



Umgang mit Sexualität und sexualisiertem Fehlverhalten

A-2610/2



AR
Allgemeine Regelungen



Strategisch-politische
Dokumente



Konzeptionelle
Dokumentenlandschaft



Dokumentenlandschaft
Einsatz



Technische Regelungen



Regelungsnahe
Dokumente



Druckschriften



Detailinformationen

Zweck der Regelung:	Diese Regelung regelt den Umgang mit Sexualität und sexualisiertem Fehlverhalten in der Bundeswehr. Sie wendet sich an alle Angehörigen im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung (BMVg) und insbesondere an militärische und zivile Vorgesetzte.
Geltungsbereich:	Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung
Datum Gültigkeitsbeginn:	01.09.2023
Herausgebende Stelle:	BMVg FüSK III 3
Einsatzrelevanz:	Ja
Berichtspflichten:	Ja
Regelungsnummer, Version:	A-2610/2, Version 1
Ersetzt:	<ul style="list-style-type: none"> • A-2160/6, Abschnitt 1.46 • BMVg AbtLtr FüSK/AbtLtr P Weisung vom 21.03.2018
Aktenzeichen:	35-04-17
Beteiligte Interessenvertretungen:	Gesamtvertrauenspersonenausschuss beim BMVg, Hauptpersonalrat beim BMVg, Hauptschwerbehindertenvertretung beim BMVg
Gebilligt durch:	Bundesminister der Verteidigung
Datum nächste Überprüfung:	31.08.2028
Bestellnummer/DSK:	Keine

Dieser Ausdruck ist ein Entwurf!

Mögliche Kennzeichnungen (vgl. A-550/1, Abschnitt 5.4)

Ä	Änderungen zur vorherigen Veröffentlichung	B	Berichtspflichten
!	Besonders wichtige Wörter, Zeilen oder Abschnitte	E	Abweichende Vorgaben für den Einsatz
Y	Befehle im Sinne des § 2 Nr. 2 WStG	S	Sicherheitsbestimmungen

Inhaltsverzeichnis

1	Grundsätze	4
2	Grundlagen	6
3	Sexuelle Beziehungen und Handlungen außerhalb des Dienstes oder der Arbeit	8
4	Sexualisiertes Fehlverhalten	9
4.1	Geschlechtsbezogene Zurschaustellung	9
4.2	Sexuelle Betätigung während des Dienstes oder der Arbeit	9
4.3	Nicht einvernehmliche Aufnahme sexueller Handlungen	9
4.4	Sexuelle Belästigung im Dienst/während der Arbeit	9
4.5	Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen, Kindern und Jugendlichen sowie Kinder- und Jugendpornografie	10
5	Maßnahmen zur Prävention sexualisierten Fehlverhaltens	11
6	Maßnahmen bei Verdachtsfällen von sexualisiertem Fehlverhalten	12
6.1	Allgemeine Maßnahmen	12
6.2	Statusgruppenbezogene Maßnahmen der Disziplinar- und Dienstvorgesetzten sowie der personalbearbeitenden Stellen bei sexualisiertem Fehlverhalten	15
6.2.1	Soldatinnen und Soldaten	15
6.2.2	Beamtinnen und Beamte	16
6.2.3	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	17
7	Schutz der Betroffenen	18
8	Anlagen	20
8.1	Maßnahmenkatalog für die Prävention sexualisierten Fehlverhaltens	21
8.2	Aushang „Verhaltenshinweise Prävention und Reaktion“	23
8.3	Bezugsjournal	27
8.4	Änderungsjournal	28



1 Grundsätze

101. Diese Allgemeine Regelung (AR) regelt den Umgang mit Sexualität und sexualisiertem Fehlverhalten im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung (GB BMVg), insbesondere soweit sich daraus **Auswirkungen auf den Dienstbetrieb, die Auftragserfüllung, das innere Gefüge oder das Ansehen der Bundeswehr in der Öffentlichkeit** ergeben. Sie wendet sich an alle militärischen und zivilen Angehörigen im GB BMVg und besonders an die Disziplinarvorgesetzten, Dienstvorgesetzten und Dienststellenleitungen.

102. Sie verfolgt das **Ziel**, unter Achtung der Privat- und Intimsphäre aller Angehörigen des GB BMVg zur Funktionsfähigkeit und Einsatzbereitschaft der Bundeswehr beizutragen.

103. Zu diesem Zweck enthält diese Regelung **Vorgaben** für die Ausbildung und Erziehung sowie für Präventionsmaßnahmen zur Vermeidung von Fehlverhalten im Zusammenhang mit Sexualität im GB BMVg. Sie zeigt auf, bei welchem sexuellen Verhalten eine arbeits-, disziplinar- oder strafrechtliche¹ Relevanz vorliegen kann. Alle vorgesehenen Abläufe und Maßnahmen dienen gleichermaßen dem Schutz Geschädigter, der Wahrung der Rechte der Beschuldigten sowie der Aufrechterhaltung des reibungslosen Ablaufs des Dienstbetriebes.

104. Sexualität ist natürlich und Ausdruck der Persönlichkeit. Sie ist dem Privatleben zuzuordnen und als Bestandteil der Privat- und Intimsphäre vor staatlichem Zugriff besonders geschützt. Die Intimsphäre und mit ihr die Sexualität der Angehörigen des GB BMVg sind daher einer Einflussnahme durch den Dienstherrn grundsätzlich entzogen.

105. Das Handeln von Angehörigen des GB BMVg im privaten Lebensbereich kann sich gleichwohl auf den Dienst auswirken und unter Umständen die Funktionsfähigkeit und Einsatzbereitschaft der Dienststellen in der Bundeswehr beeinträchtigen. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn die Persönlichkeitsrechte und die körperliche Integrität von anderen beeinträchtigt werden, der kameradschaftliche oder kollegiale Zusammenhalt gestört wird oder es in sonstiger Weise zu einer nachhaltigen Störung der dienstlichen Ordnung oder einer Beeinträchtigung des Ansehens der Bundeswehr in der Öffentlichkeit oder des Beamtentums kommt.

106. Sexuelle Belästigungen sowie jede andere Verletzung des Rechts auf sexuelle Selbstbestimmung können einen schwerwiegenden Angriff auf die Würde und die körperliche Integrität der betroffenen Person darstellen. Es besteht zudem der Verdacht einer Dienstpflichtverletzung nach dem Soldatengesetz (SG) oder dem Bundesbeamtengesetz (BBG) sowie einer Straftat nach dem Strafgesetzbuch (StGB).

¹ Straftaten, die an die Strafverfolgungsbehörden abzugeben sind; siehe AR „Wehrdisziplinarordnung und Wehrbeschwerdeordnung“ A-2160/6, Abschnitte 1.9.8 und 1.9.9.

107. Das Begehen von Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung durch Angehörige des GB BMVg kann ebenfalls die innere Ordnung sowie unter Umständen auch das Ansehen der Bundeswehr in der Öffentlichkeit oder des Beamtentums schädigen. Solche Taten können auch geeignet sein, die Funktionsfähigkeit und Einsatzbereitschaft der Bundeswehr zu stören.

108. Als sexuelle Belästigung und damit Benachteiligung im Sinne von § 3 Absatz 4 des Soldatinnen- und Soldaten-Gleichbehandlungsgesetzes (SoldGG) bzw. § 3 Absatz 4 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) gilt jedes unerwünschte sexuell bestimmte Verhalten, das die Verletzung der Würde der betroffenen Person bezweckt oder bewirkt.

