

Rechtliche Aspekte zur Vertraulichkeit in Beratungsgesprächen

1. Vertraulichkeit in der Beratung

Beratende Personen in den Anlaufstellen der Universität Bonn sehen sich im Rahmen ihrer Beratertätigkeit oftmals mit Fragen zu den Grenzen ihrer Schweige- oder Offenbarungspflicht konfrontiert.

Jede Beratung beruht auf einem Vertrauensverhältnis, in dem die ratsuchende Person darauf vertrauen kann, dass ihre Angaben nicht missbraucht und nicht an andere weitergegeben werden, denen sie sich gerade nicht anvertrauen wollte. Menschen öffnen sich nur in einem geschützten Raum und ohne psychischen oder sozialen Druck, um ihre Probleme zu besprechen. Eng damit verbunden ist auch Transparenz und Aufklärung über den Umgang mit ihren persönlichen Informationen, die Achtung von Persönlichkeitsrechten und der Selbstbestimmung der ratsuchenden Personen.

Vertraulichkeit bedeutet, dass der Inhalt zwischen ratsuchender und beratender Person bleibt.

Die aus der Vertraulichkeit resultierende Schweigepflicht ist die eine Seite. Auf der anderen Seite unterliegt die beratende Person aber auch bestimmten Offenlegungspflichten und muss neben den Interessen der ratsuchenden Person auch die Interessen anderer wahren. Die Vertraulichkeit gilt also nicht grenzenlos.

Diese beiden Pflichten, die in einem Spannungsverhältnis zu einander stehen, sind nicht immer einfach „unter einen Hut“ zu bringen. Im Einzelfall ist abzuwägen, ob die Schweigepflicht zugunsten der Informationspflicht verletzt werden darf.

Die nachfolgenden Ausführungen sollen einen ersten Überblick über den Inhalt und Grenzen der Schweige- bzw. Offenbarungspflichten geben.

2. Schweige- bzw. Geheimhaltungspflicht

Die beratende Person unterliegt hinsichtlich der die ihr im Laufe einer Beratung zur Kenntnis gebrachten Inhalte der Verschwiegenheitspflicht, die für das verbeamtete Personal in § 37 BeamStG und für das angestellte Personal aus § 3 Abs. 2 TV-L näher geregelt ist; sie ist gemäß § 203 StGB auch strafrechtlich geschützt (vgl. hierzu Ziffer 6).

Die Schweigepflicht schützt fremde Geheimnisse, d.h. Tatsachen, die nur einem beschränkten Personenkreis bekannt sind.

3. Offenbarungs- bzw. Kooperationspflicht

Die an der Universität Bonn beratenden Personen sind in aller Regel entweder angestellt oder stehen in einem Beamtenverhältnis. Hieraus können sich Informationspflichten innerhalb der eigenen Institution gegenüber vorgesetzten Stellen, anderen Kolleg*innen. Auch können für sie möglicherweise Informationspflichten gegenüber außenstehenden Stellen wie etwa gegenüber den Strafverfolgungsbehörden oder dem Gericht bestehen.

4. Spannungsverhältnis

In diesem Spannungsfeld zwischen Schweige- und Offenbarungspflicht hat die beratende Person eine im Einzelfall nicht immer einfache Güterabwägung zwischen den verschiedenen Interessen vorzunehmen, wenn es darum geht ihr anvertraute Informationen an Dritte weiterzugeben.

Informationen, die für die Aufgabenerfüllung einer vorgesetzten Person in irgendeiner Weise relevant sind, dürfen dienstlich betrachtet weitergegeben werden, sofern hierfür ein zwingender Bedarf/öffentliches Interesse besteht. Zu prüfen ist allerdings zuvor, ob das Ziel der Unterrichtung auch erreicht werden kann, wenn die Information anonymisiert erfolgt.

Eine Information muss zum Beispiel erfolgen, wenn es um den Schutz anderer geht, für die ebenfalls eine Fürsorgepflicht besteht. Dies ist z.B. der Fall, wenn Maßnahmen zum Schutz anderer Personen erforderlich werden. In diesem Fall kann die vorgesetzte Person auch Informationen von der beratenden Person verlangen.

