

## **AMTLICHE MITTEILUNGEN DER HOCHSCHULE BREMEN**

**Ausgabe 1 / 2022**

**Vom 2. Februar 2022**

### **Inhalt:**

<b>Ordnung zur Änderung der Zugangs- und Zulassungsordnung für die konsekutiven Masterstudiengänge der Hochschule Bremen</b>	<b>(S. 2)</b>
<b>Satzung der Hochschule Bremen über die Festsetzung von Zulassungszahlen für höhere Fachsemester für das Sommersemester 2022 (Zulassungszahlensatzung)</b>	<b>(S. 2)</b>
<b>Änderung der Grundordnung der Hochschule Bremen</b>	<b>(S. 4)</b>
<b>Allgemeine Geschäftsordnung der Hochschule Bremen zum Verfahren der Kollegialorgane</b>	<b>(S. 5)</b>
<b>Bekanntmachung gemäß Ziffer 14 der Dienstanweisung zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz</b>	<b>(S. 14)</b>

## **Ordnung zur Änderung der Zugangs- und Zulassungsordnung für die konsekutiven Masterstudiengänge der Hochschule Bremen**

Vom 14. Dezember 2021

Die Rektorin der Hochschule Bremen hat am 16. Dezember 2021 gemäß § 110 Absatz 3 des Bremischen Hochschulgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 9. Mai 2007 (Brem.GBl. S. 339), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 24. Februar 2021 (Brem.GBl. S. 216), die vom Akademischen Senat der Hochschule Bremen auf der Grundlage von § 33 Absatz 6 Satz 2 BremHG und § 3 Absatz 2 Nummer 6 des Bremischen Hochschulzulassungsgesetzes (BremHZG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 9. November 2010 (Brem.GBl. S. 548), zuletzt geändert durch Geschäftsverteilung des Senats vom 20. Oktober 2020 (Brem.GBl. S. 1172), beschlossene Änderung der Zugangs- und Zulassungsordnung für die konsekutiven Masterstudiengänge der Hochschule Bremen genehmigt.

### **Artikel 1**

Die Zugangs- und Zulassungsordnung für die konsekutiven Masterstudiengänge der Hochschule Bremen vom 10. Dezember 2013 (Amtliche Mitteilungen der Hochschule Bremen 4/2013), die zuletzt durch Ordnung vom 18. Mai 2021 (Amtliche Mitteilungen der Hochschule Bremen 4/2021) geändert wurde, wird wie folgt geändert:

In der Anlage „Fachspezifische Zugangs- und Zulassungsvoraussetzungen“ erhält in der Zeile des Studiengangs Schiffbau und Meerestechnik M. Eng. die Spalte „Fremdsprachenkenntnisse, Abs. 3 Nr. 2“ den Eintrag „Englisch B2“.

### **Artikel 2**

Diese Änderungsordnung tritt am Tag nach der Genehmigung durch die Rektorin in Kraft.

Genehmigt, Bremen, den 16. Dezember 2021

Die Rektorin der Hochschule Bremen

## **Satzung der Hochschule Bremen über die Festsetzung von Zulassungszahlen für höhere Fachsemester für das Sommersemester 2022 (Zulassungszahlensatzung)**

Vom 27. Januar 2022

Die Rektorin der Hochschule Bremen hat am 28. Januar 2022 gemäß § 110 Absatz 3 Bremisches Hochschulgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 9. Mai 2007 (Brem.GBl. S. 339), zuletzt geändert durch Gesetz vom 24. Februar 2021 (Brem.GBl. S. 216), die vom Rektorat der Hochschule Bremen aufgrund § 1 Absatz 2 des Bremischen Hochschulzulassungsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 9. November 2010 (Brem.GBl. S. 548), zuletzt geändert durch Geschäftsverteilung des Senats vom 20. Oktober 2020 (Brem.GBl. S. 1172), am 27. Januar 2022 beschlossene Satzung der Hochschule Bremen über die Festsetzung von Zulassungszahlen für höhere Fachsemester für das Sommersemester 2022 in der nachstehenden Fassung genehmigt.

### **§ 1**

#### **Allgemeine Bestimmungen zu den Zulassungszahlen für Studienbewerberinnen und Studienbewerber**

(1) Die Zahl der an der Hochschule Bremen im Sommersemester 2022 aufzunehmenden fortgeschrittenen Studienbewerberinnen und Studienbewerber (Zulassungszahl) wird gemäß der Anlage zu dieser Satzung festgesetzt.

