








**EIN HANDLUNGSLEITFADEN  
BEI SEXUELLER BELÄSTIGUNG  
*FÜR BETROFFENE  
UND VORGESETZTE***

**SEXUELLE BELÄSTIGUNG  
EIN KAVALIERSDELIKT?  
NEIN!**

## INHALTSÜBERSICHT

	Vorwort der Präsidentin .....	3
	Sexuelle Belästigung .....	5
	Handlungsmöglichkeiten .....	7
	Handungsleitfaden .....	9
	Beratungsangebote .....	10
	Gesetzliche Grundlagen .....	12
	Weitere Informationen .....	22

*1. Auflage 2018*



## ■ VORWORT DER PRÄSIDENTIN DER UNIVERSITÄT

Mit einer beunruhigenden Regelmäßigkeit gehen Meldungen über Fälle sexueller Belästigungen am Arbeitsplatz durch die Medien. Daran wird deutlich, dass dies überall passieren kann, in der Privatwirtschaft genauso wie im Öffentlichen Dienst. Die Traumfabrik Hollywood ist ebenso betroffen wie das Europäische Parlament.



Die mediale Aufmerksamkeit ist immer denkbar kurz und danach gerät alles wieder in Vergessenheit. Für Betroffene ist dies eine nicht hinnehmbare Situation. Die Lage ist also ernst.

Welche Schlüsse sollten wir aus dieser Erkenntnis an unserer Universität ziehen? Zuvorderst ist es unsere aller Aufgabe, die Sensibilität für Fälle von sexueller Belästigung und/oder Diskriminierung zu erhöhen und diese mit allen uns zur Verfügung stehenden rechtlichen Mitteln zu ahnden. Die Devise muss hier lauten: Null-Toleranz!

Um das Bewusstsein dafür zu schärfen und die nötigen Hilfsangebote bekannt zu machen, erscheint nun erstmals der vorliegende Handlungsleitfaden bei sexueller Belästigung für Betroffene und Vorgesetzte, der sich insbesondere an alle zivilen Beschäftigten und zivilen Studierenden der Universität der Bundeswehr München richtet.

In der Hoffnung, dass die im Folgenden aufgeführten wichtigen Informationen auf unserem Campus möglichst selten gebraucht werden mögen, wünsche ich dem Leitfaden der zivilen Gleichstellungsstelle gleichwohl eine weite Verbreitung und viele aufmerksame Leserinnen und Leser, damit wir alle für den Ernstfall gut gerüstet sind und dann entschlossen reagieren können.



**Prof. Dr. Merith Niehuss**

**Präsidentin der  
Universität der  
Bundeswehr München**

## ■ WAS IST SEXUELLE BELÄSTIGUNG?







Nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist sexuelle Belästigung „ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird“ (§3 (4) AGG).

Büro des Vorsitzenden  
des Personalrats  
Geb. 101, R.0102  
personalrat@unibw.de

Briefkasten der zivilen  
Gleichstellungsbeauftragten  
Geb. 33, vor R.1151  
gleichstellungsbeauftragte@unibw.de

## **KONKRETE BEISPIELE**

Sexuelle Belästigung und sexuelle Diskriminierung umfassen verschiedenste Verhaltensweisen oder Handlungen und schaffen letztlich ein unwürdiges Arbeitsklima. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat dazu einige Beispiele formuliert.

-  **Unerwünschte sexuelle Handlungen wie bedrängende körperliche Nähe**
-  **Die Aufforderung zu unerwünschten sexuellen Handlungen wie „Setz dich auf meinen Schoß!“**
-  **Sexuell bestimmte körperliche Berührungen, dazu zählen (auch scheinbar zufällige) Berührungen**
-  **Bemerkungen sexuellen Inhalts wie zum Beispiel obszöne Witze oder sexuelle Anspielungen**
-  **Unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen wie pornographische Magazine auf dem Schreibtisch oder Nacktfotos an den Wänden**
-  **Unerwünschtes Versenden von obszönen E-Mails**

**NACHZULESEN UND WEITERE INFORMATIONEN UNTER:  
[WWW.ANTIDISKRIMINIERUNGSSTELLE.DE](http://WWW.ANTIDISKRIMINIERUNGSSTELLE.DE)**

## ■ IHRE HANDLUNGSMÖGLICHKEITEN...

### **...wenn Sie selbst betroffen sind:**

Am erfolgreichsten ist in den meisten Fällen eine direkte Gegenwehr:

- | Machen Sie der Person gegenüber deutlich, dass das Verhalten unerwünscht ist und weisen Sie sie darauf hin, dass Sie sich (bei einer Wiederholung) beschweren werden.
- | Dokumentieren Sie den Vorfall unbedingt zeitnah schriftlich (Datum, Name, Ort, Zeugen).
- | Beschweren Sie sich bei Bedarf tatsächlich (siehe Handlungsschema)!