Um beratenden Personen mehr Sicherheit im Zusammenhang mit vorgesetzten Personen zu geben und die Rechte ratsuchender Personen zu stärken, gibt es etwa für Beratungslehrkräfte in Hamburg Arbeitsanweisungen, die vorsehen, dass persönlich mitgeteilte Inhalte der Beratung vertraulich sind und nur bei akuten Gefährdungen die Schulleitung über den anstehenden Handlungsbedarf informiert werden muss; die ratsuchenden Personen werden darüber vorher aufgeklärt.

5. Anzeigepflicht gemäß § 138 Abs. 1 StGB

Das Strafgesetzbuch sieht keine allgemeine Pflicht zur Anzeige von Straftaten vor. Eine Anzeigepflicht besteht nur, soweit die Voraussetzungen des § 138 Abs. 1 StGB erfüllt sind. In diesen Fällen geht die sich hieraus ergebende gesetzliche Offenbarungspflicht der Schweigepflicht vor.

§ 138 StGB sieht eine Strafbarkeit vor, wenn jemand von dem Vorhaben oder der Ausführung bestimmter Delikte glaubhaft erfährt und eine Anzeige unterlässt.

Strafbar ist grundsätzlich nur das Unterlassen der Anzeige einer *geplanten* Straftat, nicht jedoch das Unterlassen der Anzeige einer Straftat in der Vergangenheit.

Die Anzeigepflicht erstreckt sich ausschließlich auf die in dieser Vorschrift genannten Straftaten. Andere Straftaten unterliegen nicht der Anzeigepflicht. Nicht erfasst sind etwa Körperverletzungsdelikte oder Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung.

6. Mittelbare Anzeigepflicht aus § 323c StGB

§ 323c StGB stellt denjenigen unter Strafe, der bei Unglücksfällen oder gemeiner Gefahr oder nicht Hilfe leistet, obwohl dies erforderlich und ihm den Umständen nach zuzumuten, insbesondere ohne erhebliche eigene Gefahr und ohne Verletzung anderer Pflichten möglich ist.

Aus dieser Pflicht, erforderliche Hilfe zu leisten, lässt sich keine pauschale Pflicht zur Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden ableiten. Erforderlich ist nur die Hilfe, die zur Zeit den drohenden Schaden auf die wirksamste Weise abwenden kann, was durch die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden aber in der Regel nicht der Fall ist.

7. Zeugnisverweigerungsrecht

Jede*Jeder hat die staatsbürgerliche Pflicht vor Gericht durch seine Aussage als Zeugin*Zeuge zur Sachverhaltsklärung beizutragen. Eine Ausnahme besteht nur dann, wenn jemand persönliche oder sachliche Zeugnisverweigerungsrechte geltend machen kann.

Besteht ein Zeugnisverweigerungsrecht, kann vor Gericht die Aussage verweigert werden. Besteht kein Zeugnisverweigerungsrecht, ist vor Gericht vollständig und wahrheitsgemäß auszusagen. Damit geht die Zeugnispflicht insoweit der Schweigepflicht vor.

Die beratenden Personen an der Universität Bonn dürften in aller Regel kein Zeugnisverweigerungsrecht aus beruflichen Gründen haben. Die sich bei ihnen aus § 203 Abs. 2 StGB ergebende Schweigepflicht berechtigt nicht dazu, die Aussage in einem Strafprozess zu verweigern. Sie dürfen jedoch erst nach Erteilung einer Aussagegenehmigung aussagen. Dies gilt sowohl für verbeamtetes als auch für angestelltes Personal.

8. Schweigepflicht gemäß § 203 StGB

Strafrechtlich relevant ist ein Verhalten, bei dem unbefugt ein fremdes Geheimnis offenbart wird, dass einer Person aus den in § 203 StGB aufgezählten Berufsgruppen anvertraut worden ist.

Die allermeisten beratenden Personen an der Universität Bonn fallen nicht unter die explizit in § 203 Abs. 1 StGB genannten Berufsgruppen. Jedoch werden sie in aller Regel über § 203 Abs. 2 StGB von der Schweigepflicht erfasst.

Keine Strafbarkeit nach § 203 StGB tritt ein, wenn die Offenbarung eines Geheimnisses „befugt“ erfolgte. Befugt bedeutet, dass die Mitteilung an Dritte gesetzlich geboten oder jedenfalls erlaubt ist.