(2) In den in der Anlage nicht genannten Studiengängen bestehen keine Zulassungsbeschränkungen für höhere Fachsemester.

(3) In den Studiengängen, in denen Zulassungszahlen festgesetzt sind, werden Studienbewerberinnen und Studienbewerber bis zur festgesetzten Zulassungszahl (Höchstzahl) zugelassen; darüber hinaus wird die Zulassung versagt (Zulassungsbeschränkung).

## § 2

### Ermittlung der Zulassungszahlen

(1) Die Zahl der freien Studienplätze in einem Studiengang in höheren Fachsemestern wird ermittelt, indem der Ausbildungskapazität des Studiengangs die am Beginn des Semesters ermittelte Vorbelegung gegenübergestellt wird. Die Ausbildungskapazität wird auf Grundlage der Kapazitätsberechnung für das Studienjahr 2021/22 ermittelt. Bei der Ermittlung der Vorbelegung sind nur die Studierenden zu berücksichtigen, die die Regelstudienzeit noch nicht überschritten haben. Die Ausbildungskapazität eines Studiengangs ergibt sich aus der um den Schwundfaktor verminderten Studienanfängerzahl, multipliziert mit der Zahl der Regelstudienzeitsemester des Studiengangs.

(2) Die Zulassungszahl für höhere Fachsemester ergibt sich aus der Differenz zwischen der Ausbildungskapazität und der Vorbelegung zu Beginn des Wintersemesters 2021/22, erhöht um den Schwundfaktor.

(3) Bei neuen und auslaufenden Studiengängen kann eine Zulassung – soweit eine Zulassungszahl festgesetzt worden ist, bis zur Höhe der festgesetzten Zulassungszahl – nur dann erfolgen, wenn in dem Fachsemester, für welches die Aufnahme begehrt wird und für welches die Voraussetzungen erfüllt werden, Studierende immatrikuliert sind und entsprechende Lehrveranstaltungen angeboten werden.

## § 3

### Inkrafttreten

Diese Satzung tritt mit der Genehmigung durch die Rektorin in Kraft.

Genehmigt, Bremen, den 28. Januar 2022

Die Rektorin der Hochschule Bremen

### Anlage

Zulassungszahlen für Studiengänge der Hochschule Bremen

a) Bachelorstudiengänge

ES Wirtschaft und Verwaltung (ESWV)	0
IS Tourismusmanagement (ISTM)	0
IS Wirtschaftsingenieurwesen (ISWI)	17
Betriebswirtschaft (BW)	15
Betriebswirtschaft / Internationales Management (BIM)	0
Angewandte Wirtschaftssprachen und Internationale Unternehmensführung (AWS)	
- Arabisch	0
- Japanisch	0
Architektur (A)	0
Bauingenieurwesen (BAU)	0
IS Politikmanagement (ISPM)	7
Soziale Arbeit (SOZARB)	0
IS Pflege- und Gesundheitsmanagement (ISPG) <sup>1)</sup>	0
IS Hebammen <sup>2)</sup>	0

IS Angewandte Freizeitwissenschaft (ISAF)	1
Technische Informatik (TI)	0
Dualer Studiengang Informatik (DSI)	0
Maschinenbau (M)	0
Luft- und Raumfahrttechnik (LUR)	0
IS Technische und Angewandte Biologie (ISTAB)	0

## b) Masterstudiengänge

Business Management (BM)	0
Architektur/Environmental Design (A)	2
Bauen und Umwelt (Infrastruktur) (BuU)	0
Zukunftsfähige Energie- und Umweltsysteme (ZEUS)	0
Praxisforschung und Innovation in der Sozialen Arbeit (SOZARB)	0
IS nachhaltige Freizeit- und Tourismusedwicklung (ISFT)	0
Electronics Engineering (MScEE)	0
Informatik (KSS)	0
Maschinenbau (M)	0
Aerospace Technologies (AT)	0
Bionik: Mobile Systeme (BMS)	2
IS Technische und Angewandte Biologie (ISTAB)	13

<sup>1)</sup> Auslaufender bzw. ausgelaufener Studiengang

<sup>2)</sup> Neuer im Aufbau befindlicher Studiengang

**Abkürzungen:** IS = Internationaler Studiengang, ES = Europäischer Studiengang

## Änderung der Grundordnung der Hochschule Bremen

Vom 17. November 2020

Die Senatorin für Wissenschaft und Häfen hat am 25. Januar 2022 gemäß § 110 Absatz 1 Nummer 1 Bremisches Hochschulgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 9. Mai 2007 (Brem.GBl. S. 339), zuletzt geändert durch Gesetz vom 24. Februar 2021 (Brem.GBl. S. 216), die vom Akademischen Senat der Hochschule auf Grundlage des § 3 BremHG am 17. November 2020 beschlossene Änderung der Grundordnung der Hochschule Bremen in der nachstehenden Fassung genehmigt.