### **...wenn Ihre Kollegin oder Ihr Kollege betroffen ist:**

- | Schauen Sie nicht weg!
- | Belästigung ist an unserer Universität untragbar! Machen Sie das deutlich!
- | Wahren Sie Vertraulichkeit, wenn sich Betroffene an Sie wenden.
- | Unterstützen Sie bei der Suche nach Personen und Institutionen, die weiterhelfen können.

## ■ IHRE HANDLUNGSMÖGLICHKEITEN...

### ...und Pflichten als Vorgesetzte oder Vorgesetzter

- | Schaffen Sie aktiv die Voraussetzungen für ein vertrauensvolles Arbeitsumfeld.
- | Sie sind dafür verantwortlich, dass in Ihrem Aufgabenbereich die persönliche Integrität und Würde aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter respektiert wird und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz unterbleibt. Zeigen Sie dies auch!
- | Nutzen Sie auch die Möglichkeiten der vertraulichen Beratung.
- | Sprechen Sie mit den Beteiligten!



## ■ HANDLUNGSLEITFADEN IM FALLE EINER SEXUELLEN BELÄSTIGUNG

### Bei sexueller Belästigung

#### EMPFOHLENE AKTION DER ODER DES BETROFFENEN

- Sofortige Gegenwehr, Gedächtnisprotokoll führen, um Fakten zusammenzutragen
- Je nach Schwere der sexuellen Belästigung Strafanzeige stellen und Informationen an Vorgesetzte/ zivile Gleichstellungsstelle/Personalrat

#### VERHALTEN DER ODER DES VORGESETZTEN

- Unterstützung der oder des Betroffenen
- Gespräche suchen
- Dokumentieren
- Ggf. Abmahnung prüfen lassen



### Bei wiederholter sexueller Belästigung

#### EMPFOHLENE AKTION DER ODER DES BETROFFENEN

- Aufsuchen der oder des Vorgesetzten/ Personalrats/ Gleichstellungsstelle
- Je nach Schwere der sexuellen Belästigung Strafanzeige stellen

#### VERHALTEN DER ODER DES VORGESETZTEN

- Unterstützung der oder des Betroffenen
- Gespräche suchen
- Abmahnung aussprechen und Dokumentieren
- Personalmaßnahme prüfen lassen



### Erneut wiederholte sexueller Belästigung

#### EMPFOHLENE AKTION DER ODER DES BETROFFENEN

- Aufsuchen der oder des Vorgesetzten/ Personalrats/ Gleichstellungsstelle
- Je nach Schwere der sexuellen Belästigung Strafanzeige stellen

#### VERHALTEN DER ODER DES VORGESETZTEN

- Vorgesetzte oder Vorgesetzter stellt über Personalrat den Antrag auf Einleitung eines formalen Verfahrens zur Prüfung einer Entlassung aus dem Dienst

## ■ INTERNE BERATUNGANGEBOTE

Alle zivilen Beschäftigten und zivilen Studierenden, die sich sexuell belästigt fühlen, haben die Möglichkeit, sich an der Universität der Bundeswehr München beraten zu lassen.

Zentrale Anlaufstelle zur Erstberatung sind die zivile Gleichstellungsbeauftragte und der Personalrat der Universität der Bundeswehr München.

Hier werden Sie professionell und vertraulich beraten.

### ZIVILE GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE

AkadDir'in Pamela Koch

089-6004-3911

Geb. 33, R.1152

[gleichstellungsbeauftragte@unibw.de](mailto:gleichstellungsbeauftragte@unibw.de)

[www.unibw.de/gleichstellung](http://www.unibw.de/gleichstellung)



### VORSITZENDER DES PERSONALRATS

Wolfgang Riedl

089-6004-4046

Geb. 101, R.0102

[personalrat@unibw.de](mailto:personalrat@unibw.de)

[www.unibw.de/persrat](http://www.unibw.de/persrat)



Als Arbeitgeberin nimmt die Universität der Bundeswehr München ihre Fürsorgepflicht in all ihren Bereichen an oberster Stelle wahr und ahndet alle Verstöße gegen das Verbot von sexueller Belästigung mit den gebotenen Maßnahmen. Dabei verpflichtet sie sich, Personen, die eine Beschwerde führen, vor Benachteiligungen jeglicher Art oder Behinderungen ihrer Karriere zu schützen, um so zu ermöglichen, dass Missstände auch aufgedeckt werden.