109. Neben den unter Strafe gestellten Verhaltensweisen gehören dazu auch sonstige unerwünschte sexuelle Handlungen oder Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie das unerwünschte Zeigen und sichtbare Anbringen von Darstellungen mit pornografischem Inhalt, insbesondere wenn damit ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.²

110. Auch die **Anweisung zur Benachteiligung einer Person** gilt als Benachteiligung in dem o. a. Sinn. Eine solche Anweisung liegt insbesondere vor, wenn jemand eine Person zu einem Verhalten bestimmt, das eine Beschäftigte oder einen Beschäftigten benachteiligt oder benachteiligen kann (§ 3 Absatz 5 AGG, § 3 Absatz 5 SoldGG).

111. Kinder, Jugendliche und Personen in besonderen Abhängigkeitsverhältnissen, etwa Rekrutinnen und Rekruten, Beamtenanwärterinnen und Beamtenanwärter, Untergebene, Lehrgangsteilnehmende, Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten, Menschen mit Behinderung sowie Patientinnen und Patienten, sind auch hinsichtlich ihrer sexuellen Selbstbestimmung besonders schutzbedürftig.

112. Vorgesetzte müssen gegen sexualisiertes Fehlverhalten einschreiten und gebotene Maßnahmen zum Schutz der Opfer und zur Wiederherstellung der Disziplin und der inneren Ordnung veranlassen.

² Ein benachteiligendes Verhalten kann in unterschiedlichen Formen erfolgen, beispielsweise verbal (etwa durch diffamierende oder beleidigende Äußerungen unmittelbar gegenüber der oder dem Betroffenen, im Beisein von oder gegenüber Dritten), nonverbal (etwa durch systematisches Übersehen, betonte Körpersprache und diskreditierende Form des Auftretens) und physisch/psychisch (etwa körperliche Schikane oder Vorführen).



2 Grundlagen

201. Soldatinnen und Soldaten sind durch die Kameradschaftspflicht nach § 12 SG verpflichtet, die Würde, die Ehre und die Rechte ihrer Kameradinnen und Kameraden zu achten und ihnen in Not und Gefahr beizustehen. Dies schließt gegenseitige Anerkennung, Rücksicht und Achtung fremder Anschauungen ein.

202. Soldatinnen und Soldaten müssen darüber hinaus mit ihrem Verhalten dem Ansehen der Bundeswehr sowie der Achtung und dem Vertrauen gerecht werden, die ihr Dienst als Soldatin oder Soldat erfordert (§ 17 Absatz 2 Satz 1 SG). Außer Dienst haben sich Soldatinnen und Soldaten außerhalb der dienstlichen Unterkünfte und Anlagen so zu verhalten, dass sie das Ansehen der Bundeswehr oder die Achtung und das Vertrauen, die ihre dienstliche Stellung erfordert, nicht ernsthaft beeinträchtigen (§ 17 Absatz 2 Satz 3 SG).

203. Bei einem schuldhaften Verstoß gegen die Kameradschafts- oder die Wohlverhaltenspflicht begehen Soldatinnen und Soldaten eine Dienstpflichtverletzung (im Sinne des § 23 Absatz 1 SG), die zugleich einen Straftatbestand erfüllen kann. Für Vorgesetzte treten neben die Kameradschafts- insbesondere die Fürsorgepflicht und die sonstigen Pflichten des Vorgesetzten (§ 10 SG). Daneben normiert § 7 Absatz 2 SoldGG eine eigene Dienstpflicht für Soldatinnen und Soldaten. Danach sind Belästigungen, sexuelle Belästigungen und Anweisungen zu solchen Handlungsweisen Verletzungen dienstlicher Pflichten und somit untersagt.

204. Beamtinnen und Beamte sind nach § 61 Absatz 1 Satz 3 BBG verpflichtet, sich innerhalb und außerhalb des Dienstes so zu verhalten, dass ihr Verhalten der Achtung und dem Vertrauen gerecht wird, das ihr Beruf erfordert. Diese Wohlverhaltenspflicht bezweckt unter anderem den Erhalt des Betriebsfriedens als eine wesentliche Grundlage für eine effektive Diensterbringung. Ein schuldhafter Verstoß gegen diese Pflicht stellt für Beamtinnen und Beamte ein Dienstvergehen nach § 77 Absatz 1 BBG dar, das sowohl disziplinar- als auch strafrechtliche Folgen haben kann.

205. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind im Rahmen ihres Arbeitsvertrages verpflichtet, das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Angehörigen des GB BMVg sowie die Persönlichkeitsrechte von Dritten zu achten. Verstöße gegen diese Verpflichtung können zu einer Abmahnung, in schwerwiegenden Fällen oder im Wiederholungsfall zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen.

206. Die Bundeswehr bietet ein offenes Arbeitsumfeld hinsichtlich sexueller Orientierung und Geschlechtsidentität und stellt die **Gleichbehandlung aller Angehörigen des GB BMVg** unabhängig von sexueller Orientierung und Geschlechtsidentität sicher.

207. Das AGG, das Bundesgleichstellungsgesetz (BGleIG), das Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz (SGleIG) und das SoldGG schützen vor **Benachteiligungen u. a. aufgrund des Geschlechts oder der sexuellen Identität** (§ 1 AGG, § 1 Absatz 1 BGleIG bzw. § 1 Absatz 2 SoldGG, § 1 Absatz 1 SGleIG). Jede unmittelbare oder mittelbare Benachteiligung aufgrund des Geschlechts

oder der sexuellen Identität, die nicht von einem in § 20 AGG oder § 8 SoldGG genannten Ausnahmetatbestand³ gerechtfertigt ist, ist **zugleich diskriminierendes Verhalten**.

208. Eine **sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung**, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten bezweckt ist oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird.⁴

209. Sexualisiertes Fehlverhalten geht immer mit unkameradschaftlichem oder unkollegialem Verhalten einher. Es läuft den Grundsätzen der Inneren Führung und dem zivilen Führungsverständnis zuwider.

Dieser Ausdruck unterliegt nicht dem Änderungsdienst!

³ Das kann insbesondere der Fall sein, wenn die unterschiedliche Behandlung

- 1) der Vermeidung von Gefahren, der Verhütung von Schäden oder anderen Zwecken vergleichbarer Art dient,
- 2) dem Bedürfnis nach Schutz der Intimsphäre oder der persönlichen Sicherheit Rechnung trägt,
- 3) besondere Vorteile gewährt und ein Interesse an der Durchsetzung der Gleichbehandlung fehlt,
- 4) an die Religion eines Menschen anknüpft und im Hinblick auf die Ausübung der Religionsfreiheit oder auf das Selbstbestimmungsrecht der Religionsgemeinschaften, der ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform sowie der Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion zur Aufgabe machen, unter Beachtung des jeweiligen Selbstverständnisses gerechtfertigt ist (§ 20 AGG).

Wenn dieser Grund wegen der Art der dienstlichen Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist (§ 8 SoldGG).

⁴ Darüber hinaus sind ggf. noch strafrechtliche Normen zu beachten. Dazu sollte Rücksprache mit der zuständigen Rechtsberaterin bzw. mit dem zuständigen Rechtsberater gehalten werden.