### Artikel 1

Die Grundordnung der Hochschule Bremen vom 16. Dezember 2008 (Amtliche Mitteilungen 2/2010, 2/2019) wird wie folgt geändert:

1. § 25 Absatz 6 wird aufgehoben.

2. § 26 erhält folgende Fassung:

#### „§ 26 Geschäftsordnung

(1) Das Nähere zu den §§ 23 und 25 wird in der Allgemeinen Geschäftsordnung zum Verfahren der Kollegialorgane geregelt.

(2) Die Allgemeine Geschäftsordnung enthält auch Bestimmungen zu digitalen Sitzungs- und Beschlussformaten für notwendige Beschlüsse in der veranstaltungsfreien Zeit und die Fälle, in denen

aus besonderen Gründen Präsenzsitzungen nicht durchgeführt werden können. Sie enthält Regelungen zur Beschlussfassung im Umlaufverfahren, insbesondere in unaufschiebbaren Angelegenheiten, in denen eine notwendige Entscheidung weder in einer Präsenzsitzung noch in einer Sitzung in einem digitalen Format rechtzeitig herbeigeführt werden kann. Die Allgemeine Geschäftsordnung bestimmt die Bedingungen für geheime Abstimmungen sowie Wahlentscheidungen in digitalen Formaten und schafft Regelungen zur Herstellung der Hochschulöffentlichkeit und, soweit erforderlich, von Öffentlichkeit, auch außerhalb von Präsenzsitzungen entsprechend dem allgemeinen technischen Standard und nach Maßgabe der vorhandenen Möglichkeiten.

(3) Der Akademische Senat und die Fakultätsräte können für sich und die von ihnen eingesetzten Gremien ergänzende Bestimmungen treffen, die der Genehmigung durch die Rektorin bzw. den Rektor bedürfen.“

## **Artikel 2**

Diese Änderung tritt mit der Genehmigung durch die Senatorin für Wissenschaft und Häfen in Kraft.

Genehmigt, Bremen, den 25. Januar 2022

Die Senatorin für Wissenschaft und Häfen

## **Allgemeine Geschäftsordnung der Hochschule Bremen zum Verfahren der Kollegialorgane**

Vom 17. November 2020

Die Rektorin der Hochschule Bremen hat am 20. November 2020 gemäß § 110 Absatz 3 des Bremischen Hochschulgesetzes (BremHG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 9. Mai 2007 (Brem.GBl. S. 339), zuletzt geändert durch Gesetz vom 14. Juli 2020 (Brem.GBl. S. 712), die vom Akademischen Senat der Hochschule auf Grundlage des § 101 Absatz 1 Satz 4 BremHG am 17. November 2020 beschlossene Neufassung der Allgemeinen Geschäftsordnung zum Verfahren der Kollegialorgane in der nachstehenden Fassung genehmigt.<sup>1</sup>

### **§ 1**

#### **Geltungsbereich**

(1) Die Allgemeine Geschäftsordnung findet vorbehaltlich abweichender Regelungen in Satzungen und Ordnungen der Hochschule Anwendung für das Verfahren aller im Bremischen Hochschulgesetz vorgesehenen und zugelassenen Gremien und Einrichtungen der Hochschule Bremen, insbesondere des Akademischen Senats, der Fakultäts- und Abteilungsräte, der Zentralen Kommission für Frauenfragen, der Berufungskommissionen, der Studienkommissionen, der weiteren Kommissionen und Ausschüsse des Akademischen Senats, der Fakultäts- und Abteilungsräte sowie der sonstigen Organisationseinheiten gemäß §§ 91 und 92 BremHG (nachfolgend „Gremien“).

(2) Das Rektorat und die Dekanate geben sich jeweils eigene Geschäftsordnungen. Der Akademische Senat und die Fakultätsräte können für sich und die von ihnen eingesetzten Gremien ergänzende Bestimmungen treffen, die der Genehmigung durch die Rektorin oder den Rektor bedürfen.