Wichtigster Fall ist die Einwilligung (Schweigepflichtentbindung) der ratsuchenden Person. Ebenfalls keine Strafbarkeit liegt vor, wenn die Güterabwägung zwischen persönlichem Vertrauensschutz und öffentlichem Interesse ergibt, dass das Geheimhaltungsinteresse hinter das öffentliche Interesse zurücktritt.

9. Datenschutz

Zum Kontext Vertrauensschutz gehört auch das Thema Datenschutz, auf das im Rahmen dieser Ausarbeitung aber nicht weiter eingegangen werden soll, da es datenschutzrechtlich um einen anderen Aspekt geht.

Datenschutzrechtlich geht es um die Frage, ob personenbezogene Daten weitergegeben werden dürfen. Im Rahmen der Schweigepflicht wird dagegen geprüft, ob anvertraute Geheimnisse weitergegeben werden dürfen.

10. Hinweisgeberschutzgesetz

Eine Sonderstellung nimmt die Meldestelle nach dem Hinweisgeberschutzgesetz ein, für die gesetzliche Besonderheiten gelten.

Da diese Vorschriften nicht für andere Beratungs- oder Meldestellen gelten, wird an dieser Stelle auf eine vertiefende Darstellung der Besonderheiten verzichtet.

11. Situation an der Universität Bonn

An der Universität Bonn stehen ratsuchenden Personen verschiedene Einrichtungen und Anlaufstellen zur Verfügung. Die dort geführten Gespräche sind vertraulich zu behandeln, es sei denn die ratsuchenden Personen vereinbaren mindestens in Textform die Weitergabe des Gesprächsinhalts an Dritte, insbesondere an die Verwaltungsstelle Diskriminierungsschutz, an Strafverfolgungsbehörden oder auch an eine interne oder externe psychologische Beratungsstelle. Zeugenpflichten bleiben unberührt.

Dieser Grundsatz ist sowohl in der Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt (§ 5 Abs. 6) als auch im aktuellen Entwurf der Antidiskriminierungsrichtlinie (§ 5 Abs. 6) vorgesehen.

Sofern die ratsuchende Person zustimmt, sind nach den Regelungen der beiden Richtlinien alle Personen mit Lehr-, Betreuungs-, Ausbildungs- und Leitungsaufgaben bei einem Diskriminierungsverdacht verpflichtet, die Verwaltungsstelle Diskriminierungsschutz/AGG-

Beschwerdestelle zu informieren. Außerdem sind alle am Verfahren Beteiligten zur Vertraulichkeit verpflichtet.

In den Richtlinien ist ferner noch einmal ausdrücklich festgehalten, dass universitäre Funktionstragende sowie Personen mit Lehr-, Ausbildungs- und Leitungsaufgaben in ihrem Arbeitsbereich für die Einhaltung dieser Richtlinien verantwortlich sind (vgl. § 4 Abs. 4 in der der Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt und im Entwurf der Antidiskriminierungsrichtlinie).

Die Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt ist als Anlage beigelegt. Der Entwurf der Antidiskriminierungsrichtlinie befindet sich noch in der Abstimmung und ist daher dieser Ausarbeitung nicht beigelegt.

12. Ergebnis

- Sofern den beratenden Personen im Rahmen eines Beratungsgesprächs etwas vertraulich mitgeteilt wird, unterliegen sie der Schweigepflicht.
- Diese Schweigepflicht gilt allerdings nicht unbegrenzt. Sofern keine Einwilligung (Schweigepflichtentbindung) vorliegt, ist nach hiesiger Auffassung eine Offenlegung gegenüber universitären Funktionsträgern sowie Personen mit Lehr-, Ausbildungs- und Leitungsaufgaben, deren Aufgabe es ist, die Einhaltung der Richtlinien zu wahren, zulässig, wenn eine **akute Gefährdung** anderer vorliegt.
- Auf diese Einschränkung sollte daher unbedingt zu Beginn des Gesprächs hingewiesen werden.
- Nach hiesiger Auffassung geltenden die hier dargestellten Aspekte zur Schweigepflicht, sofern es keine besonderen gesetzlichen Regelungen für bestimmte Beratungsstellen gibt, ohne Unterschied für Ombudspersonen und Beauftragte. Sie gilt auch für Vorgesetzte, wenn ihnen im Rahmen ihrer Tätigkeit als beratende Person etwas anvertraut wird.

