des öffentlichen Rechts Wahrnehmung von Aufgaben der öffentlichen Verwaltung sein.
4. Amtsträger sind unter anderem hinsichtlich der nachfolgend aufgeführten Straftatbestände besonders verantwortlich:

§ 97b Abs. 2 in Verbindung mit §§ 94 bis 97 StGB (Verrat in irriger Annahme eines illegalen Geheimnisses),
§ 120 Abs. 2 StGB (Gefangenbefreiung),
§ 133 Abs. 3 StGB (Verwahrungsbruch),
§ 201 Abs. 3 StGB (Verletzung der Vertraulichkeit des Wortes),
§ 203 Abs. 2, 2a, 4, 5 StGB (Verletzung von Privatgeheimnissen),
§ 204 StGB (Verwertung fremder Geheimnisse),
§ 331 StGB (Vorteilsannahme),
§ 332 StGB (Bestechlichkeit),
§ 353b StGB (Verletzung des Dienstgeheimnisses),
§ 355 StGB (Verletzung des Steuergeheimnisses) und
§ 358 StGB (Nebenfolgen).

Durch die Verpflichtung nach dem Verpflichtungsgesetz entsteht ein Näheverhältnis zwischen dem Staat und der verpflichteten Person, weshalb Personen, die nicht Amtsträger sind, die Eigenschaft als „für den öffentlichen Dienst besonders Verpflichtete“ (§ 11 Abs. 1 Nr. 4 StGB). Sie sind damit in strafrechtlicher Hinsicht den Amtsträgern gleichgestellt.

5. Nach § 1 Abs. 1 Nr. 1 Verpflichtungsgesetz (= § 11 Abs. 1 Nr. 4 Buchst. a StGB) sind zur Begründung der strafrechtlichen Verantwortlichkeit im Rahmen der einschlägigen Straftatbestände besonders die Personen zu verpflichten, die, ohne Amtsträger zu sein, bei einer Behörde oder einer sonstigen Stelle, die Aufgaben der öffentlichen Verwaltung wahrnimmt, beschäftigt oder für sie tätig sind.

Neben der „Behörde“ ist im Verpflichtungsgesetz auch die „sonstige Stelle“ genannt. Es kommen für die Verpflichtung also nicht nur Behörden im organisatorischen Sinne in Betracht, sondern auch Körperschaften und Anstalten des öffentlichen Rechts sowie Stellen, die Teile einer Behörde im organisatorischen Sinne sind.

Der Personenkreis, der unter das Verpflichtungsgesetz fällt, ergibt sich nach Abgrenzung der nicht in einem öffentlich-rechtlichen Amtsverhältnis stehenden Amtsträger anhand der in Tz. 3 genannten funktionalen Kriterien. Für eine Verpflichtung kommen daher insbesondere diejenigen in Betracht, die zwar bei einer Behörde oder sonstigen Stelle, die Aufgaben der öffentlichen Verwaltung wahrnimmt, beschäftigt oder für sie tätig sind, die jedoch selbst keine öffentlichen Aufgaben wahrnehmen. Hierzu gehören vor allem Schreibkräfte, Bürokräfte, Botinnen und Boten, Reinigungskräfte und ähnliche Personengruppen, Auszubildende und Praktikantinnen und Praktikanten, die unter den TV Prakt-H fallen, sowie Teilnehmerinnen und Teilnehmer der praktischen Studienzzeit im Sinne des § 10 JAG, insbesondere aber auch Personen, die dem Landesamt für

Verfassungsschutz Informationen nach § 5 Abs. 1 des Gesetzes über das Landesamt für Verfassungsschutz (nachrichtendienstliche Mittel) geben sollen. Auch Personen, die aufgrund eines Sonderauftrages „für“ eine Behörde oder Stelle vorübergehend herangezogen werden, etwa als Gutachter oder Mitglied eines beratenden Ausschusses, werden von § 1 Abs. 1 Nr. 1 Verpflichtungsgesetz erfasst.

Die Abgrenzung ist nicht immer zweifelsfrei möglich.

6. Weiterhin sind nach § 1 Abs. 1 Nr. 2 Verpflichtungsgesetz (= § 11 Abs. 1 Nr. 4 Buchst. b StGB) auch diejenigen besonders zu verpflichten, die bei einem Verband oder sonstigen Zusammenschluss, Betrieb oder Unternehmen, die „für“ eine Behörde oder sonstige Stelle Aufgaben der öffentlichen Verwaltung ausführen, beschäftigt oder für sie tätig sind. Unter „Verband“ sind Zusammenschlüsse von natürlichen oder juristischen Personen oder Vereinigungen zur Förderung gemeinsamer Interessen, insbesondere wirtschaftlicher, sozialer, kultureller und politischer Art, zu verstehen. Von dem Begriff „sonstige Zusammenschlüsse“ werden Beiräte, Ausschüsse und ähnliches erfasst. Voraussetzung ist, dass diese Organisationsformen für eine Behörde oder sonstige Stelle Aufgaben der öffentlichen Verwaltung ausführen, also gleichsam als deren „verlängerter Arm“ tätig werden. Ausgenommen sind dagegen die Fälle, in denen ein Verband und ähnliches mit Tätigkeiten beauftragt wird, die nur der Vorbereitung von Aufgaben der öffentlichen Verwaltung dienen, zum Beispiel der Beschaffung von Sachmitteln.

Für eine Verpflichtung kommen ferner grundsätzlich auch die bei privaten Betrieben oder Unternehmen beschäftigten oder für sie tätigen Personen in Betracht, die Aufgaben der öffentlichen Verwaltung für eine Behörde oder sonstige Stelle ausführen. Das sind zum Beispiel die mit Reinigungs-, Wartungs- oder Reparaturarbeiten beauftragten Beschäftigten, die durch ihre Tätigkeit Zugang zu geschützten Amts-, Betriebs-, Geschäfts- oder Privatgeheimnissen erhalten können.

7. Nach § 1 Abs. 1 Verpflichtungsgesetz „soll“ eine Verpflichtung vorgenommen werden. Das bedeutet, die Verpflichtung ist immer dann durchzuführen, wenn dies von der Sache her geboten ist, das heißt, wenn aufgrund der im Einzelfall übertragenen Aufgaben objektiv die Möglichkeit der Verwirklichung der in Tz. 4 genannten Straftatbestände denkbar ist. Nur in Fällen, in denen die übertragenen Aufgaben so geartet sind, dass schon diese Möglichkeit ausscheidet, darf von der Verpflichtung abgesehen werden.

Hiernach ist von einer Verpflichtung nach dem Verpflichtungsgesetz nur dann abzusehen, wenn im Aufgabenbereich der Dienststelle oder des Betriebes generell die Möglichkeit der Verwirklichung eines in Tz. 4 genannten Straftatbestandes ausscheidet.

Scheidet die Möglichkeit nur im speziellen Aufgabenbereich der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers aus, so ist sie oder er gleichwohl zu verpflichten, wenn auch in diesen Fällen durch in der Dienststelle oder im Betrieb erlangte Kenntnisse von Vorgängen außerhalb des eigenen Aufgabengebietes die Verwirklichung eines Straftatbestandes nicht ausgeschlossen werden kann.

Die Entscheidung darüber, wer im Einzelnen zu verpflichten ist, trifft die Leiterin oder der Leiter der Behörde oder der sonstigen Stelle in eigener Verantwortung nach pflichtgemäßem Ermessen.

8. § 1 Abs. 2 und 3 Verpflichtungsgesetz bestimmen die Form und den wesentlichen Inhalt der Verpflichtung.

Die Verpflichtung ist mündlich vorzunehmen; eine Bekräftigung durch Handschlag ist nicht erforderlich. Über die Verpflichtung ist eine Niederschrift aufzunehmen, die von dem zu Verpflichtenden mit zu unterzeichnen ist und von der sie oder er eine Ausfertigung erhält. Die Niederschrift und deren Aushändigung sind keine Wirksamkeitsvoraussetzungen der Verpflichtung. Zum Zwecke der Beweissicherung ist es jedoch dringend geboten, auch diese Formalien zu erfüllen. Von der Aushändigung einer Ausfertigung kann abgesehen werden, wenn dies im Interesse der inneren oder äußeren Sicherheit der Bundesrepublik Deutschland geboten ist (§ 1 Abs. 3 Satz 2 2. Halbsatz des Verpflichtungsgesetzes).

Inhaltlich erstreckt sich die Verpflichtung auf die gewissenhafte Erfüllung der Obliegenheiten. Das folgt bereits aus § 1 Abs. 1 des Verpflichtungsgesetzes. Darüber hinaus muss die Verpflichtung einen Hinweis auf die strafrechtlichen Folgen einer Pflichtverletzung enthalten. Hierfür genügt nicht ein allgemein gehaltener Hinweis; im Interesse der Rechtssicherheit und im Hinblick auf die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers ist es vielmehr erforderlich, die Verpflichtete oder den Verpflichteten über die einschlägigen Strafvorschriften zu belehren.

Innerhalb der Landesverwaltung sind für die Niederschrift über die durchgeführte Verpflichtung beziehungsweise die Belehrung über die strafrechtlichen Folgen einer Pflichtverletzung die bei der HCC - Hessisches Competence Center für Neue Verwaltungssteuerung, Außenstelle der Oberfinanzdirektion Frankfurt am Main, Zentrale Beschaffung, aufgelegten Vordrucke Nr. 2.35 und 2.36 zu verwenden.