### **§ 2**

#### **Sitzungsformate**

Die Sitzungen der Gremien erfolgen in der Regel in Präsenz. Präsenzsitzungen können durch digitale Sitzungsformate (§ 13) ersetzt werden, wenn sie aus besonderen Gründen nicht in physischer

---

<sup>1</sup> Genehmigung der im Rahmen der rechtsaufsichtlichen Prüfung erfolgten Neufassung des § 15 Absatz 2 Satz 1 am 1. Februar 2022.

Anwesenheit der Mitglieder und sonstigen Verfahrensbeteiligten durchgeführt werden können. Sie gelten in diesem Fall, ohne dass es eines Einverständnisses der Beteiligten bedürfte, als Sitzungen im Sinne des Teils VII des Bremischen Hochschulgesetzes und der darauf basierenden Rechtsnormen.

### § 3

#### **Vorsitz und Vorstand**

(1) Soweit das Bremische Hochschulgesetz bzw. Satzungen der Hochschule nichts Anderes bestimmen, wählt jedes Gremium eine Vorsitzende oder einen Vorsitzenden oder einen Vorstand sowie entsprechende Stellvertreterinnen oder Stellvertreter aus der Mitte seiner Mitglieder. Abwahl oder Rücktritt der oder des Vorsitzenden bzw. des Vorstands sind zulässig, wenn gleichzeitig ein kommissarischer Vorsitz gewählt und das Verfahren zur Neuwahl eingeleitet wird. Abberufung, Rücktritt und Neuwahl sind in dem Tagesordnungsvorschlag zu einer ordentlichen Sitzung des Gremiums anzukündigen.

(2) Ist für die Amtsperiode eines Gremiums ein Vorstand oder ein Vorsitz noch nicht bestimmt oder gewählt, lädt der bisherige Vorstand oder die oder der bisherige Vorsitzende, bei neu gebildeten Kommissionen oder Ausschüssen die oder der Vorsitzende des bestellenden Gremiums, rechtzeitig zu Beginn einer Amtsperiode zur ersten Sitzung ein; die Wahl des Vorstandes bzw. der oder des Vorsitzenden ist zwingender Tagesordnungspunkt. Die konstituierende Sitzung eines neugewählten Gremiums kann vor Beginn seiner Amtsperiode durchgeführt werden, wenn die Mitglieder des Gremiums endgültig bestimmt sind. In diesem Fall ist die Tagesordnung auf die Wahl des Vorsitzes oder Vorstands sowie den Tagesordnungspunkt „Verschiedenes“ zu beschränken.

(3) Der Vorstand bzw. die oder der Vorsitzende bereitet die Sitzungen vor, beruft sie ein, leitet sie und sorgt für die Umsetzung der gefassten Beschlüsse.

### § 4

#### **Einberufung der Gremien**

(1) Der Vorstand oder die oder der Vorsitzende beruft das Gremium mindestens einmal im Semester ein. Ferner muss zu ordentlichen und außerordentlichen Sitzungen geladen werden, wenn:

- a) die Rektorin oder der Rektor gemäß § 81 Absatz 5 BremHG die Einberufung verlangt,
- b) ein schriftliches Verlangen von mindestens 25 % der Mitglieder eines Gremiums oder aller Mitglieder einer Gruppe vorliegt,
- c) eine Wahl erforderlich ist.

Ausschüsse und Kommissionen werden zusätzlich dann einberufen, wenn das bestellende Gremium dies verlangt.

(2) Die Ladung zu allen Gremiensitzungen soll per E-Mail erfolgen. Die Ladung enthält die Angabe der vorläufigen Tagesordnung und alle zu den Tagesordnungspunkten gehörenden Beratungsunterlagen. Sitzungsunterlagen, die personenbezogene Daten enthalten, dürfen nicht per E-Mail übermittelt werden. Sie können in geschlossenen Gruppen mit passwortgesichertem Zugang auf elektronischen Plattformen für die Gremienmitglieder zur Verfügung gestellt werden.

(3) Die Mitglieder eines Gremiums sind verpflichtet, an dessen Sitzungen teilzunehmen. Ist ein Mitglied an der Teilnahme gehindert, so informiert es unverzüglich das stellvertretende oder das nachrückende Mitglied. Ist kein stellvertretendes oder nachrückendes Mitglied gewählt oder sind stellvertretende oder nachrückende Mitglieder ebenfalls verhindert, informiert das Mitglied unverzüglich die Vorsitzende, den Vorsitzenden oder den Vorstand.