Anders als z.B. die Universität zu Köln in ihrer Antidiskriminierungsrichtlinie sind bei uns Personen mit Lehr-, Leitungs- und Ausbildungsfunktionen nicht grundsätzlich als vertrauliche Erstkontaktmöglichkeiten vorgesehen. Die Schweigepflicht gilt hier anders als bei den Beratungsstellen nicht „automatisch“. Sollte dennoch etwas vertraulich mitgeteilt werden, wäre dies bei einer Weitergabe an Dritte im Rahmen der Abwägung zu berücksichtigen.

- Zur Klarstellung, wann eine Information innerhalb der Universität Bonn weitergegeben werden muss, wird eine Konkretisierung in den Richtlinien für sinnvoll gehalten. Denkbar ist auch eine Dienstanweisung, wie sie in einigen Bundesländern für Beratungslehrkräfte erfolgt ist.

Eine Begrenzung der Beratungsstellen, die vertraulich beraten, ist gegenwärtig nicht in den Richtlinien vorgesehen. Die Richtlinien sprechen bei der Aufzählung nur von „insbesondere“.

Die nachfolgenden Anpassungen der Regelungen der Richtlinien stellen einen ersten Aufschlag dar und sind noch nicht mit weiteren Stellen abgestimmt.

- Formulierungsvorschlag für eine Konkretisierung von § 5 Abs. 6 bei gleichzeitiger Streichung von § 4 Abs. 6 in den Richtlinien:

*Alle Beratungsgespräche nach Abs. 1 und Abs. 5 sind vertraulich zu behandeln. Mögliche Grenzen der Vertraulichkeit sind im Beratungsgespräch zu Beginn des Gesprächs transparent zu machen (z.B. Pflicht zur Information der Hochschulleitung bei akuten Gefährdungen oder Pflicht als Zeugin*Zeuge vor Gericht auszusagen). Vereinbaren die Gesprächsteilnehmer*innen mindestens in Textform die Weitergabe des Gesprächsinhalts oder von Teilen des Gesprächsinhalts an Dritte, insbesondere an die in § 6 Abs. 3 Satz 1 zuständige Stelle, an Strafverfolgungsbehörden oder auch an eine interne oder externe psychologische Beratungsstelle, liegt eine Befugnis zur Weitergabe vor (Schweigepflichtentbindung).*

- Solange es nur um Beratung (informelles Verfahren) geht, haben es die ratsuchenden Personen weitestgehend in der Hand den weiteren Fortgang zu steuern. Anders sieht es aus, wenn es zu einer Beschwerde (formellen Verfahren) kommt, da die Beschwerde der Information der Universität Bonn dient, damit sie ggfs. den ihr obliegenden arbeits- und dienstrechtlichen Pflichten nachkommen kann. Dieser Pflicht kann sie nur nachkommen, wenn sie personenbezogene Daten und den Inhalt der Beschwerden an Dritte weitergibt. Den die Beschwerde einlegenden Personen muss daher bewusst gemacht werden, dass im Fall eines formellen Verfahrens der Sachverhalt an Dritte weitergeben werden muss.

Um dies zu verdeutlichen, wird folgende Fassung von § 6 Abs. 2 vorgeschlagen:

*Die Beschwerde dient der Information der Universität Bonn mit dem Ziel der Aufklärung des Sachverhalts. Für diese Aufklärung ist es in aller Regel erforderlich, die personenbezogenen Daten der Betroffenen und den Inhalt oder Teile des Inhalts der Beschwerde an die Beschuldigte*den Beschuldigten, Zeuginnen*Zeugen und andere Stellen weiterzugeben und von dort Informationen einzuholen. Hierüber sind die Betroffenen zu Beginn des Beratungsgesprächs (Absatz 4) aufzuklären und deren Einwilligung einzuholen. Sollte die Einwilligung nicht gegeben werden, gilt die Beschwerde als nicht eingelegt. Die Rücknahme einer eingelegten Beschwerde durch die Betroffenen ist nur möglich, sofern die Universität Bonn nicht zum Handeln verpflichtet ist (z.B. aufgrund arbeits- oder dienstrechtlicher Vorgaben).*

Bonn, 17. Mai 2024

Gez. Abresch

Anlage

- Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt