

**Richtlinie gegen Diskriminierung an der TH Aschaffenburg
(AntiDiskrRL)
Grundsätze, Maßnahmen und Verfahren bei Diskriminierung,
Benachteiligung, sexueller Belästigung, sexualisierte Gewalt,
Mobbing und Stalking**

Die Hochschulleitung hat diese Richtlinie gem. Art. 20 Abs. 2 S. 1 BayHSchG vom 23. Mai 2006 (GVBl. S. 245, BayRS 2210-1-1-WK), das zuletzt durch § 2 des Gesetzes vom 23. Mai 2022 (GVBl. S. 221) geändert worden ist, beschlossen. Das Beschwerdeverfahren gem. § 13 AGG wurde unter Mitwirkung des Personalrats gem. Art. 76 I S. 1 Nr. 2 BayPVG festgelegt.

Präambel (Grundsätze)

In ihrem Leitbild bekennt sich die TH Aschaffenburg zu Vielfalt, gegenseitigem Respekt, Chancengleichheit, Gleichstellung und Partizipation. Verantwortung füreinander und Wertschätzung gegenüber allen Menschen sind dabei gemeinsame Basis aller Hochschulmitglieder.

Die Hochschule duldet keine Diskriminierung, Benachteiligung, sexuelle Belästigung, sexualisierte Gewalt, Mobbing und Stalking.

Die TH Aschaffenburg ist sich dessen bewusst, dass es neben der im AGG benannten Benachteiligung und Diskriminierung aus rassistischen Gründen, wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität weitaus mehr Diskriminierungsmerkmale gibt. Zu diesen zählen beispielsweise die soziale Herkunft, der familiäre Status und die Erwerbssituation. Deshalb fordert die Hochschule ihre Mitglieder ausdrücklich dazu auf, eine Diskriminierung gleich welchen Grundes zu unterlassen und gestaltet ihre Strukturen entsprechend.

Die Hochschule möchte alle Hochschulmitglieder ermutigen, die Beratung oder Beschwerde in Anspruch zu nehmen, wenn sie sich betroffen fühlen. An die Beratungsstellen können sich ebenso Hochschulmitglieder wenden, wenn sie Vorfälle beobachtet haben. Ebenso sind Vorschläge willkommen, die das Studieren und Arbeiten an der Hochschule diesbezüglich noch besser gestalten.

In erster Linie setzt sich die TH Aschaffenburg dafür ein, Fehlverhalten im vorgenannten Sinne durch Präventionsmaßnahmen zu verhindern. Wenn es dennoch zu Fehlverhalten kommt, so wird dieses von ihr verfolgt und geahndet.

§ 1 Zweck

Zweck dieser Richtlinie ist einerseits die Prävention vor Diskriminierung, Benachteiligung, sexueller Belästigung, sexualisierter Gewalt, Mobbing und Stalking. Andererseits regelt die Richtlinie das Verfahren, wenn es zu einer Beschwerde wegen eines Verdachtsfalls in den vorgenannten Fällen kommt.

§ 2 Begriffsbestimmung

Eine **Diskriminierung** ist eine Benachteiligung, wenn eine Person eine weniger günstige Behandlung aus rassistischen Gründen, aufgrund ihrer ethnischen Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, sexuellen Identität oder ihres Alters erfährt, ohne dass dies einen sachlichen Grund hat, der die Ungleichbehandlung rechtfertigt.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) definiert „unmittelbare“ und „mittelbare Benachteiligung“, „Belästigung“ und „sexuelle Belästigung“ in § 3 Abs. 1 bis 4 wie folgt:

- (1) „Eine **unmittelbare Benachteiligung** liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 [AGG, Anm. d. Verf.] 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

[AGG, Anm. d. Verf.] 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 [AGG, Anm. d. Verf.] 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 [AGG, Anm. d. Verf.] 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 [AGG, Anm. d. Verf.], 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.“

Sexualisierte Diskriminierung und **Gewalt** am Studien- oder Arbeitsplatz ist jedes geschlechtsbezogene Verhalten, das sich in verbaler, nonverbaler oder physischer Form äußert und bewirkt, dass die Würde von Studierenden und Beschäftigten verletzt wird.