(4) Das Rektorat ist zu allen Sitzungen sämtlicher Gremien unter Angabe der bisherigen Tagesordnung einzuladen.

(5) Die Gremien laden zu ihren Sitzungen die Frauenbeauftragte gemäß § 6 Absatz 6 Satz 2 BremHG ein. Delegiert die Frauenbeauftragte ihre Aufgabe nach § 6 Absatz 8 BremHG an die jeweilige dezentrale Frauenbeauftragte, wird die dezentrale Frauenbeauftragte zu den betreffenden Gremiensitzungen eingeladen. Die Frauenbeauftragte hat Rede- und Antragsrecht. Je eine Vertreterin oder ein Vertreter des Personalrates und des Allgemeinen Studierendenausschusses werden zu den Sitzungen des Akademischen Senats eingeladen; sie haben beratende Stimme.

(6) Einladungen zu einer ordentlichen oder außerordentlichen Sitzung sind in geeigneter Form hochschulöffentlich bekanntzumachen. Werden Sitzungen in digitalen Formaten durchgeführt, sind in der Ladung die Zugangsmöglichkeiten darzustellen.

## § 5

### Ladungsfristen

Zu einer ordentlichen Sitzung ist jedes Mitglied des Gremiums mindestens fünf Arbeitstage, zu einer außerordentlichen Sitzung mindestens drei Arbeitstage, vor dem Sitzungstermin zu laden. Die Ladungsfrist beträgt abweichend zehn Arbeitstage für ordentliche Sitzungen und sieben Arbeitstage für außerordentliche Sitzungen aller Gremien in der Lehrveranstaltungszeit.

## § 6

### Tagesordnung

(1) Die oder der Vorsitzende bzw. der Vorstand erstellt auf der Grundlage der eingebrachten Anträge und Anfragen die vorläufige Tagesordnung für jede Sitzung. Die vorläufige Tagesordnung wird mit der Einladung hochschulöffentlich bekanntgemacht.

(2) Anträge und Anfragen zur Tagesordnung können per E-Mail oder schriftlich bei der oder dem Vorsitzenden bzw. dem Vorstand gestellt werden. Die vorläufige Tagesordnung wird drei Arbeitstage vor dem Sitzungstermin geschlossen.

(3) Anträge und Anfragen können von den Mitgliedern des Gremiums, von den Mitgliedern des Rektorats, in Bezug auf den Fakultätsrat auch von der Dekanin oder dem Dekan und in Bezug auf den Abteilungsrat auch von der Abteilungsleiterin oder dem Abteilungsleiter gestellt werden.

(4) Die oder der Vorsitzende bzw. der Vorstand nimmt alle Anträge, die spätestens drei Arbeitstage vor Beginn der Sitzung eingehen und die Voraussetzungen von Absatz 5 erfüllen, unter Nennung der antragstellenden und berichterstattenden Personen in die Tagesordnung in der zeitlichen Reihenfolge ihres Eingangs auf.

(5) Die Anträge sollen so aufbereitet sein, dass eine angemessene Sitzungsvorbereitung möglich ist. Es sollen die vom Vorstand oder von der oder dem Vorsitzenden ggfls. zur Verfügung gestellten Vorlagen verwendet werden. Anträge müssen enthalten:

- a) Namen der antragstellenden und der berichterstattenden Person,
- b) Datum,
- c) Antragstext mit Begründung und ggfls. notwendigen Unterlagen sowie
- d) bei einem Beschlussantrag einen Beschlussvorschlag.

(6) Anträge, die die genannten Voraussetzungen nicht erfüllen, können bis zur Genehmigung der endgültigen Tagesordnung berichtigt oder ergänzt werden. Die oder der Vorsitzende oder der Vorstand soll der antragstellenden Person die Mängel unverzüglich mitteilen. Unvollständige Anträge werden in die vorläufige Tagesordnung gesondert aufgenommen und besonders gekennzeichnet.

(7) Tagesordnungspunkte, die bei Beendigung der Sitzung nicht oder nicht abschließend behandelt werden konnten, sind auf die Tagesordnung der nächsten Sitzung zu setzen und vorrangig zu behandeln.

## § 7

### **Tagesordnungspunkte von besonderer Dringlichkeit**

Abweichend von § 6 Absätze 2 und 3 können zusätzliche Tagesordnungspunkte von besonderer Dringlichkeit in die Tagesordnung aufgenommen werden, wenn die zugrundeliegenden Anträge der oder dem Vorsitzenden bzw. dem Vorstand bis zum Aufruf der Genehmigung der Tagesordnung zugegangen sind und die Mehrheit der Mitglieder des Gremiums der Aufnahme in die Tagesordnung zustimmt.

## § 8

### **Sitzungsverlauf**

(1) Die Sitzungen werden durch die Vorsitzende oder den Vorsitzenden bzw. deren oder dessen Vertreterin oder Vertreter eröffnet, geleitet und geschlossen.

(2) Zu Beginn jeder Sitzung stellt die oder der Vorsitzende die ordnungsgemäße Einladung, die Anwesenheit der Mitglieder bzw. Stellvertretungen und die Beschlussfähigkeit fest und stellt die Tagesordnung zur Abstimmung. In den Fällen des § 3 Absatz 2 muss nach Feststellung der ordnungsgemäßen Einberufung und der Beschlussfähigkeit die Wahl der oder des Vorsitzenden durchgeführt werden. Nach Abschluss des Wahlvorgangs übernimmt die oder der neu gewählte Vorsitzende die Sitzungsleitung.

(3) Mit der endgültigen Festlegung der Tagesordnung zu Beginn der Sitzung soll eine Festlegung der Sitzungsdauer erfolgen. Die Dauer soll vier Stunden nicht überschreiten; zu geeigneten Zeitpunkten sollen Pausen vorgesehen werden.

(4) Die oder der Vorsitzende eröffnet und schließt die Beratung zu den einzelnen Tagesordnungspunkten. Die Wortmeldungen hierzu werden in der Reihenfolge der Meldungen in eine Rednerliste aufgenommen. Berichterstattenden und antragstellenden Personen ist zu Beginn der Beratung und abschließend vor der Abstimmung das Wort zu erteilen. Im Übrigen erfolgt die Erteilung des Wortes nach der Rednerliste. Mit Zustimmung der Rednerinnen und Redner kann für Zwischenfragen oder direkte Nachfragen das Wort erteilt werden. Abweichend von der Rednerliste kann den berichterstattenden Personen das Wort zur direkten Erwiderng erteilt werden.

(5) Spricht eine Rednerin oder ein Redner nicht zum Beratungsgegenstand, so ist sie oder er von der oder dem Vorsitzenden darauf hinzuweisen. Lässt eine Rednerin oder ein Redner einen diesbezüglichen weiteren Hinweis unbeachtet, kann die oder der Vorsitzende eine Abstimmung darüber herbeiführen, ob der Rednerin oder dem Redner das Wort entzogen werden soll.

(6) Die oder der Vorsitzende soll dem Gremium eine Beschränkung der Redezeit zur Beschlussfassung vorschlagen, wenn dies für den Fortgang der Beratungen notwendig erscheint. Wird die begrenzte Redezeit überschritten, entzieht die oder der Vorsitzende der Rednerin oder dem Redner nach einmaliger Erinnerung das Wort. Im Einzelfall kann eine Ausnahme von der Redezeitbegrenzung beschlossen werden.

(7) Die Beratung einer Vorlage, die in mehrere Teile zerfällt, beginnt mit einer Aussprache über ihre allgemeinen Grundsätze. Sodann wird die Besprechung über jeden einzelnen Teil eröffnet und geschlossen und die Abstimmung über ihn vorgenommen. Der Abstimmung über die einzelnen Teile schließt sich die Abstimmung über die gesamte Vorlage in der Fassung an, die sie durch die Einzelabstimmungen erhalten hat.

(8) Während der Sitzung können Änderungs- und Geschäftsordnungsanträge nur von den Mitgliedern des Gremiums sowie von dessen Vorsitzender oder Vorsitzendem und der Frauenbeauftragten (§ 4 Absatz 5 Satz 1 und 2) gestellt werden. Die stellvertretenden Mitglieder des Gremiums haben Rede- und Antragsrecht nur im Vertretungsfall.

(9) Die Gremien tagen hochschulöffentlich. Über die Zulassung Externer entscheidet das Gremium. Zu einzelnen Tagesordnungspunkten kann auf Antrag eines Mitglieds des Gremiums Gästen Rederecht erteilt und wieder entzogen werden. Personalangelegenheiten und Entscheidungen in einzelnen Prüfungsangelegenheiten werden in nichtöffentlicher Sitzung behandelt. Die stellvertretenden Gremienmitglieder können auch außerhalb des Vertretungsfalls an nichtöffentlichen Teilen einer Sitzung ohne Rederecht teilnehmen; Satz 3 gilt entsprechend.