Bei ausländischen Staatsangehörigen, die der deutschen Sprache nicht oder nicht hinreichend mächtig sind, wird eine Verpflichtung im Hinblick auf die ihnen übertragenen Aufgaben nur im Einzelfall in Betracht kommen. Soweit eine Verpflichtung geboten erscheint, muss der Hinweis auf die strafrechtlichen Folgen einer Pflichtverletzung in einer für die zu Verpflichtende oder den zu Verpflichtenden verständlichen Form gegeben werden. Deshalb wird es für die Wirksamkeit der Verpflichtung in diesen Fällen allgemein erforderlich sein, eine Dolmetscherin oder einen Dolmetscher hinzuzuziehen. Zwar kommt der Fertigung einer Niederschrift über die Verpflichtung und der Ausfertigung hiervon nicht die gleiche Bedeutung zu wie dem mündlich zu erteilenden Hinweis auf die strafrechtlichen Folgen einer Pflichtverletzung. Gleichwohl ist es bei der Verpflichtung auch geboten, eine Übersetzung des für die Niederschrift vorgesehenen Formblattes auszuhändi-

gen und die Niederschrift einschließlich der Übersetzung von der Dolmetscherin oder dem Dolmetscher, die oder der hinzugezogen wurde, mitunterzeichnen zu lassen.

9. Welche Stelle für die Durchführung der Verpflichtung zuständig ist, ist in der "Gemeinsamen Verordnung über die zuständige Stelle für die Verpflichtung nach dem Verpflichtungsgesetz" vom 27. November 2007 (GVBl. I S. 824), geändert durch Verordnung vom 30. Oktober 2012 (GVBl. S. 402), festgelegt.
10. Ungeachtet der Verpflichtung nach dem Verpflichtungsgesetz sind die "Verwaltungsvorschriften zur Korruptionsbekämpfung in der Landesverwaltung" bei jeder Neueinstellung gegen Empfangsbestätigung auszuhandigen. Die Empfangsbestätigung ist zu den Personalakten zu nehmen (mein Erlass vom 18. Juni 2012, StAnz. S. 676).
11. Diese Durchführungshinweise treten am 1. Januar 2015 in Kraft.

Wiesbaden, den 21. Mai 2015

Hessisches Ministerium des Innern und für Sport

I 44 - P 2100 A - 553

- Gült.-Verz. 3200 -

StAnz. 24/2015 S. 631

Verwaltungsvorschrift für Beschäftigte des Landes über die Annahme von Belohnungen, Geschenken und sonstigen Vorteilen

Einleitung

Eine uneigennützig und auf keinen persönlichen Vorteil bedachte Führung der Dienstgeschäfte ist eine der wesentlichen Grundlagen

des öffentlichen Dienstes. Beschäftigte, die in Bezug auf ihr Amt oder ihren Beruf Belohnungen oder Geschenke annehmen, gefährden das Vertrauen der Allgemeinheit und ihrer Behörde in ihre Zuverlässigkeit und setzen das Ansehen des gesamten öffentlichen Dienstes herab. Dies gilt es im Interesse einer funktionsgerecht, zweckmäßig und sachlich orientierten Verwaltung zu vermeiden.

Auch wenn die weit überwiegende Mehrheit der Beschäftigten im öffentlichen Dienst ihre Verpflichtung ernst nimmt, ihre Aufgaben uneigennützig und unparteilich zu erfüllen, geben Einzelfälle von Korruption in der öffentlichen Verwaltung Anlass, fortgesetzt auf die geltenden Regelungen über die Annahme von Belohnungen und Geschenken hinzuweisen und den Umgang damit verbindlich festzulegen. Zur Umsetzung dessen und als Arbeitserleichterung sind die in der Anlage 1 beigefügten Musterbriefe zu verstehen.

I. Grundsatz

1. Annahmeverbot

- 1.1 Beamtinnen und Beamte dürfen nach § 42 Abs. 1 des Beamtenstatusgesetzes (BeamtStG) auch nach Beendigung des Beamtenverhältnisses keine Belohnungen, Geschenke oder sonstigen Vorteile für sich oder eine dritte Person in Bezug auf ihr Amt fordern, sich versprechen lassen oder annehmen. Ausnahmen bedürfen der Zustimmung des Dienstherrn.
- 1.2 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen nach § 3 Abs. 3 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst des Landes Hessen (TV-H) von Dritten keine Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen mit Bezug auf ihre Tätigkeit annehmen. Ausnahmen bedürfen der Zustimmung des Arbeitgebers. Werden Beschäftigten derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.

2. Erläuterungen zum Annahmeverbot

- 2.1 **Beschäftigte** im Sinne dieser Verwaltungsvorschrift sind Beamtinnen und Beamte sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.
- 2.2 Belohnungen, Geschenke, Provisionen und sonstige Vorteile/ Vergünstigungen sind alle Zuwendungen, auf die Beschäftigte keinen Rechtsanspruch haben und die sie materiell oder immateriell objektiv besser stellen (**Vorteil**). Hierzu zählen auch Gegenleistungen, die in keinem angemessenen Verhältnis zur Leistung stehen (zum Beispiel Rabattgewährung). Neben Geldzahlungen und Sachwerten kommen dafür auch alle anderen Leistungen in Betracht. Das sind beispielsweise:
 - Überlassung von Gegenständen (zum Beispiel Kraftfahrzeugen, Geräten oder Maschinen zum Gebrauch) ohne oder zu einem geringeren als dem üblichen Entgelt;
 - Gewährung von Leistungen (zum Beispiel durch Überlassung von Fahrkarten, Frei- oder Eintrittskarten, Gutscheinen, Flugtickets, Mitnahme im Fahrzeug), Arbeits- oder Dienstleistungen ohne oder zu einem geringeren als dem üblichen Entgelt;
 - Gewährung besonderer Vergünstigungen bei Privatgeschäften (zum Beispiel zinslose oder zinsgünstige Darlehen, Annahme der Stundung oder Erlass von Forderungen, verbilligter Einkauf oder sonstige geldwerte Vorteile wie Rabatte oder Bonuspunkte);
 - Vermittlung und/oder Gewährung von Nebentätigkeiten oder einer Tätigkeit nach dem Ausscheiden aus dem Dienst in besonders gelagerten Fällen;
 - Einladungen mit Bewirtungen;
 - Kostenlose oder -günstige Gewährung von Unterkunft;
 - Einladung oder Mitnahme zu Informations-, Repräsentations- und Urlaubsreisen oder deren Bezahlung;
 - Erbrechtliche Begünstigungen (Vermächtnis oder Erbeinsetzung);
 - Preisverleihungen, soweit sie nicht seitens des Dienstherrn oder des Arbeitgebers erfolgen.
- 2.3 Beschäftigte dürfen Vorteile in Bezug auf ihr Amt oder ihre dienstliche Tätigkeit weder fordern, noch sich versprechen lassen oder annehmen. Für die **Annahme** von Vorteilen ist keine ausdrückliche Erklärung erforderlich. Es reicht auch schlüssiges Verhalten, wenn z.B. die oder der Beschäftigte den Vorteil tatsächlich annimmt oder nutzt. Auch die Annahme von Vorteilen in Bezug auf das Amt oder die dienstliche Tätigkeit, die Beschäftigten nur mittelbar zukommen oder zukommen sollen (zum Beispiel bei Leistungen an Angehörige, Freunde, Bekannte, Vereine usw., Beschäftigung von Angehörigen oder Ferientätigkeiten von Kindern zu offensichtlich unangemessenen Bedingungen), fällt unter das Annahmeverbot und ist untersagt.
- 2.4 **In Bezug auf das Amt oder in Bezug auf die dienstliche Tätigkeit** besteht ein Vorteil dann, wenn die Amtsstellung, die dienstliche Tätigkeit oder die Aufgabenstellung der Grund für die Vorteileinräumung ist oder zumindest mit oder mittelbar ursächlich dafür ist. Ein Bezug zu einer bestimmten vergangenen oder erwarteten Handlung ist nicht erforderlich; ein allgemeiner Bezug, zum Beispiel zur Kontaktpflege genügt. Werden Beschäf-

tigten Vorteile von Personen angeboten, mit denen sie dienstlich zu tun haben, wird es sich in der Regel um Vorteile in Bezug auf ihr Amt oder ihre dienstliche Tätigkeit handeln. Dies gilt auch, wenn eine größere Personengruppe, zum Beispiel alle Bediensteten eines Referats oder einer Abteilung, begünstigt werden soll (zum Beispiel durch eine Feier). Geschenke aus dem Kollegen- oder Mitarbeiterkreis von üblichem und angemessenem Wert (zum Beispiel aus Anlass eines Geburtstages, eines Dienstjubiläums oder Ähnlichem) sind in der Regel Geschenke im privaten Rahmen ohne Amtsbezug, für deren Annahme dann keine Zustimmung erforderlich ist.

II. Ausnahme: Zustimmung zur Annahme

Beschäftigte dürfen Vorteile in Bezug auf ihr Amt bzw. ihre Tätigkeit nur dann annehmen, wenn eine allgemeine Zustimmung nach Ziffer II. 1. vorliegt oder die Zustimmung nach Ziffer II. 2. im Einzelfall von der zuständigen Stelle erteilt wurde (§ 42 Abs. 1 Satz 2 BeamtStG in Verbindung mit § 51 Abs. 1 des Hessischen Beamtengesetzes (HBG), § 3 Abs. 3 Satz 2 TV-H). Die Annahme von Bargeld ist nicht zustimmungsfähig und hat daher auf jeden Fall zu unterbleiben.

1. Allgemeine Zustimmung

Die Zustimmung zur Annahme der nachstehend aufgeführten Vorteile gilt als allgemein erteilt, soweit den Beschäftigten nicht ausdrücklich etwas anderes mitgeteilt wurde:

- 1.1 übliche und nach allgemeiner Auffassung nicht zu beanstandende geringwertige Aufmerksamkeiten (zum Beispiel Werbepostkarten in einfacher Ausführung wie Kalender, Kugelschreiber oder Schreibblocks), sofern der Wert insgesamt 20 Euro (Verkehrswert) nicht übersteigt;
- 1.2 geringfügige Dienstleistungen, die die Durchführung eines Dienstgeschäftes erleichtern oder beschleunigen, zum Beispiel die Abholung mit einem Wagen vom Bahnhof;
- 1.3 Bewirtungen aus Anlass oder bei Gelegenheit dienstlicher Handlungen (zum Beispiel Besprechungen, Besichtigungen), wenn sie üblich und angemessen sind oder wenn sie ihren Grund in den Regeln des Verkehrs und der Höflichkeit haben, denen sich auch Angehörige des öffentlichen Dienstes unter Berücksichtigung ihrer besonderen Verpflichtung zur objektiven Amtsführung nicht entziehen können, ohne gegen gesellschaftliche Formen zu verstoßen (zum Beispiel Erfrischungsgetränke, Imbiss, Mittagessen). Dies gilt nicht, wenn die Bewirtung nach Art und Umfang einen nicht unerheblichen Wert darstellt, wobei sich der Maßstab im Einzelfall auch an der amtlichen Funktion der Beschäftigten ausrichtet;
- 1.4 die Teilnahme der Behördenleitung, ihrer ständigen Vertretung oder der ausdrücklich beauftragten Beschäftigten an allgemeinen Veranstaltungen, an denen sie im Rahmen ihres Amtes oder mit Rücksicht auf die ihnen durch ihr Amt auferlegten gesellschaftlichen Verpflichtungen teilnehmen (zum Beispiel Einführung und Verabschiedung von Amtspersonen, offizielle Empfänge, kulturelle und karitative Veranstaltungen, gesellschaftliche Veranstaltungen, die der Pflege dienstlicher Interessen dienen, Jubiläen, Grundsteinlegungen, Richtfeste, Einweihungen, Eröffnungen von Ausstellungen, Betriebsbesichtigungen sowie Sitzungen von Organen wirtschaftlicher Unternehmen, an denen die öffentliche Hand beteiligt ist);
- 1.5 eine übliche und angemessene Bewirtung bei der Teilnahme an Veranstaltungen nach Ziffer II. 1.4.

2. Zustimmung im Einzelfall

- 2.1 Im Übrigen entscheidet die zuständige Stelle über die Annahme von Vorteilen nach pflichtgemäßem Ermessen im Rahmen der Umstände des Einzelfalls.
Der Annahme von Vorteilen kann nur zugestimmt werden, wenn nicht zu besorgen ist, dass
 - durch den Vorteil dienstliches Handeln beeinflusst werden soll und
 - die Annahme des Vorteils die objektive Amtsführung beeinträchtigen könnte und
 - die Annahme des Vorteils bei Dritten den Eindruck hervorrufen könnte, dass der Vorteil dienstliches Handeln beeinflussen oder die objektive Amtsführung beeinträchtigen könnte und
 - der Vorteil als Anerkennung für ein bestimmtes Verwaltungshandeln verstanden werden könnte.
- 2.2 Die Zustimmung zur Teilnahme an Informations- oder Präsentationsveranstaltungen/-reisen sowie Fortbildungsveranstaltungen von Firmen oder anderen Institutionen, welche die mit der Veranstaltung oder Reise zusammenhängenden Kosten für die Beschäftigten übernehmen, darf nur erteilt werden, wenn die fachlichen Gesichtspunkte weit überwiegen, an der Teilnahme ein dringendes dienstliches Bedürfnis und kein Zusammenhang zu einem laufenden oder absehbaren Vergabevorgang besteht.

3. Zustimmungsverfahren

- 3.1 Die jeweils zuständige Stelle ist den Beschäftigten bekannt zu geben.
- 3.2 Die Zustimmung der zuständigen Stelle ist vor der Annahme in Textform auf dem Dienstweg einzuholen. Die für die Entscheidung maßgeblichen Umstände einschließlich Anlass, Art und Verkehrswert der Zuwendung sowie ein etwaiges Anschreiben des Zuwendungsgebers sind vollständig mitzuteilen. War die Einholung der Zustimmung im Vorfeld aus tatsächlichen Gründen nicht rechtzeitig möglich oder war die Gewährung des Vorteils zunächst nicht absehbar, ist der Vorteil nur unter erklärtem Vorbehalt entgegenzunehmen und die Zustimmung

zur Annahme unverzüglich nachträglich zu beantragen. Ausnahmsweise kann auf die Erklärung des Annahmeverbhalts verzichtet werden, zum Beispiel wenn die Annahme protokollarischen Gepflogenheiten entspricht.

- 3.3 Die Zustimmung ist in Textform zu erteilen. Sie kann mit der Auflage versehen werden, die Zuwendung an den Dienstherrn, eine soziale Einrichtung oder eine sonstige Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts weiterzugeben.
- 3.4 Die Zustimmung der zuständigen Stelle zur Annahme eines Vorteils schließt eine Strafbarkeit der Tat oder dienst- bzw. arbeitsrechtliche Konsequenzen nicht aus, wenn der Vorteil von der oder dem Beschäftigten gefordert worden ist oder wenn er die Gegenleistung für eine vergangene oder künftige pflichtwidrige Amtshandlung oder dienstliche Tätigkeit darstellt.
- 3.5 Wird die Zustimmung nachträglich abgelehnt, ist der Vorteil zurückzugeben. Auch der zunächst ohne Kenntnis erlangte Vorteil, für den eine Zustimmung zur Annahme in der Regel nicht in Betracht kommt (zum Beispiel Brief mit Bargeld, Scheck oder Wertsachen im Briefkasten, Geldbetrag auf dem Konto), muss unverzüglich nach Kenntnisnahme zurückgegeben werden. Die zuständige Stelle ist über den Umstand zu informieren. Es muss, wenn die Rückgabe aus tatsächlichen oder protokollarischen Gründen nicht möglich ist, unverzüglich der Antrag auf Zustimmung bei der zuständigen Stelle gestellt werden. Diese entscheidet über das weitere Vorgehen.

III. Anzeigepflicht

Das Angebot von Vorteilen gemäß Ziffer I. ist der für die Zustimmung zur Annahme von Vorteilen zuständigen Stelle unverzüglich mitzuteilen.

IV. Reisekosten

Die allgemeinen Regelungen zu Reisekosten bleiben durch diese Verwaltungsvorschrift unberührt. So besteht zum Beispiel bei Annahme einer Bewirtung die Verpflichtung, unentgeltlich gewährte Verpflegung in der Reisekostenabrechnung nach § 10 des Hessischen Reisekostengesetzes anzugeben.

V. Zweifelsfälle

In allen Zweifelsfällen wird den Beschäftigten empfohlen, sich an die für die Zustimmung zuständige Stelle zu wenden. Dies ist auch in den Fällen ratsam, in denen schon durch die Annahme von geringfügigen Dienstleistungen, Höflichkeitsanerbieten oder Bewirtungen der Eindruck der Befangenheit oder der Bevorzugung Einzelner entstehen könnte.

Sind Beschäftigte ausnahmsweise der Ansicht, dass es sich bei einer Zuwendung um eine Leistung im privaten Rahmen handelt, wird ihnen empfohlen, sich gleichwohl an die für die Zustimmung zuständige Stelle zu wenden, damit geklärt wird, ob eine Zustimmung erforderlich ist.

Nur auf diese Weise lassen sich Zweifel von vornherein vermeiden. Nehmen Beschäftigte zum Beispiel von Personen, mit denen sie dienstlich zu tun haben, Vorteile an, ohne eine Zustimmung eingeholt oder die zuständige Stelle eingeschaltet zu haben, geht das Risiko einer Fehleinschätzung der Sach- und Rechtslage allein zu ihren Lasten und kann für sie schwerwiegende Folgen haben (vergleiche unten Ziffern VI. und VII.).

VI. Strafrechtliche Folgen

1. Beim Verstoß gegen das Verbot der Annahme von Vorteilen können Beschäftigte strafrechtlich verfolgt und verurteilt werden
 - wegen **Vorteilsannahme** zu einer Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder zu einer Geldstrafe, wenn sie für die Dienstausübung einen Vorteil für sich oder einen Dritten fordern, sich versprechen lassen oder annehmen (vgl. § 331 Abs. 1 StGB),
 - wegen **Bestechlichkeit** zu einer Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder zu einer Geldstrafe, wenn sie einen Vorteil für sich oder einen Dritten als Gegenleistung dafür fordern, sich versprechen lassen oder annehmen, dass sie eine Diensthandlung vorgenommen haben oder künftig vornehmen und dadurch ihre Dienstpflicht verletzt haben oder verletzen würden (vgl. § 332 Abs. 1 StGB),
 - **in besonders schweren Fällen** der Bestechlichkeit zu einer **Freiheitsstrafe bis zu zehn Jahren** (vgl. § 335 Abs. 1 Nr. 1 StGB).
2. Die einschlägigen Strafvorschriften sind in der Anlage 2 aufgeführt.