3 Sexuelle Beziehungen und Handlungen außerhalb des Dienstes oder der Arbeit

301. Eine außerhalb des Dienstes oder der Arbeit erfolgende, **einvernehmliche Aufnahme** sexueller Beziehungen durch Angehörige des GB BMVg berührt grundsätzlich keine dienstlichen bzw. arbeitsrechtlichen Interessen. Diese sind disziplinar- und arbeitsrechtlich in der Regel ohne Belang, auch wenn die Sexualpartner einer unterschiedlichen Statusgruppe angehören, einen unterschiedlichen Dienstgrad bzw. eine unterschiedliche Amtsbezeichnung führen oder unterschiedlich tarifrechtlich eingruppiert sind.

302. Die einvernehmliche Aufnahme einer sexuellen Beziehung kann jedoch dann eine **Pflichtverletzung darstellen, wenn sonstige Umstände hinzutreten:**

- Dies ist der Fall, wenn dadurch das **Ansehen der Bundeswehr in der Öffentlichkeit oder das Ansehen des Beamtentums** beeinträchtigt oder die **Pflicht zum achtungs- und vertrauenswürdigen Verhalten** verletzt wird. Von einer ernsthaften Beeinträchtigung des Ansehens der Bundeswehr oder der Achtung und des Vertrauens in die jeweilige dienstliche Stellung der Soldatin oder des Soldaten kann bei einem außerdienstlichen sexualbezogenen Verhalten ohne dienstlichen Bezug regelmäßig nicht ausgegangen werden, sofern das Verhalten nicht strafrechts- oder ordnungswidrig ist.
- Zudem dürfen der **Arbeits- und Dienstbetrieb sowie der Betriebsfrieden nicht nachhaltig beeinträchtigt oder gestört** werden, etwa wenn Vorgesetzte die gebotene dienstliche Objektivität und Neutralität aufgeben, um sexuelle Beziehungen anzubahnen, aufrechtzuerhalten oder zu fördern oder es in diesem Zusammenhang zu einer ungerechtfertigten Bevorzugung oder Benachteiligung betroffener Personen kommt.

303. Die **einvernehmliche sexuelle Betätigung** innerhalb dienstlicher Unterkünfte und Anlagen ist außerhalb des Dienstes grundsätzlich ohne disziplinar- und arbeitsrechtliche Relevanz. Dabei ist jedoch zu beachten, dass der sexuellen Betätigung dort **Grenzen gesetzt** sind, wo das enge räumliche Zusammenleben von Angehörigen des GB BMVg nur eine eingeschränkte Intim- und Privatsphäre erlaubt. Jede durch Dritte wahrnehmbare sexuelle Betätigung innerhalb dienstlicher Unterkünfte und Anlagen kann geeignet sein, sich negativ auf den Arbeits- und Dienstbetrieb und den Zusammenhalt auszuwirken.

Immer dort, wo Angehörige des GB BMVg dienstlich bedingt über längere Zeit unter räumlich beengten Verhältnissen zusammenleben und arbeiten, etwa in Gemeinschaftsunterkünften, an Bord, im Einsatz, im Rahmen von einsatzgleichen Verpflichtungen oder Missionen sowie bei Vorhaben und Maßnahmen im Ausland, sind an die **Disziplin und an die Pflicht zur gegenseitigen Achtung, Toleranz und Rücksichtnahme besonders hohe Anforderungen** gestellt. Sofern es die dienstlichen Erfordernisse und äußeren Umstände zulassen, ist allen Angehörigen des GB BMVg das Ausleben der eigenen Sexualität dort erlaubt. Eine Verpflichtung des Dienstherrn bzw. des Arbeitgebers zur Bereitstellung von organisatorischen oder sonstigen Maßnahmen leitet sich daraus nicht ab.

4 Sexualisiertes Fehlverhalten

4.1 Geschlechtsbezogene Zurschaustellung

401. Die öffentliche geschlechtsbezogene Zurschaustellung (z. B. durch Druck-, Film-, Bild- und Tonerzeugnisse, soziale Medien, Internet) kann zu einer Beeinträchtigung der Achtungs- und Vertrauenswürdigkeit von Angehörigen des GB BMVg führen, wenn die Darstellung die Grenze zur Obszönität, Pornografie oder Menschen- und Geschlechterverachtung überschreitet. Dies gilt besonders dann, wenn durch die Darstellung von Ausrüstung, Uniform, Wappen oder Ähnlichem ein unmittelbarer Bundeswehrbezug erkennbar ist oder erkennbar Vorgesetzte sich unangemessen zur Schau stellen und dadurch ein Autoritätsverlust abzusehen ist.

4.2 Sexuelle Betätigung während des Dienstes oder der Arbeit

402. Jede Form der sexuellen Betätigung ist dem Privatbereich vorbehalten, also der Freizeit oder Zeiten, in denen Angehörige des GB BMVg zu keinem Dienst bzw. zu keiner Arbeit eingeteilt sind (dienstfreie bzw. arbeitsfreie Zeit, vgl. Nr. 303).

403. Sexuelle Betätigung im Dienst/während der Arbeit stört regelmäßig den Dienstbetrieb.

4.3 Nicht einvernehmliche Aufnahme sexueller Handlungen

404. Eine an oder gegenüber einer anderen Person gegen oder ohne deren Willen vorgenommene sexuelle Handlung stellt eine Pflichtverletzung dar. Darüber hinaus kann der Verdacht einer Straftat vorliegen.

405. Eine Verletzung der dienst- oder arbeitsvertraglichen Pflichten ist auch dann anzunehmen, wenn Angehörige im GB BMVg ihren Dienstgrad, ihr Statusamt oder ihre Dienststellung, insbesondere ihre Vorgesetztenstellung dazu missbrauchen, sexuelle Handlungen vorzunehmen, vornehmen zu lassen oder anzubahnen.

4.4 Sexuelle Belästigung im Dienst/während der Arbeit

406. Voraussetzung für das Vorliegen einer sexuellen Belästigung (im Sinne von SoldGG und AGG) ist, dass der betroffenen Person dieses sexuell bestimmte Verhalten unerwünscht ist. Die Unerwünschtheit des Verhaltens ergibt sich aus der objektiven Beurteilung der Umstände und der objektiven Erkennbarkeit. Maßgeblich ist hierbei insbesondere die Tatsache, dass die Handlung oder Äußerung durch Wort oder Tat objektiv als unerwünscht erkennbar ist und dennoch fortgesetzt wird. In diesem Sinne ist jede Form von sexueller Belästigung im dienstlichen Umgang pflichtwidrig. Dies gilt auch dann, wenn Ausdrucksweisen, Darstellungen oder Gesten mit sexuellem Bezug scherzhaft gemeint sein sollten. Es kommt allein auf den objektiv sexuellen Gehalt an.

407. Verstöße gegen die Bestimmungen des SoldGG und des AGG sind mit den Mitteln des Dienst- und Disziplinarrechts bzw. des Arbeitsrechts zu prüfen bzw. zu ahnden.

408. Eine sexuelle Belästigung im Dienst bzw. während der Arbeit kann darüber hinaus auch eine Straftat, wie z. B. Beleidigung (§ 185 StGB), Üble Nachrede (§ 186 StGB), Verleumdung (§ 187 StGB) oder eine strafbare sexuelle Belästigung (§ 184i StGB) darstellen.

4.5 Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen, Kindern und Jugendlichen sowie Kinder- und Jugendpornografie

409. Kinder und andere Schutzbefohlene werden im Sexualstrafrecht besonders geschützt (§ 174 ff. StGB). Dem Kinder- und Jugendschutz sind die folgenden Delikte zuzuordnen:

- der sexuelle Missbrauch von Schutzbefohlenen (§ 174 StGB),
- der sexuelle Missbrauch von Kindern, der schwere sexuelle Missbrauch von Kindern, der sexuelle Missbrauch von Kindern mit Todesfolge (§§ 176, 176a, 176b StGB),
- die Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger (§ 180 StGB),
- der sexuelle Missbrauch von Jugendlichen (§ 182 StGB),
- die Verbreitung pornografischer Inhalte (§ 184 StGB),
- die Verbreitung, der Erwerb und der Besitz kinderpornografischer Inhalte (§ 184b StGB),
- die Verbreitung, der Erwerb und der Besitz jugendpornografischer Inhalte (§ 184c StGB),
- die Veranstaltung und der Besuch kinder- und jugendpornografischer Darbietungen (§ 184e StGB),
- die jugendgefährdende Prostitution (§ 184g StGB) sowie
- die Misshandlung von Schutzbefohlenen (§ 225 StGB).

410. Derartig strafbares Verhalten durch Angehörige des GB BMVg kann

- zu einer folgenschweren Beeinträchtigung des Ansehens einzelner militärischer und ziviler Beschäftigter, insbesondere in Führungs-, Ausbildungs- und Betreuungsfunktionen sowie bei Tätigkeiten mit Außenwirkung, führen und
- nicht nur eine Straftat, sondern auch einen besonders schweren Verstoß gegen die soldatischen und beamtenrechtlichen sowie arbeits- und tarifvertraglichen Pflichten darstellen.

411. Vorgesetzte, die von entsprechenden Pflichtverletzungen von Soldatinnen und Soldaten sowie zivilen Mitarbeiterinnen und zivilen Mitarbeitern Kenntnis erlangen, sind im Rahmen ihrer dienstlichen Pflichten und Stellung verpflichtet, einzuschreiten und die notwendigen Maßnahmen umgehend und konsequent durchzuführen oder zu veranlassen.

5 Maßnahmen zur Prävention sexualisierten Fehlverhaltens

501. Alle Angehörigen des GB BMVg sind aufgefordert, zu einem respektvollen Umgang miteinander beizutragen, der die Rechte aller schützt.

502. Vorgesetzte müssen im Rahmen der Dienstaufsicht gewährleisten, dass Grundrechte (insbesondere Persönlichkeitsrechte) einer bzw. eines jeden Angehörigen des GB BMVg geschützt werden, bei Fehlentwicklungen eingreifen und notwendige Gegenmaßnahmen einleiten. Sie haben in Haltung, Auftreten und Handeln eine Vorbildfunktion. Sie setzen sich für einen wertschätzenden und kameradschaftlichen oder kollegialen Umgang in ihrem Verantwortungsbereich ein. Disziplinarvorgesetzte, Dienstvorgesetzte, Dienststellenleitungen sowie alle anderen Vorgesetzten nutzen alle Möglichkeiten zur Prävention sexualisierten Fehlverhaltens.

503. Angehörige des GB BMVg sind dazu während ihrer Dienst- und Beschäftigungszeit sowie vor Einsätzen, einsatzgleichen Verpflichtungen oder Missionen sowie Vorhaben und Maßnahmen im Ausland in geeigneter Weise fort- und weiterzubilden, zu schulen und zu qualifizieren⁵. Neben der allgemeinen Sensibilisierung im Rahmen von Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie Schulungen und durch das Bereitstellen von Informationsmaterialien kommen auch organisatorische Maßnahmen in Betracht.

504. Vorgesetzte und dienstliche Ansprechpersonen und -stellen nutzen die in Anlage 8.2 zur Verfügung gestellten Dokumente für den allgemeinen Aushang, zur internen Verteilung per E-Mail, zur Information und zur Unterstützung, insbesondere für Betroffene von sexualisiertem Fehlverhalten und Diskriminierung sowie im Rahmen der Prävention und Reaktion. Die Erreichbarkeiten der lokalen Ansprechpersonen sind durch die Dienststelle und ggf. durch die Nutzerinnen und Nutzer zu ergänzen.

505. Einen Maßnahmenkatalog zur Prävention enthält Anlage 8.1.

⁵ Vgl. auch AR „Ausbildung zum Herstellen und Halten der individuellen Einsatzbereitschaft“ A-221/6 VS-NfD.

6 Maßnahmen bei Verdachtsfällen von sexualisiertem Fehlverhalten

6.1 Allgemeine Maßnahmen

601. Meldungen von Verdachtsfällen von sexualisiertem und diskriminierendem Fehlverhalten von Angehörigen des GB BMVg erfolgen bei den Vorgesetzten. Mitteilungen können aber auch beispielsweise an die Gleichstellungsbeauftragten, die Vertrauenspersonen der Soldatinnen und Soldaten oder die Personalräte erfolgen. Sofern schwerbehinderte oder ihnen gleichgestellte Beschäftigte betroffen sind, ist die zuständige Schwerbehindertenvertretung einzuschalten. Soweit die rechtliche Stellung einer Berufsheimnisträgerin bzw. eines Berufsheimnisträgers es zulässt, sind diese gehalten, die zuständigen Vorgesetzten zu informieren. Meldungen über Verdachtsfälle mit Angaben von Personendaten sind immer im Schutzbereich 3 zu behandeln.

602. Die zuständigen Vorgesetzten haben jeden Verdachtsfall auf sexualisiertes und diskriminierendes Fehlverhalten gemäß der AR „**Meldewesen Innere und Soziale Lage der Bundeswehr**“ A-2600/10 VS-NfD zu melden. Unabhängig davon besteht bei einem gegen Beamtinnen bzw. Beamte bestehenden Verdacht wegen einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung eine separate **Berichtspflicht** gemäß der AR „Disziplinarverfahren gegen Beamtinnen und Beamte“ A-2163/2, Nr. 401. Auch unkameradschaftliches und unkollegiales Handeln kann ein **leitungsrelevantes Ereignis**⁶ und damit meldepflichtig sein. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn durch das Handeln ein schwerwiegender Schaden entstanden, es zu Misshandlungen oder entwürdigenden Behandlungen gekommen oder eine besondere Wirkung in der Öffentlichkeit oder in den Medien eingetreten ist oder erwartet werden kann.

603. Bei den **Ermittlungen** ist ein besonderes Maß an Aufmerksamkeit, Sensibilität und Diskretion, insbesondere mit Blick auf den Schutz der Geschädigten, anzuwenden. Bei Vernehmungen kann auf Wunsch der oder des Betroffenen und sofern keine vernehmungstaktischen Gründe dagegen sprechen grundsätzlich einer Person des Vertrauens die Anwesenheit gestattet werden. Ein juristisch begründeter Anspruch darauf besteht jedoch nicht.

604. Werden **Tatsachen** bekannt, die den Verdacht eines sexualisierten und diskriminierenden Fehlverhaltens rechtfertigen, sind über die Maßnahmen der Nr. 411 hinaus unverzüglich disziplinare oder arbeitsrechtliche Ermittlungen aufzunehmen.

⁶ Ereignis, das aufgrund seiner Inhalte und Bedeutung eine Information der Führung des BMVg verlangt.

605. Bei Ermittlungen wegen des Verdachts der sexuellen Belästigung ist eine **enge Abstimmung aller zuständigen Stellen** (Disziplinarvorgesetzte, Dienstvorgesetzte, Rechtsberaterin bzw. Rechtsberater, Wehrdisziplinaranwaltschaft, personalbearbeitende Stellen, Polizei und ggf. Staatsanwaltschaft) herzustellen.

606. Die **zuständigen Vorgesetzten prüfen**, ob eine **darüber hinaus gehende Reaktion** erforderlich ist. Sie prüfen, ob

- Maßnahmen zur Prävention zu verstärken sind,
- die allgemeine Verhaltenssicherheit (Ansprechen, Einfordern, Melden sowie Verweisen auf die Verhaltenshinweise der Anlage 8.2) zu fördern ist,
- Sofortmaßnahmen – soweit geboten – zur Unterbindung der Benachteiligung der Betroffenen (Geschädigte und Beschuldigte) innerhalb der Dienststelle zu ergreifen sind und/oder
- Dienststellenangehörige anlassbezogen zu belehren sind.

607. Bei einem **Verdacht einer Pflichtverletzung oder einer Straftat** sind durch die **zuständigen Vorgesetzten, Disziplinarvorgesetzten und Dienstvorgesetzten**

- die Rechtsberaterin oder der Rechtsberater bei beschuldigten Soldatinnen oder Soldaten oder
- die zuständige personalbearbeitende Stelle⁷ bei beschuldigtem Zivilpersonal

in alle Verfahrensschritte einzubinden.

608. Soweit ein Verhalten den **Verdacht einer Straftat mit Bezug zum Dienst** begründet, hat der oder die **zuständige Vorgesetzte zu prüfen**, ob im Rahmen eines Strafverfahrens eine Aussagegenehmigung erforderlich ist:

- für Soldatinnen oder Soldaten nach § 14 Absatz 2 SG,
- für Beamtinnen oder Beamte nach § 67 Absatz 3 BBG und
- für Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer (§ 3 Absatz 1 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD)).

In diesem Fall sollte eine Aussagegenehmigung erteilt werden (die oder der nächste Disziplinarvorgesetzte bei Soldatinnen oder Soldaten, Dienstvorgesetzte gemäß AR „Erteilung von Aussagegenehmigungen an Beamtinnen und Beamte“ A-1410/3 bei Beamtinnen oder Beamten, personalbearbeitende Stelle bei Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmern).

609. Eine **Abgabe des Vorgangs an die Einleitungsbehörde** (im Rahmen des Disziplinarrechts) ist durch die Disziplinarvorgesetzten zu prüfen (**für Soldatinnen und Soldaten** nach § 33 Absatz 1 Satz 2 Wehrdisziplinarordnung (WDO), § 41 WDO). Verdachtsfälle auf Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung – also auch § 184i StGB – gehören zu den Delikten, die nach der A-2160/6, Abschnitt 1.9.8 regelmäßig an die Staatsanwaltschaft abzugeben sind. **Für Beamtinnen und Beamte**

⁷ Siehe AR „Zuständigkeiten Personalwesen Zivilpersonal“ A-1300/18.

ist diese Prüfungspflicht durch die Dienstvorgesetzten nach Maßgabe der A-2163/2, Abschnitt 1.4 wahrzunehmen. **Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer** fallen nicht unter die Bestimmungen der WDO, des BBG oder des Bundesdisziplingesetzes (BDG). Für sie gelten die Bestimmungen des Arbeitsrechts, eine Mitteilung des Tatverdachts an die Staatsanwaltschaft erfolgt ebenso.

Dieser Ausdruck unterliegt nicht dem Änderungsdienst!

6.2 Statusgruppenbezogene Maßnahmen der Disziplinar- und Dienstvorgesetzten sowie der personalbearbeitenden Stellen bei sexualisiertem Fehlverhalten

6.2.1 Soldatinnen und Soldaten

611. Auf Grundlage der unmittelbaren Information (gemäß Nr. 605) werden Beförderungen und Fördermaßnahmen (gemäß der AR „Beförderung, Einstellung, Übernahme und Zulassung mil. Personals“ A-1340/49, Nr. 2043 ff.) bis zum Abschluss des Disziplinarverfahrens grundsätzlich ausgesetzt.

612. Der bzw. die jeweils zuständige nächste Disziplinarvorgesetzte prüft unter Hinzuziehung der Rechtsberaterin oder des Rechtsberaters im Rahmen der laufenden Ermittlungen als mögliche Sofortmaßnahmen:

- das Verbot der Ausübung des Dienstes nach § 22 SG,
- ein Uniformtrageverbot sowie
- eine räumliche Trennung der Betroffenen.

613. Die zuständige personalbearbeitende Stelle prüft unter Einbindung der bzw. des zuständigen Disziplinarvorgesetzten und der jeweiligen Dienststellenleitung, welche weiteren Maßnahmen geboten sind, um ggf. den besonderen Umständen des Verdachts bzw. des Sachverhaltes, der Schwere des vorgeworfenen Vergehens/Verhaltens oder der Tat Rechnung zu tragen. In jedem Einzelfall sind hierbei insbesondere zu prüfen:

- eine Kommandierung bzw. deren Aufhebung,
- eine Versetzung oder Umsetzung vom Dienstposten, insbesondere bei Vorgesetztenfunktion, Ausbildungstätigkeit, Betreuungsfunktion oder Tätigkeiten mit Außenwirkung,
- ein Aussetzen der Teilnahme an Laufbahnlehrgängen sowie Ausbildungen und Lehrgängen im jeweiligen Regelausbildungsgang und
- ein Vermerk bzgl. vorübergehender oder zukünftiger Verwendungsausschlüsse (auch für Reservistendienst).

614. Der bzw. die nächste Disziplinarvorgesetzte prüft im weiteren Verlauf in Abstimmung mit dem zuständigen Rechtsberater bzw. der zuständigen Rechtsberaterin und in Zusammenarbeit mit der personalbearbeitenden Stelle und der Entlassungsdienststelle die Möglichkeiten der Beendigung des Dienstverhältnisses von Soldatinnen und Soldaten nach

- § 46 Absatz 8 SG (Berufssoldatinnen und Berufssoldaten),
- § 55 Absatz 1, Absatz 4 und Absatz 5 SG (Soldatinnen und Soldaten auf Zeit),
- § 58h i. V. m § 75 Absatz 1 und 2 und § 76 Absatz 1 SG (Freiwilligen Wehrdienst Leistende) sowie

- § 75 Absatz 1 und 2 und § 76 Absatz 1 SG (Reservistendienst Leistende).

615. Bei einer strafrechtlichen Verurteilung tritt ein Verlust der Rechtsstellung als Berufssoldatin bzw. Berufssoldat, Soldatin oder Soldat auf Zeit ein, wenn die Voraussetzungen des § 48 SG (für Soldatinnen und Soldaten auf Zeit i. V. m. § 54 Absatz 2 SG) erfüllt sind. Liegen diese Voraussetzungen nicht vor, kann bei den in Rede stehenden Dienstvergehen auch die Verhängung einer gerichtlichen Disziplinarmaßnahme bis zur Höchstmaßnahme, der Entfernung aus dem Dienstverhältnis, in Betracht kommen. Bei Freiwilligen Wehrdienst Leistenden (§ 58h Absatz 1 i. V. m. § 76 Absatz 1 SG) und bei Reservistendienst Leistenden (§ 76 Absatz 1 SG) erfolgt in diesen Fällen der Ausschluss von Dienstleistungen und der Verlust des Dienstgrades.

6.2.2 Beamtinnen und Beamte

616. Bei einem **Verdacht einer Pflichtverletzung** durch eine Beamtin bzw. einen Beamten hat die bzw. der zuständige Dienstvorgesetzte die Pflicht, ein Disziplinarverfahren einzuleiten und den Sachverhalt durch die erforderlichen Ermittlungen aufzuklären (§ 77 Absatz 1 BBG, §§ 17 Absatz 1, 21 Absatz 1 BDG; vgl. A-2163/2, Abschnitt 1.2).