## § 9

### **Anträge zur Geschäftsordnung**

(1) Wortmeldungen zur Geschäftsordnung können jederzeit nach Beendigung eines Redebeitrages gestellt werden. Durch Wortmeldungen zur Geschäftsordnung wird die Rednerliste unterbrochen.

(2) Die Antragstellerin oder der Antragsteller erhält zunächst das Wort zu einer Begründung. Stellt die oder der Vorsitzende bei einem Antrag zur Geschäftsordnung keinen Widerspruch fest, so ist der Antrag angenommen. Anderenfalls wird nach Anhörung der Gegenrede über den Antrag abgestimmt. Geheime Abstimmungen sind ausgeschlossen. Eine weitere Für- und Gegenrede kann zugelassen werden.

(3) Anträge zur Geschäftsordnung sind insbesondere Anträge

- a) auf Überprüfung der Beschlussfähigkeit,
- b) auf Änderung der Reihenfolge der Tagesordnungspunkte,
- c) auf Vertagung,
- d) auf Redezeitbegrenzung,
- e) auf Schluss der Rednerliste,
- f) auf Schluss der Debatte,
- g) auf Wiedereröffnung der Debatte,
- h) auf geheime Abstimmung,
- i) auf Zeitbegrenzung der Sitzung,
- j) auf kurze Unterbrechung der Sitzung,
- k) auf Beendigung der Sitzung,
- l) auf Überweisung eines Beratungsgegenstandes an einen Arbeitsausschuss.

Ein Antrag auf geheime Abstimmung (h) kann erst nach Beendigung der Beratung gestellt werden; dem Antrag muss stattgegeben werden. Alle übrigen Anträge können jederzeit während der Beratung zu einem Tagesordnungspunkt gestellt werden. Die Anträge zu e) und f) können nicht von der Antragstellerin oder dem Antragsteller oder einem Mitglied des Gremiums im Anschluss an einen Redebeitrag gestellt werden. Wird „Schluss der Debatte“ beantragt, sind die noch vorgemerkten Rednerinnen und Redner vor der Abstimmung bekanntzugeben.

(4) Nach Zustimmung zum Geschäftsordnungsantrag auf „Schluss der Rednerliste“ können keine neuen Anträge zu dem entsprechenden Tagesordnungspunkt mehr eingebracht werden. Wird am Ende der Rednerliste die Wiederaufnahme der Debatte mit der Begründung beantragt, dass neue Anträge eingebracht werden sollen, so sind diese Anträge vor Anhörung der Gegenstimmen und vor der Abstimmung über den Geschäftsordnungsantrag von dem oder der Vorsitzenden zu verlesen.

(5) Dem Antrag auf Abgabe einer persönlichen Erklärung im Zusammenhang mit einem behandelten Gegenstand ist im Anschluss an die Behandlung oder Abstimmung über den Gegenstand stattzugeben.

## § 10

### **Beschlussfähigkeit und Beschlussfassung**

(1) Gremien sind beschlussfähig, wenn die Sitzung ordnungsgemäß einberufen wurde und die Mehrheit der stimmberechtigten Mitglieder anwesend ist. Ist ein Gremium nicht beschlussfähig, kann die oder der Vorsitzende nach Feststellung der Beschlussunfähigkeit zur Behandlung desselben Gegenstandes eine zweite Sitzung einberufen; sofern die Antragstellerin oder der Antragsteller des Gegenstandes dies verlangt, ist eine zweite Sitzung einzuberufen. In dieser Sitzung gilt hinsichtlich dieses

Beratungsgegenstandes das Gremium in jedem Fall als beschlussfähig; bei der Einladung zu dieser Sitzung ist hierauf hinzuweisen.

(2) Die oder der Vorsitzende hat vor einer Abstimmung festzustellen, ob die Beschlussfähigkeit gegeben ist. Ist das Gremium nicht beschlussfähig, kann die oder der Vorsitzende die Sitzung zur Herstellung der Beschlussfähigkeit bis zu 30 Minuten unterbrechen. Ist nach Beendigung der Unterbrechung die Beschlussfähigkeit nicht hergestellt, so ist die Sitzung zu schließen.

(3) Stellvertretende Mitglieder sind nur stimmberechtigt, sofern die von ihnen vertretenen Mitglieder abwesend sind.

(4) Haben einzelne Statusgruppen nicht gewählt oder üben gewählte Vertreterinnen oder Vertreter ihr Amt dauerhaft nicht aus, werden ihre Sitze bei der Feststellung der Beschlussfähigkeit nicht mitgerechnet.