Verhaltensweisen, die als sogenanntes **Mobbing** oder als **Nachstellung (Stalking)** einzustufen sind, können eine Belästigung oder sexuelle Belästigung im oben genannten Sinn darstellen, wenn sie an die im AGG genannten Merkmale anknüpfen.

Knüpfen sie an andere Merkmale an, so gilt diese Richtlinie ebenfalls:

Dabei beschreibt **Mobbing** negative kommunikative Handlungen von einer oder mehreren Personen, die gegen eine Person gerichtet sind und wiederholt sowie systematisch vorkommen.

Stalking bezeichnet wiederholtes widerrechtliches Verfolgen, Nachstellen, penetrantes Belästigen, Bedrohen und Terrorisieren einer Person gegen deren Willen bis hin zu körperlicher und psychischer Gewalt. Stalking steht gem. § 238 StGB unter Strafe.

§ 3 Anwendungsbereich

Die Richtlinie schützt alle Mitglieder der Hochschule i.S.d. Art. 17 BayHSchG¹. Sie umfasst Handlungen von Hochschulmitgliedern und Dritten auf dem Hochschulgelände oder außerhalb dessen,

¹ Bzw. nach Inkrafttreten des HIG i. S. d. Art. 19 HIG.
AntiDiskrRI_V01

wenn mindestens eine Person Hochschulmitglied und in Ausübung ihrer Tätigkeit oder im Rahmen ihres Studiums beteiligt ist.

§ 4 Rechte betroffener Personen

Jedes Hochschulmitglied, das sich betroffen fühlt, hat das Recht, über Diskriminierung, Benachteiligung, sexuelle Belästigung, sexualisierte Gewalt, Mobbing und Stalking zu berichten, sich beraten zu lassen (§ 7) und dagegen mit einer Beschwerde vorzugehen (§ 9).

Ebenso kann jedes Hochschulmitglied, das entsprechende Vorkommnisse beobachtet, berichten und sich beraten lassen.

§ 5 Verpflichtung des Führungspersonals

Personen mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben in Lehre und Forschung, Verwaltung und Selbstverwaltung tragen aufgrund ihrer Fürsorgepflicht die Verantwortung dafür, dass Diskriminierung, Benachteiligung, sexuelle Belästigung, sexualisierte Gewalt, Mobbing und Stalking nicht geduldet werden. Sie sind in ihrem Zuständigkeitsbereich dafür verantwortlich, dass bei Bekanntwerden möglicher Verstöße gegen diese Richtlinie diesen in Abstimmung mit den betroffenen Personen nachgegangen wird.

§ 6 Verfahrensprinzipien

- (1) Das Beratungsgespräch ist ein vertrauliches Gespräch, das stets auch anonym (unter Einschaltung einer dritten Person) in Anspruch genommen werden kann. Es dient allein den Anliegen und Interessen der betroffenen Person, welche auch über zu ergreifende Maßnahmen (siehe Aufzählung in § 7) entscheidet.
- (2) Das Beschwerdeverfahren nach dieser Richtlinie ist von Vertrauensschutz und Weisungsunabhängigkeit geprägt. Es muss der Fürsorge gegenüber der beschwerdeführenden sowie der beschuldigten Person gegenüber gerecht werden. Es wird darauf hingewiesen, dass kein Anspruch auf eine anonyme Behandlung der Beschwerde besteht.
- (3) Zu den Gesprächen im Rahmen einer Beratung und Beschwerde kann die betroffene Person eine eigene Vertrauensperson mitbringen. Es ist sicherzustellen, dass für die betroffene Person und gegebenenfalls die vorgenannte Vertrauensperson keine persönlichen, beruflichen oder ausbildungsbezogenen Nachteile entstehen. Dies gilt nicht, wenn eine Beschwerde wider besseres Wissen erhoben wird.