617. Besteht gegen eine Beamtin oder einen Beamten der **Verdacht eines öffentlichkeitswirksamen Dienstvergehens oder einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung**, ist zusätzlich zur A-2600/10 VS-NfD auf dem Dienstweg an BMVg R II 2 zu berichten (A-2163/2, Nr. 401) und die jeweils zuständige personalbearbeitende Stelle zu informieren.

618. Der bzw. die jeweils zuständige Dienstvorgesetzte prüft bzw. initiiert bei Beamtinnen und Beamten, gegebenenfalls nach Einholen eines Rechtsrates bei der **Servicestelle Disziplinarrecht beim Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr (BAPersBw)**, im Rahmen der laufenden Ermittlungen mögliche Sofortmaßnahmen, zum Beispiel das

- Verbot der Führung der Dienstgeschäfte nach § 66 BBG (siehe AR „Verbot der Führung der Dienstgeschäfte der Beamtinnen und Beamten“ A-1410/2).

619. Die personalbearbeitenden Stellen prüfen unter Einbindung der zuständigen Dienstvorgesetzten und Dienststellenleitungen, ob und ggf. welche weiteren dienstrechtlichen Maßnahmen im Einzelfall geboten sind. Hierbei sind insbesondere zu prüfen:

- eine Abordnung bzw. deren Aufhebung,
- die Umsetzung oder Versetzung vom Dienstposten, insbesondere bei Vorgesetztenfunktion, Lehr-/Ausbildungstätigkeit, Betreuungsfunktion, Tätigkeiten mit Außenwirkung sowie
- ein Aussetzen der Teilnahme an Laufbahnlehrgängen sowie Ausbildungen und Lehrgängen.

620. Bei Beamtinnen und Beamten endet bei einer **strafrechtlichen Verurteilung** mit Rechtskraft des Urteils das Beamtenverhältnis, sofern die Voraussetzungen des § 41 Absatz 1 Nr. 1 BBG („Verlust der Beamtenrechte“) erfüllt sind. Liegen diese Voraussetzungen nicht vor, kann bei den in Rede

stehenden Dienstpflichtverletzungen Disziplinarlage vor dem zuständigen Verwaltungsgericht auf Entfernung aus dem Beamtenverhältnis nach § 5 Absatz 1 Nummer 5 BDG i. V. m. § 10 BDG erhoben werden. Beamtinnen und Beamte auf Probe bzw. auf Widerruf können nach § 34 Absatz 1 bzw. § 37 Absatz 1 BBG entlassen werden.

621. Die bzw. der Dienstvorgesetzte prüft im weiteren Verlauf, in Zusammenarbeit mit der personalbearbeitenden Stelle, die Möglichkeiten der Beendigung des Dienstverhältnisses nach § 14 Absatz 1 BBG.

6.2.3 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

622. Die für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer jeweils zuständige personalbearbeitende Stelle prüft auf Grundlage der gemeldeten Information alle in Betracht kommenden arbeitsrechtlichen Maßnahmen (Abmahnung, Kündigung).

623. Bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern hat eine **Verurteilung wegen Sexualstraftaten im Dienst** regelmäßig eine außerordentliche Kündigung gemäß § 626 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) i. V. m. § 34 Absatz 2 TVöD zur Folge.

Dieser Ausdruck unterliegt nicht dem Änderungsdienst!

7 Schutz der Betroffenen

701. Alle Angehörigen des GB BMVg können von diskriminierendem Verhalten oder sexualisiertem Fehlverhalten, aber auch von rufschädigendem Verhalten durch üble Nachrede, Verleumdung und aufgrund einer falschen oder unwahren Verdächtigung (auch mit sexuellem Bezug) betroffen sein.

702. Vorgesetzte gehen mit den Betroffenen diskret, schützend, unterstützend sowie verständnis- und rücksichtsvoll um. Der Schutz der mutmaßlich Geschädigten muss dabei durch geeignete organisatorische und ggf. personelle Maßnahmen sichergestellt werden.

703. Der Schutz Betroffener ist für Vorgesetzte Kernbestandteil der **Fürsorgepflicht** und damit **Führungsaufgabe**. Sie geben den Betroffenen Hinweise auf **Ansprechstellen**, bei denen sie weitere Hilfe und Unterstützung erhalten können. Die Vorgesetzten nutzen die **Verhaltenshinweise** gemäß Anlage 8.2 zur Information und zur Unterstützung für Betroffene, darüber hinaus auch in der Form eines allgemeinen Aushanges.

704. Einige Straftaten, z. B. sexuelle Belästigungen (§ 184 i StGB) und Beleidigungen (§ 185 StGB), werden nur auf **Antrag** verfolgt; es sei denn, dass die **Strafverfolgungsbehörde** wegen des besonderen öffentlichen Interesses an der Strafverfolgung ein Einschreiten von Amts wegen für geboten hält. Regelmäßig müssen die entsprechenden Strafanträge von der verletzten Person selbst gestellt werden. Wenn die Tat im Dienst oder in Beziehung zum Dienst steht, können unter den Voraussetzungen des § 77a Absatz 1 StGB auch die Dienstvorgesetzten oder Disziplinarvorgesetzten antragsberechtigt sein (siehe z. B. § 194 Absatz 3 StGB).

705. Allen Angehörigen des GB BMVg stehen zudem für Fragen des Umgangs mit sexualisiertem Fehlverhalten und Diskriminierung nachfolgende **dienstliche Ansprechstellen** zur Verfügung:

- die bzw. der nächste bzw. nächsthöhere Disziplinarvorgesetzte, Dienstvorgesetzte und Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleiter,
- die personalbearbeitenden Stellen bzw. Dienststellen,
- die Ansprechstelle „Diskriminierung und Gewalt in der Bundeswehr“ (BMVg Abteilung Personal Stabselement Chancengerechtigkeit, Vielfalt und Inklusion),
- die jeweiligen Vertrauenspersonen der Soldatinnen und Soldaten,
- die jeweiligen Personalräte,
- die militärischen und zivilen Gleichstellungsbeauftragten,
- die militärischen und zivilen Vertrauensfrauen bzw. Gleichstellungsvertrauensfrauen im Rahmen ihrer Aufgabe als Vermittlerinnen von Informationen zwischen Betroffenen und den zuständigen Gleichstellungsbeauftragten,

- im Falle der Betroffenheit einer oder eines schwerbehinderten oder gleichgestellten behinderten Beschäftigten die zuständige Schwerbehindertenvertretung,
- die sich im psychosozialen Netzwerk (PSN) der Bundeswehr fallweise vor Ort abstimmenden Vertretungen des Sozialdienstes der Bundeswehr, des Sanitätsdienstes der Bundeswehr, des Psychologischen Dienstes der Bundeswehr sowie der Militärseelsorge und
- die zuständigen Betriebsärztinnen und Betriebsärzte vor Ort.

Dieser Ausdruck unterliegt nicht dem Änderungsdienst!



8 Anlagen

8.1	Maßnahmenkatalog für die Prävention sexualisierten Fehlverhaltens	21
8.2	Aushang „Verhaltenshinweise Prävention und Reaktion“	23
8.3	Bezugsjournal	27
8.4	Änderungsjournal	28

Dieser Ausdruck unterliegt nicht dem Änderungsdienst!