VII. Dienst- und arbeitsrechtliche Folgen

1. Bei Beamtinnen und Beamten ist eine schuldhafte Verletzung des Verbots, Vorteile in Bezug auf ihr Amt zu fordern, sich versprechen zu lassen oder anzunehmen, ein Dienstvergehen (§ 42 Abs. 1 Satz 1, § 47 Abs. 1 BeamStG). Auch die schuldhafte Verletzung der Pflicht, die zuständige Stelle über den angebotenen, nicht angenommenen Vorteil zu unterrichten (Ziffer III), ist ein Dienstvergehen.
2. Bei Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamten oder bei früheren Beamtinnen und Beamten mit Versorgungsbezügen gilt es als Dienstvergehen, wenn sie schuldhaft gegen das Verbot der Annahme von Vorteilen in

Bezug auf ihr früheres Amt verstoßen (§ 42 Abs. 1 Satz 1, § 47 Abs. 2 Satz 1 BeamStG).

3. Bei Beamtinnen und Beamten ist beim Verdacht eines entsprechenden Dienstvergehens zu prüfen, ob die Einleitung eines Disziplinarverfahrens – gegebenenfalls mit dem Ziel der Entfernung der Beamtin oder des Beamten aus dem Dienst – erforderlich ist und welche vorläufigen Maßnahmen (zum Beispiel Verbot der Führung der Dienstgeschäfte, § 39 Satz 1 BeamStG in Verbindung mit § 49 Abs. 1 HBG, oder vorläufige Dienstenthebung, gegebenenfalls mit Einbehaltung eines Teils der Dienstbezüge, § 43 HDG), notwendig sind.
4. Wird eine Beamtin oder ein Beamter im ordentlichen Strafverfahren durch ein deutsches Gericht wegen einer vorsätzlichen Tat zu Freiheitsstrafe von mindestens einem Jahr oder im Falle einer Verurteilung wegen Bestechlichkeit, soweit sich die Tat auf eine Diensthandlung im Hauptamt bezieht, von mindestens sechs Monaten verurteilt, endet ihr oder sein Beamtenverhältnis mit der Rechtskraft des Urteils (§ 24 Abs. 1 BeamStG). Ist die Beamtin oder der Beamte nach der Tat in den Ruhestand getreten, so verliert sie oder er mit der Rechtskraft der Entscheidung ihre oder seine Rechte als Ruhestandsbeamter (§ 72 HBeamTVG).
5. Bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist bei schuldhafter Verletzung der Pflicht, Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen, die ihnen mit Bezug auf ihre Tätigkeit von Dritten angeboten werden, nur mit Zustimmung anzunehmen (§ 3 Abs. 3 Satz 1 und 2 TV-H), das Ergreifen arbeitsrechtlicher Maßnahmen zu prüfen; dazu kann auch das Aussprechen einer außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigem Grund gehören.

VIII. Belehrung, fortlaufende Sensibilisierung

1. Die Beschäftigten sind auf die Verpflichtungen hinzuweisen, die sich aus § 42 BeamStG in Verbindung mit § 51 HBG oder den entsprechenden tarifvertraglichen Vorschriften sowie aus dieser Verwaltungsvorschrift ergeben. Diese Regelungen sind allen Beschäftigten des Landes gegen Empfangsbestätigung auszuhändigen; die Empfangsbestätigung ist zu den Personalakten zu nehmen. Das gilt auch bei Neueinstellungen.
2. Die Dienstvorgesetzten sind verpflichtet, in regelmäßigen Abständen – mindestens jährlich – in Gesprächen, zum Beispiel Dienstbesprechungen, die Regelungen und Fragen der Korruption mit den Beschäftigten zu erörtern, um diese fortlaufend für das Thema zu sensibilisieren. Hierüber soll eine Dokumentation erstellt werden.
3. Bei Tätigkeiten in besonders korruptionsgefährdeten Arbeitsgebieten soll eine vertiefte arbeitsplatzbezogene und bedarfsorientierte Belehrung der Beschäftigten erfolgen. Die besonders gefährdeten Arbeitsgebiete sind für den Zuständigkeitsbereich der jeweiligen Behörde zu bestimmen und zu dokumentieren (zum Beispiel durch ein Gefährdungskataster).

IX. Geltungsbereich

1. Die vorstehenden Regelungen gelten einheitlich für alle Beschäftigten des Landes Hessen. Die obersten Landesbehörden können ergänzende oder weitergehende Regelungen treffen, um den speziellen Gegebenheiten ihres Geschäftsbereichs gerecht zu werden.
2. Den Gemeinden, den Gemeindeverbänden und den sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts wird empfohlen, entsprechend zu verfahren.
3. Der Erlass vom 18. Juni 2012 (StAnz. S 676) wird aufgehoben.

Wiesbaden, den 13. Dezember 2017

**Hessisches Ministerium des Innern
und für Sport**

Z8-06a02-02-11/001
StAnz. 52/2017 S. 1497

Anlage 1

<p>Musterbrief 1 (Einladung zu Präsentationen)</p> <p>Anschrift</p> <p>Einladung zu ...</p> <p>Sehr geehrte Damen und Herren,</p> <p>für Ihre Einladung zu ... bedanke ich mich.</p> <p>Da der Charakter Ihrer Veranstaltung wesentlich durch das Beiprogramm geprägt ist, bitte ich um Verständnis, dass es mir nicht möglich ist, Ihre Einladung anzunehmen.</p> <p>Der öffentliche Dienst ist zu Neutralität verpflichtet. Deshalb bin ich grundsätzlich gehalten, von vornherein jeden Anschein der Beeinflussung zu vermeiden, der durch die Teilnahme an einer über eine reine Informationsveranstaltung hinausgehenden Präsentation entstehen könnte.</p> <p>An Informationen über ... bin ich aber weiterhin interessiert und bitte Sie, mich in Ihrem Verteiler zu belassen.</p> <p>Mit freundlichen Grüßen ...</p> <p>Musterbrief 2 (Einladung zu Festlichkeiten)</p> <p>Anschrift</p> <p>Einladung zu ...</p> <p>Sehr geehrte Damen und Herren,</p> <p>für Ihre Einladung zu ... bedanke ich mich.</p> <p>Die Hessische Landesverwaltung versteht sich auch als moderner, kundenorientierter Dienstleistungsbetrieb. Wir als seine Beschäftigten sind bemüht, den Anliegen der Bürgerinnen und Bürger im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten (schnell und umfassend) zu entsprechen. Wenn dies gelungen ist, freut mich das, und ich danke für den mit der Einladung verbundenen Ausdruck der Zufriedenheit.</p> <p>Ich bitte jedoch um Verständnis, dass ich zur Wahrung der Neutralität des öffentlichen Dienstes grundsätzlich gehalten bin, jeden Anschein der Beeinflussung von vornherein zu vermeiden, der durch eine Teilnahme entstehen könnte. Da der Charakter Ihrer Veranstaltung wesentlich durch das festliche Programm geprägt ist, kann ich Ihre Einladung nicht annehmen.</p> <p>Ich wünsche Ihnen am ... eine gelungene Veranstaltung.</p> <p>Mit freundlichen Grüßen ...</p>	<p>Musterbrief 3 (Übersendung/Übergabe von Geschenken)</p> <p>Anschrift</p> <p>Übersendung eines ...</p> <p>Sehr geehrte Damen und Herren,</p> <p>(Verbindlicher Einleitungssatz je nach Gelegenheit, zum Beispiel:)</p> <p>Wieder geht ein Jahr zu Ende, in dem wir gut zusammengearbeitet haben./Gerade haben wir erfolgreich ein gemeinsames Projekt beendet.</p> <p>Mit der Übersendung Ihres Geschenkes haben Sie sich bei mir für diese gute Zusammenarbeit bedankt. So habe ich Ihr Geschenk verstanden. Mich bringt diese Praxis durchaus in Schwierigkeiten, denn der öffentliche Dienst ist zu Neutralität verpflichtet. Deshalb dürfen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter grundsätzlich keine Belohnungen oder Geschenke annehmen. Vor diesem Hintergrund bitte ich um Verständnis, dass es mir nicht möglich ist, Ihr Geschenk anzunehmen, so gut es gemeint ist.</p> <p>(Alternativ bei zunächst erfolgter Übergabe:)</p> <p>Mit Ihrem Geschenk haben Sie sich bei mir für diese gute Zusammenarbeit bedankt. So habe ich Ihr Geschenk verstanden. Mich bringt diese Praxis durchaus in Schwierigkeiten, denn der öffentliche Dienst ist zu Neutralität verpflichtet. Deshalb dürfen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter grundsätzlich keine Belohnungen oder Geschenke annehmen. Nach Rücksprache mit meinem Vorgesetzten sehe ich mich deshalb veranlasst, das mir am ... überreichte Geschenk zurückzugeben.</p> <p>Außerdem versteht sich die Hessische Landesverwaltung als moderner, kundenorientierter Dienstleistungsbetrieb: Er ist bemüht allen Anliegen im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten zu entsprechen. Wenn dies gelungen ist, freut mich das.</p> <p>Variante 1: Am besten wäre es, wenn Sie in Zukunft auf die Übersendung/ Übergabe von Geschenken verzichten würden. Ich hoffe auf Ihr Verständnis und bitte Sie deshalb, Ihr Geschenk in den nächsten vier Wochen abzuholen oder abholen zu lassen. Andernfalls werde ich, Ihr Einverständnis unterstellt, das Geschenk an ... (soziale Einrichtung) weitergeben.</p> <p>Variante 2: Ich gehe davon aus, dass Sie damit einverstanden sind, dass das Geschenk an ... (soziale Einrichtung) weitergegeben wird. Es wäre am besten, wenn Sie in Zukunft auf die Übersendung/ Übergabe von Geschenken verzichten würden.</p> <p>Mit freundlichen Grüßen</p>
---	---

Anlage 2

In Nr. 6 der Verwaltungsvorschriften genannte sowie weitere einschlägige Vorschriften des Strafgesetzbuchs (StGB) finden Sie im „Auszug aus dem Strafgesetzbuch“.

Grundsätze und Verfahrensregeln für den Umgang mit wissenschaftlichem Fehlverhalten an der Philipps-Universität Marburg vom 06. Juni 2011

Unter Berücksichtigung der Empfehlungen der Deutschen Forschungsgemeinschaft vom Januar 1998 zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis

und im Hinblick darauf,

- dass verantwortungsvolle Forschung grundlegende Voraussetzung für eine zukunftsorientierte Entwicklung der Wissenschaft ist,
- dass neben die persönliche Verantwortung eines jeden Wissenschaftlers⁶ nach § 35 HHG⁷ die ethische Verpflichtung der „scientific community“ als Ganzes tritt, über die Einhaltung der Grundsätze zu wachen, die für die Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis unabdingbar sind,
- dass der Universität auch im Rahmen der Verpflichtung nach § 3 Abs. 1 HHG als Stätte der Forschung, Lehre und Nachwuchsförderung institutionelle Verantwortung zukommt, alle Maßnahmen zu ergreifen, die geeignet sind, wissenschaftliches Fehlverhalten nicht entstehen zu lassen,

beschließt der Senat der Philipps-Universität Marburg am 06. Juni 2011 folgende Neufassung der

Grundsätze und Verfahrensregeln:

I. Allgemeine Grundsätze

Wissenschaft als systematischer und methodischer Prozess des Erforschens und Erklärens von Natur und Kultur setzt wegen der möglichen Konsequenzen für den Menschen und seine natürlichen, technischen und sozialen Lebensgrundlagen Verantwortung und Verlässlichkeit aller an der Forschung Beteiligten voraus.

Eine gute wissenschaftliche Praxis schließt ein:

- die nachvollziehbare Beschreibung der angewandten Methode (zum Beispiel Versuchsaufbau, Beobachtungstechnik);
- die vollständige Dokumentation aller im Forschungsprozess erhobenen und für die Veröffentlichung relevanten Daten;
- eine nachprüfbare Darstellung der Forschungsergebnisse;
- Aufweis aller einschlägigen verwendeten Informationsquellen;
- die angemessene Nennung aller am Forschungsprozess beteiligten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

II. Wissenschaftlicher Nachwuchs

Wissenschaft und ihr Fortschritt leben und hängen ab von der ständigen Erneuerung durch die nachwachsenden Generationen. Die Bemühungen um die Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis müssen deshalb schon während des Studiums einsetzen, indem die Studierenden mit den ethischen Grundsätzen der Wissenschaft und Forschung vertraut gemacht werden. Die Fachbereiche der Philipps-Universität Marburg sind verpflichtet, die Studierenden möglichst frühzeitig mit den Grundsätzen wissenschaftlichen Arbeitens und guter wissenschaftlicher Praxis vertraut zu machen. Sie haben die Aufgabe, auf Ehrlichkeit und Verantwortlichkeit in der Wissenschaft hinzuwirken und Sensibilität auch im Hinblick auf die Möglichkeit wissenschaftlichen Fehlverhaltens zu vermitteln.

Dies gilt besonders für den wissenschaftlichen Nachwuchs im Promotions-, Postdoc- oder Habilitationsstadium. Der wissenschaftliche Nachwuchs hat Anspruch auf regelmäßige wissenschaftliche Unterstützung und Beratung durch Betreuende oder Arbeitsgruppenleiter, die verantwortlich und kollegial erfolgen muss. Dies schließt die Verantwortung für eine angemessene Organisation ein, die sichert, dass die Aufgaben der Leitung, Konfliktregelung und Qualitätssicherung eindeutig zugewiesen und angemessen wahrgenommen werden. Durch lebendige Kommunikation muss ebenso sichergestellt werden, dass jüngere Mitglieder von Arbeitsgruppen trotz eines gesunden Wettbewerbs nicht infolge Überforderung zu unredlichen Methoden verleitet werden, wie ein Missbrauch des Erfahrungsvorsprungs älterer Wissenschaftler ausgeschlossen sein muss. Der jeweilige Anteil der am Gesamtvorhaben Beteiligten muss klar definiert und unterscheidbar sein.

III. Leistungsbewertung

Bei der Bewertung von wissenschaftlicher Leistung in Prüfungen, bei der Verleihung akademischer Grade, bei Einstellungen und Berufungen ist der Originalität und Qualität stets Vorrang vor der Quantität einzuräumen. Auch wenn im Einzelfall bei der Bewertung von Publikationen der „Citation Index“ als Indiz für die Qualität der Veröffentlichung herangezogen werden kann, so kann dies eine inhaltliche Bewertung der Publikation nicht ersetzen. Hierbei ist die Originalität der Fragestellung und der Lösung ebenso zu berücksichtigen wie der Erkenntnisgewinn für die Wissenschaft und der Anteil des jeweiligen Forschenden daran. Dies gilt insbesondere auch für Habilitationsverfahren. Allein eine geringere Zahl von Publikationen von Bewerbern in Berufungs- und anderen Stellenbesetzungsverfahren kann ohne Qualitätsbewertung keinen Nachteil gegenüber anderen Bewerbern begründen. Diese Grundsätze sollen vorrangig auch für den Fall einer leistungs- und belastungsorientierten Mittelzuweisung in der Forschung gelten.

⁶ Personen- und Funktionsbezeichnungen in diesem Text gelten jeweils in männlicher und weiblicher Form.

⁷ Gesetzesänderung, jetzt § 28 HHG

IV. Datenhaltung

Als wesentlicher Teil der Qualitätssicherung müssen wissenschaftliche Arbeiten und Untersuchungen, die Grundlage einer Publikation sind, vollständig protokolliert und auf alterungsbeständigen und gesicherten Trägern in dem Fachgebiet / in der Arbeitsgruppe, in der sie entstanden sind, beziehungsweise in einer etwaigen Nachfolgegruppe für mindestens 10 Jahre aufbewahrt werden. Auch in Forschungsgebieten, für die keine besonderen Rechtsnormen ein Verfahren der Datensicherung vorschreiben, sind Originaldaten über die einzelnen Arbeitsschritte und Ergebnisse zum Beispiel auf Diskette oder CD-Rom zu dokumentieren und 10 Jahre aufzubewahren. Bei Vorhaben, die eine statistische Auswertung von Forschungsergebnissen oder die Auswertung von Spektren einschließen, ist schon vor Untersuchungsbeginn gegebenenfalls Beratung über die Vorgehensweise und das geeignete Verfahren einzuholen.

Das Abhandenkommen von Originaldaten aus einem Labor verstößt gegen die Grundregeln wissenschaftlicher Sorgfalt und rechtfertigt prima facie einen Verdacht unredlichen oder grob fahrlässigen Verhaltens.

V. Autorschaft

Als Mitautor einer Forschungsarbeit oder einer wissenschaftlichen Publikation kann genannt werden, wer wesentlich

- zur Fragestellung,
- zum Forschungsplan,
- zur Durchführung der Forschungsarbeiten,
- zur Auswertung oder Deutung der Ergebnisse oder
- zum Entwurf oder zur kritischen inhaltlichen Überarbeitung des Manuskripts beigetragen hat.

Der Mitautor muss der Veröffentlichung zugestimmt haben und sie verantwortlich mittragen.

Eine bloße Beteiligung an der Datensammlung und -zusammenstellung, die Bereitstellung oder Einwerbung von Finanzmitteln, der Beitrag wichtiger Untersuchungsmaterialien, die Unterweisung von Mitautoren in bestimmten Methoden, die Leitung der Abteilung, in der die Forschungsarbeit durchgeführt wurde oder das bloße Lesen des Manuskripts ohne Mitgestaltung des Inhalts begründet keine Mitautorschaft. Derartige Beteiligungsformen können in einer Fußnote Erwähnung finden.

Eine so genannte „Ehrenautorschaft“ ist mit den Grundsätzen einer guten wissenschaftlichen Praxis nicht vereinbar.

VI. Wissenschaftliches Fehlverhalten

(1) Wissenschaftliches Fehlverhalten liegt vor, wenn in einem wissenschaftserheblichen Zusammenhang bewusst oder grob fahrlässig Falschangaben gemacht werden, geistiges Eigentum anderer verletzt oder in anderer Weise deren Forschungstätigkeit beeinträchtigt wird. Entscheidend sind jeweils die Umstände des Einzelfalles.

Als möglicherweise schwerwiegendes Fehlverhalten kommt insbesondere in Betracht:

a) Falschangaben

- das Erfinden von Daten,
- das Verfälschen von Daten, zum Beispiel
 - durch Auswählen und Zurückweisen unerwünschter Ergebnisse, ohne dies offen zu legen,
 - durch Manipulation einer Darstellung oder Abbildung,
- unrichtige Angaben in einem Bewerbungsschreiben oder einem Förderantrag (einschließlich Falschangaben zum Publikationsorgan und zu in Druck befindlichen Veröffentlichungen).

b) Verletzung geistigen Eigentums

in Bezug auf ein von anderen geschaffenes urheberrechtlich geschütztes Werk oder von anderen stammende wesentliche wissenschaftliche Erkenntnisse, Hypothesen, Lehren oder Forschungsansätze:

- die unbefugte Verwertung unter Anmaßung der Autorschaft (Plagiat),
- die Ausbeutung von Forschungsansätzen und Ideen, insbesondere als Gutachter (Ideendiebstahl),
- die Anmaßung oder unbegründete Annahme wissenschaftlicher Autor- oder Mitautorschaft,
- die Verfälschung des Inhalts,
- die unbefugte Veröffentlichung und das unbefugte Zugänglichmachen gegenüber Dritten, solange das Werk, die Erkenntnis, die Hypothese, die Lehre oder der Forschungsansatz noch nicht veröffentlicht sind.

c) Inanspruchnahme der Mit-Autorschaft eines anderen ohne dessen Einverständnis.

d) Sabotage von Forschungstätigkeit (einschließlich dem Beschädigen, Zerstören oder Manipulieren von Versuchsanordnungen, Geräten, Unterlagen, Hardware, Software, Chemikalien oder sonstigen Sachen, die ein anderer zur Durchführung eines Experiments benötigt).

e) Beseitigung von Originaldaten, insofern damit gegen gesetzliche Bestimmungen oder disziplinbezogene anerkannte Grundsätze wissenschaftlicher Arbeit verstoßen wird.

Soweit Fachvereinigungen darüber hinaus besondere fachorientierte Ethikregeln formuliert haben, kann auch daran angeknüpft werden.

- (2) Eine Mitverantwortung für Fehlverhalten kann sich unter anderem ergeben aus
- aktiver Beteiligung am Fehlverhalten anderer,
 - Mitwissen um Fälschungen durch andere,
 - Mitautorschaft an fälschungsbehafteten Veröffentlichungen,
 - grober Vernachlässigung der Aufsichtspflicht.

VII. Ombudsmann

(1) Auf Vorschlag der Leitung der Hochschule bestellt der Senat einen erfahrenen Wissenschaftler oder eine Wissenschaftlerin der Philipps-Universität Marburg als Ansprechpartner für Angehörige der Hochschule, die Vorwürfe wissenschaftlichen Fehlverhaltens vorzubringen haben (Ombudsmann).

Für den Ombudsmann wird ein Stellvertreter bestellt, der für den Fall seiner Befangenheit oder der Verhinderung tätig wird. Der Ombudsmann und sein Stellvertreter werden jeweils für drei Jahre bestellt; eine wiederholte Bestellung ist möglich.

(2) Zu Ombudsleuten sollen nur Persönlichkeiten bestellt werden, die aufgrund der ihnen möglicherweise zugehenden Informationen nicht selbst zu einschlägigem Handeln gezwungen sind, beispielsweise als Vizepräsident oder Dekan oder als Dienstvorgesetzter. Jedes Mitglied der Hochschule hat Anspruch darauf, den – im Vorlesungsverzeichnis genannten – Ombudsmann innerhalb kurzer Frist persönlich zu sprechen.

(3) Der Ombudsmann berät als Vertrauensperson diejenigen, die sich von wissenschaftlichem Fehlverhalten betroffen sehen oder die ihn über ein vermutetes wissenschaftliches Fehlverhalten informieren wollen. Er greift auch von sich aus einschlägige Hinweise auf Fehlverhalten auf, von denen er (gegebenenfalls über Dritte) Kenntnis erhält. Er prüft die Vorwürfe unter Plausibilitäts Gesichtspunkten auf Konkretheit und Bedeutung, auf mögliche Motive und im Hinblick auf Möglichkeiten der Ausräumung der Vorwürfe. Im Einvernehmen mit dem Informanten kann er den Vorwürfen nachgehen und gegebenenfalls klärende Gespräche mit der beschuldigten Seite führen.

(4) Der Ombudsmann ist zur Wahrung absoluter Vertraulichkeit verpflichtet.

VIII. Untersuchungskommission

(1) Zur Unterstützung des Ombudsmanns bestellt die Leitung der Hochschule eine – im Vorlesungsverzeichnis ausgewiesene – ständige Kommission zur Untersuchung von Angelegenheiten wissenschaftlichen Fehlverhaltens (Untersuchungskommission). Die Kommission besteht aus fünf Mitgliedern, davon drei Mitglieder der Professorengruppe und zwei wissenschaftliche Mitglieder. Ein Mitglied soll die Befähigung zum Richteramt haben. Der Ombudsmann bzw. sein/-e Stellvertreter/-in ist berechtigt, an den Sitzungen der Untersuchungskommission mit beratender Stimme teilzunehmen. Die Kommission wählt in ihrer ersten Sitzung nach Bestellung der Mitglieder eine/-n Vorsitzende/-n. Die Mitglieder der Untersuchungskommission werden für jeweils drei Jahre bestellt; eine wiederholte Bestellung ist möglich.

(2) Bei ihrem ersten Zusammentreten wählt die Untersuchungskommission einen Vorsitzenden für die restliche Amtszeit der Kommissionsmitglieder.

(3) Die Kommissionsmitglieder sind zur Wahrung absoluter Vertraulichkeit verpflichtet.

IX. Verfahren

Ombudsmann und Untersuchungskommission werden im Auftrag der Hochschulleitung tätig. Sie legen ihrer Arbeit die nachfolgenden Verfahrensregeln zugrunde.

1. Anrufung des Ombudsmann

- a) Bei konkreten Verdachtsmomenten für wissenschaftliches Fehlverhalten wird unverzüglich der Ombudsmann informiert, gegebenenfalls auch ein Mitglied der Untersuchungskommission, das seinerseits den Ombudsmann einschaltet. Die Information soll schriftlich erfolgen, bei mündlicher Information ist ein schriftlicher Vermerk über den Verdacht und die diesen begründenden Belege aufzunehmen.
- b) Ergibt die Prüfung der vorgetragene Verdachtsmomente durch den Ombudsmann einen begründeten Anfangsverdacht auf Fehlverhalten und ist eine Rückkehr zu guter wissenschaftlicher Praxis durch eigene Maßnahmen des Ombudsmanns nicht zu erreichen, so übermittelt er die Anschuldigungen wissenschaftlichen Fehlverhaltens unter Wahrung der Vertraulichkeit zum Schutz des Informanten und des Betroffenen der von der Hochschulleitung bestellten Untersuchungskommission.

2. Vorprüfung durch die Untersuchungskommission

- a) Dem vom Verdacht des Fehlverhaltens Betroffenen wird von der Untersuchungskommission unter Nennung der belastenden Tatsachen unverzüglich Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben. Absatz 1 Buchstabe a) Satz 2 gilt entsprechend. Die Frist für die Stellungnahme beträgt zwei Wochen. Der Name des Informierenden wird ohne dessen Einverständnis in dieser Phase dem Betroffenen nicht offenbart.
- b) Bei weiterem Klärungsbedarf holt die Untersuchungskommission zusätzliche Informationen oder Stellungnahmen ein.

- c) Nach Eingang der Stellungnahme des Betroffenen und eventueller zusätzlicher Informationen beziehungsweise nach Verstreichen der Frist trifft die Untersuchungskommission unverzüglich die Entscheidung darüber, ob das Vorprüfungsverfahren - unter Mitteilung der Gründe an den Betroffenen und den Informierenden - zu beenden ist, weil sich der Verdacht nicht hinreichend bestätigt beziehungsweise ein vermeintliches Fehlverhalten sich vollständig aufgeklärt hat, oder ob eine Überleitung in das förmliche Untersuchungsverfahren erfolgt.
 - d) Wenn der Informierende mit der Einstellung des Vorprüfungsverfahrens nicht einverstanden ist, kann er innerhalb von zwei Wochen das Recht auf Vorsprache in der Untersuchungskommission geltend machen. Die Untersuchungskommission überprüft ihre Entscheidung nach durchgeführter mündlicher Anhörung des Informierenden noch einmal.
3. Förmliche Untersuchung
- a) Die Eröffnung des förmlichen Untersuchungsverfahrens wird der Hochschulleitung vom Vorsitzenden der Untersuchungskommission mitgeteilt.
 - b) Die Untersuchungskommission kann nach eigenem Ermessen Fachgutachter aus dem Gebiet eines zu beurteilenden wissenschaftlichen Sachverhalts sowie Experten für den Umgang mit solchen Fällen als weitere Mitglieder mit beratender Stimme hinzuziehen.
 - c) Die Untersuchungskommission berät in nichtöffentlicher mündlicher Verhandlung. Sie prüft in freier Beweiswürdigung, ob wissenschaftliches Fehlverhalten vorliegt. In diesem Zusammenhang sind auch die Glaubwürdigkeit und Motive des Informierenden im Hinblick auf den Vorwurf möglichen Fehlverhaltens von Bedeutung. Dem Wissenschaftler, dem Fehlverhalten vorgeworfen wird, ist in geeigneter Weise Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Der Betroffene ist auf seinen Wunsch mündlich anzuhören; dazu kann er mit Zustimmung der Untersuchungskommission eine Person seines Vertrauens als Beistand hinzuziehen. Dies gilt auch für sonstige anzuhörende Personen.
 - d) Den Namen des Informierenden offen zu legen kann abhängig von der Art der Beschuldigung erforderlich werden oder wenn der Betroffene sich andernfalls nicht sachgerecht verteidigen kann. Die Untersuchungskommission soll hierzu das Einverständnis des Informierenden einholen.
 - e) Hält die Untersuchungskommission ein Fehlverhalten für nicht erwiesen, wird das Verfahren eingestellt. Hält die Kommission ein Fehlverhalten für erwiesen, legt sie das Ergebnis ihrer Untersuchung der Hochschulleitung mit einem Vorschlag zum weiteren Verfahren, auch in Bezug auf die Wahrung der Rechte anderer, zur weiteren Veranlassung vor. Wenn nach Auffassung der Kommission nichts weiter veranlasst ist, teilt sie auch dies der Hochschulleitung mit.
 - f) Die wesentlichen Gründe, die zur Einstellung des Verfahrens oder zur Weiterleitung an die Hochschulleitung geführt haben, sind dem Betroffenen und dem Informierenden unverzüglich schriftlich mitzuteilen.
 - g) Ein internes Beschwerdeverfahren gegen die Entscheidung der Untersuchungskommission ist nicht gegeben.
 - h) Am Ende eines förmlichen Untersuchungsverfahrens identifiziert der Vorsitzende alle diejenigen Personen, die in den Fall involviert sind (waren). Er berät diejenigen Personen, insbesondere die Nachwuchswissenschaftler und Studierenden, die unverschuldet in Vorgänge wissenschaftlichen Fehlverhaltens verwickelt wurden, in Bezug auf eine Absicherung ihrer persönlichen und wissenschaftlichen Integrität.
 - i) Die Akten der förmlichen Untersuchung werden 30 Jahre aufbewahrt. Die im Zusammenhang mit einem Fall wissenschaftlichen Fehlverhaltens genannten Personen haben Anspruch darauf, dass der Vorsitzende ihnen über die Dauer der Aufbewahrungsfrist auf Antrag einen Bescheid (zu ihrer Entlastung) ausstellt.
4. Weiteres Verfahren
- a) Wenn wissenschaftliches Fehlverhalten festgestellt worden ist, prüft die Hochschulleitung zur Wahrung der guten wissenschaftlichen Praxis und Standards der Hochschule sowie der Rechte aller direkt und indirekt Betroffenen die Notwendigkeit weiterer Maßnahmen. Die Ahndung wissenschaftlichen Fehlverhaltens richtet sich nach den Umständen des Einzelfalles.
 - b) In der Hochschule sind auf Fakultätsebene die akademischen Konsequenzen, zum Beispiel der Entzug akademischer Grade oder der Entzug der Lehrbefugnis, zu prüfen. Die Fakultäten haben in Zusammenarbeit mit der Hochschulleitung zu prüfen, ob und inwieweit andere Wissenschaftler (frühere und mögliche Kooperationspartner, Koautoren), wissenschaftliche Einrichtungen, wissenschaftliche Zeitschriften und Verlage (bei Publikationen), Förderinstitutionen und Wissenschaftsorganisationen, Landesorganisationen, Ministerien und Öffentlichkeit benachrichtigt werden sollen oder müssen.