## EXTERNE BERATUNGSANGEBOTE



### **WEISSER RING** ZENTRALE AUSSENSTELLE MÜNCHEN

Opfer-Telefon:  
**116 006**

WEISSER RING e. V.  
Postfach 150906  
80046 München  
[www.weisser-ring.de](http://www.weisser-ring.de)



### **HILFSORGANISATION FRAUENNOTRUF MÜNCHEN** BERATUNGSSTELLE UND KRISENTELEFON BEI GEWALT

Telefonische Beratung:  
**089 76 37 37**

Saarstraße 5  
80797 München  
[www.frauennotrufmuenchen.de](http://www.frauennotrufmuenchen.de)



### **HILFETELEFON GEWALT GEGEN FRAUEN** BUNDESAMT FÜR FAMILIE UND ZIVILGESELLSCHAFTLICHE AUFGABEN

Kostenlose Rufnummer:  
**08000 116 016**

[www.hilfetelefon.de](http://www.hilfetelefon.de)

## **GESETZLICHE GRUNDLAGEN**

Hier finden Sie einen Auszug der wichtigsten gesetzlichen Grundlagen für den Schutz vor sexueller Belästigung oder Diskriminierung.

### **GRUNDGESETZ (GG)**

#### **Artikel 1** ***Schutz der Würde***

- (1) Die Würde des Menschen ist unantastbar. Sie zu achten und zu schützen ist Verpflichtung aller staatlichen Gewalt.
- (2) Das Deutsche Volk bekennt sich darum zu unverletzlichen und unveräußerlichen Menschenrechten als Grundlage jeder menschlichen Gemeinschaft, des Friedens und der Gerechtigkeit in der Welt.
- (3) Die nachfolgenden Grundrechte binden Gesetzgebung, vollziehende Gewalt und Rechtsprechung als unmittelbar geltendes Recht.

#### **Artikel 2** ***Freie Entfaltung der Persönlichkeit, Recht auf körperliche Unversehrtheit***

- (1) Jeder hat das Recht auf die freie Entfaltung seiner Persönlichkeit, soweit er nicht die Rechte anderer verletzt und nicht gegen die verfassungsmäßige Ordnung oder das Sittengesetz verstößt.
- (2) Jeder hat das Recht auf Leben und körperliche Unversehrtheit. Die Freiheit der Person ist unverletzlich. In diese Rechte darf nur auf Grund eines Gesetzes eingegriffen werden.

### **ARTIKEL 3 GLEICHHEIT VOR DEM GESETZ**

- (1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.
- (2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.
- (3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

## **BÜRGERLICHES GESETZBUCH (BGB)**

### **§ 618 Pflicht zu Schutzmaßnahmen**

- (1) Der Dienstberechtigte hat Räume, Vorrichtungen oder Gerätschaften, die er zur Verrichtung der Dienste zu beschaffen hat, so einzurichten und zu unterhalten und Dienstleistungen, die unter seiner Anordnung oder seiner Leitung vorzunehmen sind, so zu regeln, dass der Verpflichtete gegen Gefahr für Leben und Gesundheit soweit geschützt ist, als die Natur der Dienstleistung es gestattet.
- (2) Ist der Verpflichtete in die häusliche Gemeinschaft aufgenommen, so hat der Dienstberechtigte in Ansehung des Wohn- und Schlafrums, der Verpflegung sowie der Arbeits- und Erholungszeit diejenigen Einrichtungen und Anordnungen zu treffen, welche mit Rücksicht auf die Gesundheit, die Sittlichkeit und die Religion des Verpflichteten erforderlich sind.
- (3) Erfüllt der Dienstberechtigte die ihm in Ansehung des

Lebens und der Gesundheit des Verpflichteten obliegenden Verpflichtungen nicht, so finden auf seine Verpflichtung zum Schadensersatz die für unerlaubte Handlungen geltenden Vorschriften der §§ 842 bis 846 entsprechende Anwendung.

## **ALLGEMEINES GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ (AGG)**

### **§ 3 *Begriffsbestimmungen***

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

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

(3) Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

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

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

## § 12

### ***Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers***

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

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

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

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

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

## **BUNDESGLEICHSTELLUNGSGESETZ (BGLEIG)**

### **§ 25**

#### **Aufgaben, Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten**

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Aufgabe, den Vollzug dieses Gesetzes sowie des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes im Hinblick auf den Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligungen wegen ihres Geschlechts, insbesondere bei Benachteiligungen von Frauen, zu fördern und zu überwachen. Dies umfasst auch den Schutz von Frauen, die behindert oder von einer Behinderung bedroht sind, sowie den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.



(2) Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten zählen insbesondere:

1. die Dienststelle dabei zu unterstützen, die Ziele dieses Gesetzes zu erreichen und die Erfüllung der allgemeinen Pflichten nach § 4 zu fördern,

2. bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen der Dienststelle mitzuwirken, die die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Beseitigung von Unterrepräsentanzen, die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit sowie den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betreffen,

3. einzelne Beschäftigte bei Bedarf zu beraten und zu unterstützen, insbesondere in den Bereichen der beruflichen Entwicklung und Förderung sowie der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit sowie in Bezug auf den Schutz vor Benachteiligungen, und

4. die Fortbildungsangebote nach § 10 Absatz 5 wahrzunehmen.