8.1 Maßnahmenkatalog für die Prävention sexualisierter Fehlverhaltens

1. Geeignete Maßnahmen zur Prävention sind:

• Sensibilisieren:

- + Problembewusstsein schaffen und schärfen, z. B. durch Informationsveranstaltungen, ggf. im Rahmen von Personal- oder Dienstversammlungen;
- + gemeinsame Unterrichtungen mit der militärischen und/oder zivilen Gleichstellungsbeauftragten, die nach § 19 Absatz 1 SGLG bzw. § 25 Absatz 1 und 2 BGLG auch bei dem Schutz vor Diskriminierungen und sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz die Dienststellen unterstützen, sowie mit Gleichstellungsvertrauensfrauen, Vertrauensfrauen und Interessenvertretungen⁸;
- + Rechtsunterrichte zur Vermittlung der gemäß der AR „Die Rechtspflege der Bundeswehr“ A-2180/11, Nr. 402 vorgesehenen Rechtskenntnisse (z. B. durch Angehörige der Rechtspflege der Bundeswehr);
- + Weiterbildungsmaßnahmen, z. B. Schulungen/Trainings für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren, Nutzen von Ausbildungsmaterialien des Zentrums Innere Führung (z. B. „Brettspiel ETHIX“, Trainingsboards wie „Kultur verstehen“, „Konflikte verstehen–handeln–lösen“ und „Wir. Vielfalt in der Bundeswehr“);
- + Nutzen der Ausbildungshilfe „Koblenzer Entscheidungsscheck für die ethische Maßstabsfindung“ des Zentrums Innere Führung (siehe Anlage 8.2 Aushang „Verhaltenshinweise Prävention und Reaktion“);
- + aktuelles Informationsmaterial bereitstellen (AR „Leben in der Militärischen Gemeinschaft“ A1-2630/0-9802, Nr. 226 f.);
- + Hinweise auf Angebote von Ansprechstellen (vgl. Nr. 705) und Initiativen im Internet/Intranet und Aushänge am „Schwarzen Brett“ geben (z. B. Anlage 8.2 Aushang „Verhaltenshinweise Prävention und Reaktion“);
- + organisationsbereichs- oder dienststelleninterne Leitfäden gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zur Verfügung stellen;
- + Grenzen aufzeigen und verdeutlichen;
- + intolerantes Verhalten rügen und aufarbeiten.

• Fördern der Kameradschaft/Kollegialität bzw. eines von Vertrauen und Wertschätzung geprägten inneren Gefüges:

- + Vorbildfunktion von Vorgesetzten unterstreichen und aktiv vorleben;
- + auch kleinere Missstände ansprechen und abstellen;

⁸ Siehe auch Abholpunkt A der einsatzlandunspezifischen Ausbildung (ELUSA) gemäß A-221/6 VS-NfD und AR „Persönlichkeitsbildung“ A-2620/7 (in Erstellung).



- + regelmäßige Teambesprechungen durchführen;
- + Kommunikation untereinander fördern;
- + geeignete Gemeinschaftsveranstaltungen fördern, durchführen und begleiten;
- + gemeinsames Bestehen in herausfordernden Situationen in Ausbildung und Übung fördern.

• **Organisatorische Maßnahmen:**

- + Identifikation eventuell gefährdeter Bereiche;
- + verstärkte und gezielte Dienstaufsicht zur Vermeidung von sexueller Belästigung und Diskriminierung;
- + die Kontrolle und die Durchsetzung des Verbots des Einbringens von Tonträgern, Bildträgern, Schriften, Fahnen, Figuren, Abzeichen und ähnlicher Gegenstände, die zu Diskriminierung anstacheln, auffordern oder die Menschenwürde verletzen (A1-2630/0-9802, Nr. 313);
- + die Kontrolle und die Durchsetzung des Verbots des Aufhängens, Auslegens oder in sonstiger Weise Zugänglichmachens von Gegenständen, optischen oder akustischen Darstellungen, die das allgemeine Schamgefühl verletzen oder geeignet sind, andere zu verunglimpfen oder in ihrem Ansehen herabzusetzen (A1-2630/0-9802, Nr. 313).

2. Angehörige des GB BMVg sind bereits zu Beginn ihrer Dienst- bzw. Beschäftigungszeit

- über den Umgang mit Sexualität in der Bundeswehr und die dienstrechtliche bzw. arbeitsrechtliche Relevanz von Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung und korrespondierender Dienstpflichtverletzungen zu informieren und auszubilden,
- über die Strafbarkeit von „pädo philen Handlungen“, die sich nicht erst bei Missbrauch von Kindern und Jugendlichen, sondern bereits aus dem Besitz kinder- und jugendpornografischen Materials ergibt, beispielsweise auf digitalen Medien, aufzuklären,
- über ihre Pflichten im Hinblick auf Kameradschaft, Kollegialität, Wohlverhalten, Persönlichkeitsrechte, Ehrenschtutz, Gleichstellung, Benachteiligungs-, Diskriminierungs- und sexuelle Belästigungsverbote zu belehren und auszubilden,
- hinsichtlich des Umgangs mit unbewussten Einstellungen, Vorurteilen und emotionalen Assoziationen („unconscious bias“) zu sensibilisieren sowie
- darüber zu belehren, dass sexuelle Belästigung und diskriminierendes Verhalten als Dienstpflichtverletzungen bzw. Verstöße gegen dienst- bzw. arbeitsrechtliche Pflichten auch strafrechtlich geahndet werden.

8.2 Aushang „Verhaltenshinweise Prävention und Reaktion“

Die vier Abbildungen dieser Anlage stehen im Regelungsportal über die Registerkarte „Anhänge“ der Regelungsseite als Einzeldokument zum Download bereit.





DER ZUSAMMENHALT IN DER BUNDESWEHR

basiert auf einem
wertschätzenden Miteinander.

Unser Dienst ist geprägt von Toleranz und gegenseitigem Respekt. Daher ist der dienstliche Alltag:

- **FREI** von unkameradschaftlichem und unkollegialem Verhalten!
- **FREI** von abwertendem und ausgrenzendem Verhalten!
- **FREI** von anstößigen Witzen, Blicken und Gesten!
- **FREI** von unerwünschten Berührungen und bedrängender körperlicher Nähe!
- **FREI** von sexuellen Handlungen und Aufforderungen!
- **FREI** von sexualisierten Darstellungen!



Einen ersten guten Anhalt für das eigene Verhalten bildet der

Koblenzer Entscheidungs-Check KEC

Rechtmäßigkeit

Erfülle ich alle rechtlichen Vorgaben?

Öffentlichkeit

Kann mein Handeln getrost in den Medien gezeigt werden?

Wahrhaftigkeit

Kann ich es hinterher mit gutem Gewissen meiner Familie/Freunden/Bekannten erzählen?

Gegenseitigkeit

„Was Du nicht willst, das man Dir tu‘, das füg‘ auch keinem andern zu.“

Allgemeingültigkeit

Könnte mein Handeln für alle zur allgemeingültigen Regel werden? Könnte meine Entscheidung die Basis einer allgemeinverbindlichen Gesetzgebung sein?