- c) Die jeweils zuständigen Organe oder Einrichtungen leiten je nach Sachverhalt ordnungsrechtliche, arbeits-, zivil- oder strafrechtliche Maßnahmen⁸ mit den entsprechenden Verfahren ein.

X. Veröffentlichung und Inkrafttreten

Vorstehende Grundsätze und Verfahrensregeln treten am Tage nach ihrer Veröffentlichung im Staatsanzeiger für das Land Hessen in Kraft.

Marburg, 06. Juni 2011

.....
Prof. Dr. Katharina Krause
Präsidentin

8

Ordnungsrechtliche Maßnahmen wären zum Beispiel

- Missbilligung
- Aussetzung von Promotions- oder Habilitationsverfahren
- Beseitigung von Schäden (Errata etc.)
- Wiederherstellung guter wissenschaftlicher Praxis etc.

Arbeitsrechtliche Konsequenzen wären zum Beispiel

- Abmahnung
- außerordentliche Kündigung (gegebenenfalls Verdachtskündigung)
- ordentliche Kündigung
- Vertragsauflösung
- Entfernung aus dem Dienst

Zivilrechtliche Konsequenzen wären zum Beispiel

- Erteilung eines Hausverbots
- Herausgabeansprüche gegen den Betroffenen
- Beseitigungs- und Unterlassungsansprüche aus Urheberrecht, Persönlichkeitsrecht, Patentrecht und Wettbewerbsrecht
- Rückforderungsansprüche (Stipendien, Drittmittel o. Ä.)
- Schadensersatzansprüche

Strafrechtliche Konsequenzen wären zu ziehen zum Beispiel bei:

- Urheberrechtsverletzung
- Urkundenfälschung (einschließlich Fälschung technischer Aufzeichnungen)
- Sachbeschädigung (einschließlich Datenveränderung)
- Vermögensdelikten (einschließlich Betrug und Untreue)
- Verletzung des persönlichen Lebens- oder Geheimnisbereichs
- Straftaten gegen das Leben und Körperverletzung

Richtlinie der Philipps-Universität Marburg zum Schutz vor sexueller Belästigung und Gewalt vom 12.08.2008; geänderte Fassung vom 12.02.2016

Präambel

Die Philipps-Universität Marburg fördert die gleichberechtigte Zusammenarbeit ihrer Mitglieder und Angehörigen auf allen Funktionsebenen in Dienstleistung, Studium, Lehre und Forschung. Sie legt Wert auf eine vertrauensvolle Zusammenarbeit ihrer Mitglieder und Angehörigen sowie auf einen wertschätzenden Umgang. Sie setzt sich innerhalb ihres Zuständigkeitsbereiches dafür ein, dass das Recht des Menschen auf Schutz vor Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung oder der Geschlechtsidentität respektiert und gewahrt wird.

Inhalt:

- § 1 Ziel der Richtlinie
- § 2 Anwendungsbereich
- § 3 Begriff der sexuellen Belästigung
- § 4 Verbot sexueller Belästigung und Gewalt
- § 5 Prävention
- § 6 Beratungsangebote für betroffene Personen
- § 7 Beschwerderecht
- § 8 Vertrauensrat
- § 9 Durchführung eines Beschwerdeverfahrens
- § 10 Maßnahmen der Präsidentin/des Präsidenten
- § 11 Initiativrecht des Vertrauensrats
- § 12 In-Kraft-Treten

§ 1 Ziel der Richtlinie

Die Richtlinie hat das Ziel, das Bewusstsein und die Aufmerksamkeit für Formen der sexuellen Belästigung und Gewalt zu schärfen, allen Mitgliedern und Angehörigen der Philipps-Universität Marburg Hilfe bei Übergriffen zu bieten und Maßnahmen zur Prävention zu ergreifen.

§ 2 Anwendungsbereich

Diese Richtlinie gilt für alle Mitglieder und Angehörigen im Sinne des Hessischen Hochschulgesetzes.

§ 3 Begriff der sexuellen Belästigung

- (1) Die Universität wendet die begriffliche Festlegung von sexueller Belästigung gemäß § 3 Abs. 4 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) einschließlich der darauf basierenden Rechtsprechung an.
- (2) Sexuelle Belästigung am Studien- oder Arbeitsplatz liegt vor, 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 pornografischen oder sexistischen 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 (vgl. § 3 Abs. 4 AGG).
- (3) Sexuelle Belästigung liegt auch bei folgenden Sachverhalten vor
 - entwürdigende Bemerkungen oder Witze mit sexuellem Bezug über Personen, ihren Körper, ihr Verhalten oder ihr Intimleben,
 - Gesten und sonstige nonverbale Kommunikation mit sexuellem Bezug,
 - verbale, bildliche oder elektronische Präsentation pornografischer oder sexistischer Darstellungen, außer zum Zweck wissenschaftlicher Analyse und künstlerischer Darstellung,
 - Verfolgung mit sexuellem Hintergrund.

§ 4 Verbot sexueller Belästigung und Gewalt

- (1) Sexuelle Belästigung und Gewalt sind in der Universität und im außeruniversitären dienstlichen Umgang verboten. Sie können ein einschüchterndes, stressbeladenes und entwürdigendes Arbeits- und Lernumfeld schaffen, gesundheitliche Risiken begründen und eine massive Beeinträchtigung der Persönlichkeitsrechte darstellen.
- (2) Sexuelle Belästigung und Gewalt unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen am Ausbildungs- oder Arbeitsplatz und im Studium unter Androhung persönlicher oder beruflicher Nachteile bzw. unter Zusage von Vorteilen werden als besonders schwerwiegend bewertet.

§ 5 Prävention

Die Universität, ihre Mitglieder und Angehörigen, insbesondere solche mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- oder Leitungsaufgaben in Lehre, Verwaltung und Selbstverwaltung ergreifen vorbeugende Maßnahmen und Sanktionen, um ein belästigungsfreies Arbeitsklima zu schaffen und sexuelle Belästigung und Gewalt am Arbeits- und Studienplatz zu verhindern. Zu den vorbeugenden Maßnahmen gehören insbesondere

- die Bekanntgabe dieser Richtlinie an alle Mitglieder und Angehörige der Hochschule
- die -Zurverfügungstellung von Informationsangeboten für Personen mit Vorgesetzten-, Leitungs- und Ausbildungsaufgaben, in denen auf die Problematik der sexuellen Belästigung und Gewalt am Arbeits- und Studienplatz hingewiesen und über den Rechtsschutz für die Betroffenen und die Handlungsverpflichtung der/des Dienstvorgesetzten aufgeklärt wird
- Fortbildungsangebote für Beratungsstellen gemäß § 6 Abs. 1.
- bei Baumaßnahmen die Vermeidung räumlicher Umgebungsbedingungen, die sexuelle Belästigung begünstigen.

§ 6 Beratungsangebote für betroffene Personen

- (1) Mitglieder und Angehörige der Universität, die sich im Sinne von § 3 sexuell belästigt fühlen, haben die Möglichkeit, sich beraten zu lassen. Eine Beratung bieten folgende Stellen an:
- zentrale Frauenbeauftragte und Fachbereichsfrauenbeauftragte
 - Personalrat
 - zuständige Stellen des AStA
 - Stabsstellen für Konfliktberatung und Prozessentwicklung
 - Vertrauensperson für Menschen mit Behinderung
 - Psychotherapeutische Beratungsstelle (für Studierende)
 - Vertrauensrat der Universität

Daneben haben Mitglieder und Angehörige die Möglichkeit, sich an die Hochschulleitung, den Leiter der Personalabteilung, Dekaninnen und Dekane sowie Vorgesetzte zu wenden.

- (2) Es ist der betroffenen Person freigestellt, ob sie eine Ansprechpartnerin oder einen Ansprechpartner auf zentraler oder Fachbereichsebene ins Vertrauen zieht. Sie kann dies zur Wahrung ihrer Anonymität auch unter Einschaltung einer dritten Person ihres Vertrauens tun.
- (3) Die Aufgabe der Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner ist, den von Belästigung und Gewalt Betroffenen eine Möglichkeit zur Aussprache zu geben und sie über die Möglichkeit therapeutischer Unterstützung und Beratung zu informieren. Die Vertrauenspersonen unterliegen der Schweigepflicht, von der sie nur durch die Betroffenen entbunden werden können.
- (4) Es ist sicher zu stellen, dass seitens der Universität der betroffenen Person sowie gegebenenfalls der Person ihres Vertrauens keine persönlichen und beruflichen Nachteile entstehen. Alle Schritte erfolgen daher im Einvernehmen mit den Betroffenen und den von ihnen beauftragten Vertrauenspersonen.

§ 7 Beschwerderecht

Neben der Möglichkeit, einer Beratung gemäß § 6 in Anspruch zu nehmen oder im Anschluss an eine Beratung gem. § 6 haben Personen, die sich im Sinne des § 3 belästigt fühlen, das Recht, eine Beschwerde an den Vertrauensrat der Universität zu richten. Die Beschwerde kann auch von einer Vertreterin oder einem Vertreter der betroffenen Person erhoben werden.

§ 8 Vertrauensrat

- (1) Auf Vorschlag des Senats, der im Benehmen mit der Kommission zur Gleichstellung der beschäftigten, lehrenden und studierenden Frauen erfolgt, bestellt die Präsidentin oder der Präsident jeweils für die Dauer von drei Jahren den Vertrauensrat.
- (2) Der Vertrauensrat besteht aus einem ordentlichen Mitglied jeder Statusgruppe gemäß den Regelungen des HHG⁹ und einem Mitglied des Personalrats. Für jedes ordentliche Mitglied des Vertrauensrats wird ein stellvertretendes Mitglied bestellt, das im Verhinderungsfall des ordentlichen Mitglieds das Stimmrecht ausübt. Die Mitglieder des Vertrauensrats sollen mit der Thematik vertraut sein.
- (3) Die zentrale Frauenbeauftragte der Universität ist ständiges beratendes Mitglied des Vertrauensrats.
- (4) Der Vertrauensrat wählt aus der Mitte seiner ordentlichen Mitglieder eine Vorsitzende oder einen Vorsitzenden sowie eine Stellvertreterin oder einen Stellvertreter. Die oder der Vorsitzende informiert alle zwei Jahre den Senat über die Tätigkeit des Vertrauensrates.

⁹ Gesetzesänderung, jetzt § 32 Abs. 3 HHG

- (5) Die Sitzungen des Vertrauensrates sind nichtöffentlich. Vertraulichkeit ist zu wahren. Die Akten des Vertrauensrates werden im Büro der Frauenbeauftragten in geeigneter Weise aufbewahrt.
- (6) Der Vertrauensrat und seine Vorsitzende oder sein Vorsitzender können sich bei rechtlichen Fragestellungen an ein Mitglied der Rechtsabteilung wenden und dieses bei Bedarf zu Sitzungen und Gesprächen hinzuziehen.

§ 9

Durchführung eines Beschwerdeverfahrens

- (1) Wendet sich eine betroffene Person und/oder eine von ihr bevollmächtigte Person mit einer Beschwerde an den Vertrauensrat, wird ein Beschwerdeverfahren durchgeführt. Beteiligte des Beschwerdeverfahrens sind
 - Der Vertrauensrat
 - die Person, die die Beschwerde vorbringt sowie ggf. die von ihr bevollmächtigte Person und
 - die Person, der eine sexuelle Belästigung im Sinne des § 3 zur Last gelegt wird.
- (2) Alle Beteiligten sind während des Verfahrens und auch nach seinem Abschluss zur Vertraulichkeit verpflichtet. Der Vertrauensrat stellt die Anonymität der Person, die die Beschwerde vorbringt, in größtmöglichem Umfang sicher. Eine Offenbarung der betroffenen Person erfolgt nur dann im notwendigen Umfang, sofern dies aufgrund von gesetzlichen Vorschriften oder wesentlich überwiegenden Gemeininteressen zwingend geboten ist.
- (3) Im Rahmen des Beschwerdeverfahrens versucht der Vertrauensrat zunächst zu ermitteln, ob eine sexuelle Belästigung im Sinne des § 3 vorliegt.
- (4) Der Vertrauensrat teilt der Person, der eine sexuelle Belästigung zur Last gelegt wird, die gegen sie erhobenen Vorwürfe mit und bittet um eine schriftliche Stellungnahme. Die Frist für die Stellungnahme beträgt in der Regel zehn Werktage.
- (5) Ergeben die erhobenen Vorwürfe und die Stellungnahme gem. Abs. 3 eine unklare oder widersprüchliche Sachlage, kann der Vertrauensrat von den Beteiligten ergänzende Stellungnahmen erbitten oder persönliche Gespräche zur weiteren Sachverhaltsermittlung führen.
- (6) Ist der Sachverhalt ermittelt, stellt der Vertrauensrat fest, ob seiner Auffassung nach einer sexuellen Belästigung im Sinne des § 3 vorliegt oder nicht. Er entscheidet in beiden Fällen, ob es zu einem klärenden Gespräch zwischen den Beteiligten kommen kann oder ob weitergehende Maßnahmen durch die Präsidentin oder den Präsidenten ergriffen werden müssen.
- (7) Kommt der Vertrauensrat zu der Einschätzung, dass der Vorfall weitergehende Maßnahmen erfordert, informiert er innerhalb von zwei Wochen mit einer entsprechenden Empfehlung zum weiteren Verfahren die Präsidentin oder den Präsidenten.
- (8) Das Beschwerdeverfahren sollte innerhalb von drei Monaten zum Abschluss kommen. Ein Verfahrensabschluss liegt nach Durchführung eines klärenden Gesprächs im Sinne des Absatzes 6 oder mit der Abgabe einer Empfehlung im Sinne von Absatz 7 vor.
- (9) Der Vertrauensrat ist verpflichtet, alle beteiligten Personen über den Verfahrensabschluss in geeigneter Weise zu informieren. Er ist darüber hinaus berechtigt, in jedem Stadium des Verfahrens persönliche Gespräche mit den Verfahrensbeteiligten zu führen, sofern er dies im jeweiligen Einzelfall für zielführend und angemessen hält.

§ 10

Maßnahmen der Präsidentin/des Präsidenten

Die Präsidentin/der Präsident prüft die Empfehlung des Vertrauensrats und ergreift den Vorfällen angemessene Maßnahmen. Dazu können u. a. gehören:

- Dienstgespräch,
- mündliche oder schriftliche Belehrung,
- schriftliche Abmahnung,
- Umsetzung an einen anderen Arbeitsplatz innerhalb der Universität,
- Kündigung,
- Einleitung eines Disziplinarverfahrens,
- Entzug eines Lehrauftrages,
- Ausschluss von einer Lehrveranstaltung,
- Ausschluss von der Nutzung universitärer Einrichtungen,
- Hausverbot und
- Strafanzeige durch die Universität.

§ 11

Initiativrecht des Vertrauensrats

Der Vertrauensrat kann bei Verstößen gegen die Richtlinie im Sinne der Aufklärung und Vermeidung von sexuellen Belästigungen und Gewalt initiativ werden und der Präsidentin oder dem Präsidenten Maßnahmen vorgeschlagen.

§ 12
In-Kraft-Treten

Die Richtlinie tritt am Tag nach ihrer Veröffentlichung in den Amtlichen Mitteilungen der Philipps-Universität in Kraft.

<u>Kontaktstellen innerhalb der Universität:</u>	<u>Kontaktstellen außerhalb der Universität:</u>
Vertrauensrat der Philipps-Universität Marburg Telefon: 06421 28-26136 E-Mail: vertrauensrat@uni-marburg.de	Frauenhaus E-Mail: frauenhaus-marburg@t-online.de
Frauenbeauftragte der Philipps-Universität Marburg Telefon: 06421 28-26187 E-Mail: frauenb@verwaltung.uni-marburg.de	Kinder- und Jugendhilfe des St. Elisabeth Verein Telefon: 06421 18080 E-Mail: jugendhilfe@elisabeth-verein.de
Personalrat der Philipps-Universität Marburg Telefon: 06421 28-26032 E-Mail: christa.seip@verwaltung.uni-marburg.de	Notruf Marburg e. V. (auch für Jugendliche) Telefon: 06421 21438 E-Mail: notruf-marburg@gmx.de
Stabsabteilung Recht der Philipps-Universität Marburg Telefon: 06421 28- 26498 E-Mail: henrike.schlessmann@verwaltung.uni-marburg.de	Pro Familia: Psychosoziale Beratung und Hilfe für Frauen Telefon: 06421 21800 E-Mail: marburg@profamilia.de
	Psychologische Beratungsstelle Philippshaus Telefon: 06421 27888 E-Mail: psychologischeberatungsstelle@ekmr.de
	Verein zur Förderung der Integration Behinderter e.V. Telefon: 06421 169670 E-Mail: info@fib-ev-marburg.de
	Wildwasser Marburg e.V. Telefon: 06421 14466 E-Mail: info@wildwasser-marburg.de