(3) Die Gleichstellungsbeauftragte kann Sprechstunden durchführen und jährliche Versammlungen der weiblichen Beschäftigten einberufen. Sie unterrichtet die Dienststellenleitung im Vorfeld über die Einberufung einer Versammlung nach Satz 1. Die Gleichstellungsbeauftragte kann an Personalversammlungen teilnehmen und hat dort ein Rederecht.

(4) Im Falle des § 19 Absatz 2 nimmt die Gleichstellungsbeauftragte der nächsthöheren Dienststelle die ihr nach den Absätzen 1 und 2 zugewiesenen Aufgaben auch für nachgeordnete Dienststellen wahr. Absatz 3 gilt entsprechend.

(5) Die Gleichstellungsbeauftragte der obersten Bundesbehörde ist für den Informations- und Erfahrungsaustausch der Gleichstellungsbeauftragten, Stellvertreterinnen und Vertrauensfrauen in ihrem Geschäftsbereich verantwortlich.

(6) Die Gleichstellungsbeauftragte eines obersten Gerichts hat das Recht, an den Sitzungen des Präsidialrates und dessen Ausschüssen teilzunehmen.

(7) Die Aufgabenwahrnehmung als Gleichstellungsbeauftragte hat Vorrang vor der Wahrnehmung anderer Aufgaben.

## STRAFGESETZBUCH (STGB)

### § 177

#### ***Sexueller Übergriff; sexuelle Nötigung; Vergewaltigung***

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

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

1. der Täter ausnutzt, dass die Person nicht in der Lage ist, einen entgegenstehenden Willen zu bilden oder zu äußern,

2. der Täter ausnutzt, dass die Person auf Grund ihres körperlichen oder psychischen Zustands in der Bildung oder Äußerung des Willens erheblich eingeschränkt ist, es sei denn, er hat sich der Zustimmung dieser Person versichert,

3. der Täter ein Überraschungsmoment ausnutzt,

4. der Täter eine Lage ausnutzt, in der dem Opfer bei Widerstand ein empfindliches Übel droht, oder

5. der Täter die Person zur Vornahme oder Duldung der sexuellen Handlung durch Drohung mit einem empfindlichen Übel genötigt hat.

(3) Der Versuch ist strafbar.

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

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

1. gegenüber dem Opfer Gewalt anwendet,

2. dem Opfer mit gegenwärtiger Gefahr für Leib oder Leben droht oder

3. eine Lage ausnutzt, in der das Opfer der Einwirkung des Täters schutzlos ausgeliefert ist.

(6) In besonders schweren Fällen ist auf Freiheitsstrafe nicht unter zwei Jahren zu erkennen.

Ein besonders schwerer Fall liegt in der Regel vor, wenn

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

2. die Tat von mehreren gemeinschaftlich begangen wird.

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

1. eine Waffe oder ein anderes gefährliches Werkzeug bei sich führt,

2. sonst ein Werkzeug oder Mittel bei sich führt, um den Widerstand einer anderen Person durch Gewalt oder Drohung mit Gewalt zu verhindern oder zu überwinden, oder

3. das Opfer in die Gefahr einer schweren Gesundheitsschädigung bringt.

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

1. bei der Tat eine Waffe oder ein anderes gefährliches Werkzeug verwendet oder

## 2. das Opfer

- a) bei der Tat körperlich schwer misshandelt oder
- b) durch die Tat in die Gefahr des Todes bringt.

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

*Stand: 30.08.2018*

## WEITERE INFORMATIONEN ZUM THEMA GLEICHSTELLUNG



Antidiskriminierungsstelle  
des Bundes

Glinkastraße 24  
10117 Berlin

[www.antidiskriminierungsstelle.de](http://www.antidiskriminierungsstelle.de)



Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend

Glinkastraße 24  
10117 Berlin

[www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung](http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung)



Bundesministerium  
für Arbeit und Soziales

*EINFACH TEILHABEN*

Wilhelmstraße 49  
10117 Berlin

[www.einfach-teilhaben.de](http://www.einfach-teilhaben.de)



## **BÜRO DER ZIVILEN GLEICHSTELLUNGSSTELLE**

**Telefon: 089-6004-3911  
Gebäude 33, Raum 1152**

**Universität der Bundeswehr München  
Werner-Heisenberg-Weg 39  
85577 Neubiberg**



*Universität der Bundeswehr München*

**Zivile Gleichstellungsstelle**