© Zentrum Innere Führung Koblenz 12/2021





NIEMAND IST ALLEIN
WENDEN SIE SICH AN IHRE VORGESETZTEN!
WEITERE ANSPRECHPERSONEN KÖNNEN AUCH SEIN:

Vertrauensperson oder Personalrat
Telefon: _____ (VP) _____ (PersR)

Ziv./Mil. Gleichstellungsbeauftragte, Gleichstellungsvertrauensfrau
Telefon: _____ (GleiBmil/ziv) _____ (GleiVF)

Ansprechstelle Diskriminierung und Gewalt in der Bundeswehr
E-Mail: bmvpgchvidiskriminierung@bmvg.bund.de
Telefon: FspNBw 3400 13333 (+49 228 12 – 13333)

Vertretungen des Psychosozialen Netzwerks vor Ort
Telefon: _____ (TrArzt/-Ärztin) _____ (TrPsychologe/-in)
_____ (Militärseelsorge) _____ (Sozialdienst)

Betriebsärztin bzw. Betriebsarzt
Telefon: _____

Die bzw. Der Wehrbeauftragte des Deutschen Bundestages
Anschrift: Platz der Republik 1, 11011 Berlin
E-Mail: wehrbeauftragte@bundestag.de
Telefon: +49 30 227 – 38100

Antidiskriminierungsstelle des Bundes
E-Mail: beratung@ads.bund.de
Telefon: +49 30 18555 – 1810

WEISSER Ring e.V.
E-Mail: info@weisser-ring.de
Telefon: 116 006 (Opfer-Telefon)

Schwerbehindertenvertretung (falls Sie schwerbehindert sind)
Telefon: _____

MUT MACHEN, AUFKLÄREN UND UNTERSTÜTZEN!



8.3 Bezugsjournal

Bezugsdokumente	Titel
1. StGB	Strafgesetzbuch (StGB)
2. AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
3. BGleIG	Gesetz für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Unternehmen und Gerichten des Bundes (Bundesgleichstellungsgesetz – BGleIG)
4. BBG	Bundesbeamtengesetz (BBG)
5. BDG	Bundesdisziplinalgesetz (BDG)
6. BGB	Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)
7. TVöD	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD)
8. SG	Gesetz über die Rechtsstellung der Soldaten (Soldatengesetz – SG)
9. SoldGG	Gesetz über die Gleichbehandlung der Soldatinnen und Soldaten (Soldatinnen- und Soldaten-Gleichbehandlungsgesetz – SoldGG)
10. SGleIG	Gesetz zur Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr (Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz – SGleIG)
11. A-221/6 VS-NfD	Ausbildung zum Herstellen und Halten der individuellen Einsatzbereitschaft
12. A-1300/18	Zuständigkeiten Personalwesen Zivilpersonal
13. A-1340/49	Beförderung, Einstellung, Übernahme und Zulassung mil. Personals
14. A-1410/2	Verbot der Führung der Dienstgeschäfte der Beamtinnen und Beamten
15. A-1410/3	Erteilung von Aussagegenehmigungen an Beamtinnen und Beamte
16. A-2160/6	Wehrdisziplinarordnung und Wehrbeschwerdeordnung
17. A-2163/2	Disziplinarverfahren gegen Beamtinnen und Beamte
18. A-2180/11	Die Rechtspflege der Bundeswehr
19. A-2600/10 VS-NfD	Meldewesen Innere und Soziale Lage der Bundeswehr
20. A-2620/7	Persönlichkeitsbildung
21. A1-2630/0-9802	Leben in der Militärischen Gemeinschaft
22.	Zentrum Innere Führung „Koblenzer Entscheidungsscheck für die ethische Maßstabsfindung“



Sonstige Dokumente und Hilfsmittel	Titel
1. LPartG	Gesetz über die Eingetragene Lebenspartnerschaft (Lebenspartnerschaftsgesetz – LPartG)
2. A-200/5	Meldewesen der Bundeswehr
3. A-1130/3	Militärische Sicherheit/Personeller Geheim- und Sabotageschutz
4. A-1440/2	Anwendung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes
5. A-2610/3	Jugendliche und Bundeswehr
6. SDS-860/0-4005	Wegweiser für den truppenärztlichen Dienst – Geschlechtsangleichende Maßnahmen bei Transsexualismus
7. SDS-3101/2	Leitfaden zum Umgang mit transgeschlechtlichen Menschen

8.4 Änderungsjournal

Version	Gültig ab	Geänderter Inhalt
1	01.09.2023	<ul style="list-style-type: none"> • Erstveröffentlichung

Dieser Ausdruck unterliegt nicht dem Änderungsverbot!



VERHALTENSHINWEISE

Prävention und Reaktion

- unkameradschaftliches & unkollegiales Verhalten
- diskriminierendes Handeln
- sexuelle Belästigung



DER ZUSAMMENHALT IN DER BUNDESWEHR
basiert auf einem
wertschätzenden Miteinander.

Unser Dienst ist geprägt von Toleranz und gegenseitigem Respekt. Daher ist der dienstliche Alltag:

- **FREI** von unkameradschaftlichem und unkollegialem Verhalten!
- **FREI** von abwertendem und ausgrenzendem Verhalten!
- **FREI** von anstößigen Witzen, Blicken und Gesten!
- **FREI** von unerwünschten Berührungen und bedrängender körperlicher Nähe!
- **FREI** von sexuellen Handlungen und Aufforderungen!
- **FREI** von sexualisierten Darstellungen!



Einen ersten guten Anhalt für das eigene Verhalten bildet der

Koblenzer Entscheidungs-Check KEC

Rechtmäßigkeit

Erfülle ich alle rechtlichen Vorgaben?

Öffentlichkeit

Kann mein Handeln getrost in den Medien gezeigt werden?

Wahrhaftigkeit

Kann ich es hinterher mit gutem Gewissen meiner Familie/Freunden/Bekannten erzählen?

Gegenseitigkeit

„Was Du nicht willst, das man Dir tu‘, das füg‘ auch keinem andern zu.“

Allgemeingültigkeit

Könnte mein Handeln für alle zur allgemeingültigen Regel werden? Könnte meine Entscheidung die Basis einer allgemeinverbindlichen Gesetzgebung sein?

© Zentrum Innere Führung Koblenz 12/2021



NIEMAND IST ALLEIN

WENDEN SIE SICH AN IHRE VORGESETZTEN!
WEITERE ANSPRECHPERSONEN KÖNNEN AUCH SEIN:

Vertrauensperson oder Personalrat

Telefon: _____ (VP) _____ (PersR)

Ziv./Mil. Gleichstellungsbeauftragte, Gleichstellungsvertrauensfrau

Telefon: _____ (GleiBmil/ziv) _____ (GleiVF)

Ansprechstelle Diskriminierung und Gewalt in der Bundeswehr

E-Mail: bmvpgchgvidiskriminierung@bmvg.bund.de

Telefon: FspNBw 3400 13333 (+49 228 12 – 13333)

Vertretungen des Psychosozialen Netzwerks vor Ort

Telefon: _____ (TrArzt/-Ärztin) _____ (TrPsychologe/-in)
_____ (Militärseelsorge) _____ (Sozialdienst)

Betriebsärztin bzw. Betriebsarzt

Telefon: _____

Die bzw. Der Wehrbeauftragte des Deutschen Bundestages

Anschrift: Platz der Republik 1, 11011 Berlin

E-Mail: wehrbeauftragte@bundestag.de

Telefon: +49 30 227 – 38100

Antidiskriminierungsstelle des Bundes

E-Mail: beratung@ads.bund.de

Telefon: +49 30 18555 – 1810

WEISSER Ring e.V.

E-Mail: info@weisser-ring.de

Telefon: 116 006 (Opfer-Telefon)

Schwerbehindertenvertretung (falls Sie schwerbehindert sind)

Telefon: _____

MUT MACHEN, AUFKLÄREN UND UNTERSTÜTZEN!