§ 7 Vertrauliche Unterstützung und Beratung

An die folgenden Stellen kann sich jedes Hochschulmitglied wenden, um sich vertraulich beraten zu lassen: von der Hochschule bestellte Ansprechperson für sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt sowie für (sonstige) Diskriminierung.

Des Weiteren kann sich an folgende Stellen gewendet werden: Familien- und Frauenbüro, Gleichstellungsbeauftragte, Frauenbeauftragte der Hochschule und der Fakultäten, Beauftragte für Studierende mit Behinderung und chronischen Erkrankungen, Vertrauensperson für schwerbehinderte Personen, Studiendekaninnen und Studiendekane.

Mit der betroffenen Person werden mögliche Maßnahmen, die sie selbst ergreifen kann, besprochen:

- Dokumentation der Vorfälle mit Datum, Zeit, Ort, Art des Vorfalls und ggf. Zeugen;
- die belästigende Person auf die Unangemessenheit des Verhaltens ansprechen;
- eine Beschwerde bei der dienstvorgewetzten Person der belästigenden Person stellen;
- ein Beschwerdeverfahren nach (§ 9) dieser Richtlinie einleiten;
- Strafanzeige stellen;
- externe Beratungsangebote in Anspruch nehmen.

Gemeinsam mit der betroffenen Person wird überlegt, ob vorläufige Schutzmaßnahmen erforderlich sind.

§ 8 Beschwerdestelle

Die Beschwerdestelle wird im Justizariat eingerichtet und die Erreichbarkeit für das Beschwerdeverfahren wird durch die Kanzlerin bzw. den Kanzler hochschulöffentlich bekannt gemacht.

§ 9 Beschwerdeverfahren

- (1) Die formlose Beschwerde ist an die Beschwerdestelle zu richten. Die Beschwerde kann mündlich oder in Textform (auch per E-Mail) eingereicht werden.
- (2) Die Beschwerdestelle nimmt unverzüglich Kontakt mit der beschwerdeführenden Person auf, um ein Erstgespräch zu vereinbaren, und darauf hinzuweisen, dass das Einreichen einer Beschwerde sich nicht verlängernd auf die Anspruchsfrist des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) auswirkt.
- (3) In dem Erstgespräch wird der Sachverhalt gem. **Anlage 1** erfasst. Die beschwerdeführende Person wird auf ihre Rechte (u.a. Klage gem. § 15 Abs. 2 AGG), Pflichten sowie externe Beratungsstellen hingewiesen. Das weitere Verfahren wird erläutert. Ebenso wird geprüft, ob vorläufige Maßnahmen zum Schutz der Person erforderlich sind.
- (4) Im Anschluss wird der beschuldigten Person Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme innerhalb einer kurzen, aber angemessenen Frist von in der Regel sieben Werktagen gegeben und der Sachverhalt von der Beschwerdestelle, sofern notwendig, eigenständig ermittelt.
- (5) Auf Grundlage der Stellungnahme und weiteren Sachverhaltsaufklärung wird mit der beschuldigten Person ein Gespräch geführt.
- (6) Der ermittelte Sachverhalt wird bewertet und es werden Vorschläge zur Reaktion vorbereitet. Bei Bedarf können zur Bewertung nach Rücksprache externe Beratungsstellen kontaktiert wer-

den. Die Rücksprache erfolgt, wenn eine beschäftigte Person beschuldigt wird, mit der jeweiligen dienstvorgesetzten Person der beschuldigten Person bzw. wenn eine studierende Person beschuldigt wird, mit der Präsidentin.

- (7) Die Bewertung des Sachverhalts (nach Abs. 6) wird der jeweiligen dienstvorgesetzten Person bzw. wenn eine studierende Person beschuldigt wird der Hochschulleitung zur abschließenden Entscheidung vorgelegt.
- (8) Das Ergebnis wird der beschwerdeführenden sowie beschuldigten Person von der Beschwerdestelle mitgeteilt.
- (9) Das Verfahren ist beschleunigt durchzuführen. In der Regel soll das Beschwerdeverfahren drei Wochen nicht überschreiten.

§ 10 Maßnahmen bei Fehlverhalten

Bei Diskriminierung, Benachteiligung, sexueller Belästigung, sexualisierter Gewalt, Mobbing und Stalking sind die jeweils geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen einzuleiten. Dies hängt im Einzelfall von der Art und Schwere des Verstoßes sowie davon ab, ob und wenn ja, in welchem (Beschäftigungs-) Verhältnis die Person, die sich falsch verhalten hat, zur Hochschule steht. Mögliche Maßnahmen können sein:

1. Allgemeine Maßnahmen
 - Ermahnung zur Verhaltensänderung
 - Anweisungen zu Art und Weise des persönlichen Umgangs miteinander
 - Verpflichtung zur Teilnahme an Schulungsveranstaltungen
 - Androhung arbeitsrechtlicher- oder disziplinarrechtlicher Maßnahmen
2. Arbeitsrechtliche Maßnahmen
 - Abmahnung (
 - Umsetzung
 - Versetzung
 - Kündigung
3. Disziplinarrechtliche Maßnahmen
 - Verweis
 - Geldbuße
 - Gehaltskürzung
 - Umsetzung
 - Versetzung in ein Amt derselben Laufbahn mit geringerem Endgrundgehalt
 - Abordnung
 - Entfernung aus dem Dienst
 - Kürzung des Ruhegehalts
 - Aberkennung des Ruhegehalts
4. Maßnahmen gegenüber Studierenden
 - Ausschluss von einer Lehrveranstaltung
 - Hausverbot
 - Exmatrikulation

5. Maßnahmen gegenüber Dritten
 - Androhung der Kündigung eines bestehenden Vertragsverhältnisses
 - Kündigung eines bestehenden Vertragsverhältnisses
 - Hausverbot
6. Strafrechtliche Maßnahmen
 - Strafanzeige

Die Durchführung eines Beschwerdeverfahrens nach dieser Richtlinie schließt eine arbeits-, dienst- und/oder strafrechtliche Verfolgung nicht aus. Im Falle einer dienst- oder arbeitsrechtlichen Verfolgung kann die Beschwerdestelle das Beschwerdeverfahren aussetzen.

Wird die TH Aschaffenburg wegen einer Benachteiligung, Diskriminierung oder Gewaltanwendung in Anspruch genommen, so kann sie aufgrund der Verletzung vertraglicher bzw. dienstlicher und hochschulrechtlicher Pflichten die beschuldigten Personen im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften auf Ersatz in Anspruch nehmen.

§ 11 Hinzuziehung externer Ansprechpersonen und Institutionen

In Zweifelsfällen können die Beratungs- sowie Beschwerdestelle(n) externe Ansprechpersonen und Institutionen hinzuziehen und in anonymisierter Form von dem vorliegenden Fall berichten. Sofern diese Hinzuziehung nicht kostenfrei erfolgt, werden die Kosten von der Hochschule getragen.

§ 12 Maßnahmen zur Prävention

Die Hochschule möchte Diskriminierung, Benachteiligung, sexuelle Belästigung, sexualisierte Gewalt, Mobbing und Stalking verhindern und ergreift dazu insbesondere die folgenden präventiven Maßnahmen:

- Die Hochschule informiert auf ihrer Homepage und mit Printmedien zu den Themen Diskriminierung, Benachteiligung, sexuelle Belästigung, sexualisierte Gewalt, Mobbing und Stalking.
- Sie bietet ihren Beschäftigten, insbesondere den Ansprechpersonen für eine vertrauliche Beratung sowie den Mitgliedern der Beschwerdestelle sowie dem Führungspersonal, regelmäßig Schulungen zu den Themen an.
- Die Hochschule bestellt mindestens eine Ansprechperson, an die sich alle Hochschulmitglieder wenden können.
- Es erfolgt eine jährliche Berichterstattung und regelmäßige Evaluation.
- Stellenausschreibungen erfolgen diskriminierungsfrei.
- Im Zuge von Neueinstellungen oder Ernennungen wird auf diese Richtlinie hingewiesen.
- Neu aufgenommene Studierende werden im Zuge der Immatrikulation auf diese Richtlinie hingewiesen.
- Nach der Erstaufbereitung dieser Richtlinie wird sie per E-Mail an alle Hochschulmitglieder verschickt.
- Einmal im Jahr erinnert die Hochschulleitung per E-Mail an die Richtlinie.
- Die Richtlinie wird auf der Homepage der TH AB veröffentlicht.

§ 13 Berichtswesen und Evaluation

Die Ansprechpersonen für eine Beratung und die Beschwerdestelle dokumentieren die von ihnen behandelten Fälle und berichten einmal im Jahr der Hochschulleitung und dem Personalrat anonymisiert und unter Wahrung des Datenschutzes. Der Bericht darf keine Rückschlüsse auf die beteiligten Personen ermöglichen.

Personen, die eine Beratung in Anspruch genommen haben, werden um eine Rückmeldung zu dem Verfahren gebeten.

Die Hochschule überprüft fortlaufend ihre Verfahren und Maßnahmen. Sie entwickelt diese, vor allem die allgemeinen präventiven Maßnahmen, weiter.

§ 14 Inkrafttreten

Diese Richtlinie tritt nach Beschluss der Hochschulleitung am Tag nach ihrer Bekanntmachung in Kraft.

Anlagen:

Anlage 1: Muster zur Dokumentation einer Beschwerde

Anlage 2: Formular Schweigepflichtsentbindung

Dokumentation einer Beschwerde nach § 9 AntiDiskrRL, § 13 AGG

Eingang der Beschwerde am:

bei:

schriftlich mündlich

Bestätigung der beschwerdeführenden Person: _____

beschwerdeführende Person: Frau/Herr:

tätig als:

Abteilung:

Vorgesetzte/r:

I. Ermittlung des Sachverhalts/Gegenstand der Beschwerde:

1. Was ist passiert? (aus Sicht der Beschwerdeführerin/des Beschwerdeführers)

2. Welcher sachliche Anwendungsbereich i. S. v. § 2 AGG ist betroffen?

- Zugang zum Beschäftigungsverhältnis, § 2 Abs. 1 lit. 1 AGG
- Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen und Maßnahmen bei der Durchführung und Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses sowie beim beruflichen Aufstieg, § 2 Abs. 1 lit. 2 AGG

3. Von wem ging die Benachteiligung aus?

- Vorgesetzte/r
- andere Beschäftigte
- dritte Person

4. Welches Merkmal ist betroffen?

- Lebensalter
 - Geschlecht
 - sexuelle Identität
 - Religion/Weltanschauung
 - Behinderung
 - ethnische Herkunft/rassistische Zuschreibung
 - nicht im AGG genanntes Merkmal
 - Mobbing (aus keinem im AGG genannten Grund)*
 - Stalking (aus keinem im AGG genannten Grund)*
- *Hinweis an beschwerdeführende Person: keine Ansprüche aus dem AGG

5. Handelt es sich um eine Beschwerde wegen

- unmittelbarer Benachteiligung
- Belästigung
- Anweisung zu einer Benachteiligung

- mittelbarer Benachteiligung
- sexueller Belästigung
- Maßregelung?

6. Wann hat die Benachteiligung stattgefunden?

.....

7. Gibt es Zeugen/Zeuginnen oder Belege?

- ja nein

Falls ja, welche?

8. Wurde die/der Vorgesetzte informiert?

- ja nein

Falls ja, wann und was hat diese/dieser unternommen?

.....

9. Wurden bereits andere Stellen einbezogen (z. B. Personal-/Betriebsrat, Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte, Schwerbehindertenvertretung, Jugend- und Auszubildendenvertretung ...) und was haben diese unternommen?

.....

10. Stellungnahme der Beschwerdegegnerin/des Beschwerdegegners einholen

- schriftlich mündlich Wann angefordert?

Wenn mündlich, was ist aus Sicht der Beschwerdegegnerin/des Beschwerdegegners vorgefallen?

11. Welche Gründe für das oben beschriebene Vorgehen trägt der/die Beschwerdegegner/in vor?

12. Wurde der/die Beschwerdegegner/in bereits von beschwerdeführender Person oder Dritten wegen des Vorfalls angesprochen?

- ja nein

Falls ja, mit welchem Ergebnis?

13. Hat der/die Beschwerdegegner/in bereits andere Personen einbezogen?

- ja nein

Falls ja, wen?

14. Hat der/die Beschwerdegegner/in Kenntnis vom AGG?

ja nein

15. Hat der/die Beschwerdegegner/in an einer AGG-Schulung teilgenommen?

ja nein

Falls ja, wann und in welchem Umfang?

II. Prüfung des Sachverhalts?

1. Es liegt eine Benachteiligung i. S. v. § 7 Abs. 1 AGG vor.

ja nein

2. Die unterschiedliche Behandlung war zulässig (§§ 8, 9, 10 AGG).

ja nein

Wenn ja, aus welchem Grund?

Prüfung des Sachverhalts erfolgt durch:

Weiteres Vorgehen:

3. Es liegt ein sonstiger Verstoß gegen die AntiDiskrRL der TH AB vor.

ja nein

Wenn ja, aus welchem Grund?

Prüfung des Sachverhalts erfolgt durch:

Weiteres Vorgehen:

III. Mitteilung des Ergebnisses der Prüfung an die beschwerdeführende Person

- schriftlich (siehe Anlage) mündlich
 Beschwerdeführer/in Beschwerdegegner/in

am:

Unterschrift:
Unterschrift:
Unterschrift:

IV. Maßnahmen zur Abhilfe und Kontrolle

1. Empfohlene Maßnahmen:

2. Eingeleitete Maßnahmen:

3. Kontrolle:

Wann vorgesehen?

Durch wen?

Kontrolle erfolgt (Ergebnis und Unterschrift)

4. Gründe, dafür, dass infolge der Beschwerde keine konkreten Maßnahmen ergriffen wurden:

Formular Schweigepflichtsentbindung

Name	Vorname
Straße/Nr.	Datum
PLZ	Ort

Entbindung von der Schweigepflicht (gem. § 203 Strafgesetzbuch [StGB]¹)

Hiermit entbinde ich:

Frau/Herrn, der
Technischen Hochschule Aschaffenburg gegenüber

- Frau/Herrn als Ansprechperson für sexuelle Belästigung
und sexualisierte Gewalt sowie für (sonstige) Diskriminierung
oder
- Frau/Herrn
von der Schweigepflicht.

Diese Erklärung dient folgendem Zweck:

und bezieht sich im Einzelnen auf folgende bzw. personenbezogene Daten:

Mir ist bekannt, dass ich diese Erklärung zur Entbindung von der Schweigepflicht jederzeit, mit Wirkung für die Zukunft, widerrufen kann.

Unterschrift

Verteiler: Unterzeichnerin/Unterzeichner Entbundene/Entbundener

¹ Strafgesetzbuch in der Fassung der Bekanntmachung vom 13. November 1998 (BGBl. I S. 3322), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 22. November 2021 geändert worden ist.