(5) Beschlüsse werden mit der Mehrheit der abgegebenen gültigen Stimmen gefasst, soweit durch Gesetz oder Hochschulsatzung nicht eine größere Mehrheit vorgesehen ist; Stimmenthaltungen bleiben unberücksichtigt.

(6) Entscheidungen, die Forschung, künstlerische Entwicklungsvorhaben oder die Berufung von Professorinnen oder Professoren unmittelbar berühren, bedürfen außer der Mehrheit des Gremiums auch der Mehrheit der dem Gremium angehörenden Professorinnen und Professoren. Kommt danach ein Beschluss auch im zweiten Abstimmungsgang nicht zustande, so genügt für die Entscheidung in der nächsten Sitzung die Mehrheit der dem Gremium angehörenden Professorinnen und Professoren.

(7) Entscheidungen über Personalangelegenheiten erfolgen in geheimer Abstimmung.

(8) Die oder der Vorsitzende trägt dafür Sorge, dass sich an der Abstimmung nur dazu Berechtigte beteiligen. Es wird eine Anwesenheitsliste geführt. Gremienmitglieder, die nach Beginn der Sitzung erscheinen oder die Sitzung vor deren Ende verlassen, melden sich bei der Protokollführerin oder dem Protokollführer an bzw. ab.

(9) Sobald zu einem Beratungsgegenstand die Rednerliste erschöpft oder „Schluss der Debatte“ beschlossen ist, erklärt die oder der Vorsitzende die Beratung für geschlossen und die Abstimmung für eröffnet.

(10) Unter den Tagesordnungspunkten „Verschiedenes“ und „Berichte“ können keine Beschlüsse gefasst werden.

(11) Die Reihenfolge, in der über die Anträge abgestimmt werden soll, wird vor Beginn der Abstimmung festgelegt. Über Änderungsanträge wird vor der Beschlussvorlage abgestimmt. Das Gleiche gilt für die Beschlussvorlage erweiternde Anträge. Die Abstimmungen beginnen mit dem Antrag, der sich am weitesten von der Beschlussvorlage entfernt. Im Zweifelsfall macht die oder der Vorsitzende einen Vorschlag für die Reihenfolge, über den das Gremium entscheidet. Der Antragstext wird vor der jeweiligen Abstimmung verlesen.

(12) Die oder der Vorsitzende stellt das Ergebnis der Abstimmung fest und gibt es bekannt. Wird das Ergebnis der Feststellung unverzüglich bestritten, so ist die Abstimmung zu wiederholen.

## § 11

### **Protokoll**

(1) Über jede Sitzung des Gremiums wird ein Protokoll angefertigt, welches dem Gremium zu Beginn seiner nächsten Sitzung zur Genehmigung vorzulegen ist. Ausschüsse und Kommissionen können durch

einstimmigen Beschluss festlegen, dass das Protokoll als genehmigt gilt, soweit nicht innerhalb einer zu bestimmenden angemessenen Frist nach dessen Bekanntgabe Änderungen beantragt werden.

(2) Das Protokoll muss mindestens die Dauer der Sitzung, die Anwesenheitsliste, den Wortlaut der Hauptanträge und der Beschlüsse zur Sache, die Beschlüsse zur Geschäftsordnung sowie Maßnahmen der Rektorin oder des Rektors entsprechend § 81 Absätze 5 und 6 BremHG und die festgestellten Abstimmungsergebnisse enthalten. Sie sollen zusammengefasste Inhalte von Redebeiträgen enthalten, soweit dies für das Verständnis des Entscheidungsprozesses erforderlich ist.

(3) Jedes anwesende Gremienmitglied kann verlangen, dass zu einem Tagesordnungspunkt eine persönliche Erklärung in der Niederschrift vermerkt wird. Die Erklärung muss nur dann in das Protokoll übernommen werden, wenn sie der Protokollführerin oder dem Protokollführer bis zum Abschluss der Sitzung schriftlich übergeben wird.

(4) Die Niederschrift wird von der Protokollführerin oder dem Protokollführer unterschrieben. Die Protokolle des öffentlichen Teils der Sitzungen der Gremien sind nach Genehmigung durch das Gremium hochschulöffentlich bekanntzumachen.

(5) Das vorläufige Protokoll jeder Sitzung eines Gremiums wird spätestens zum Zeitpunkt der Einladung zur nächsten Sitzung in elektronischer oder schriftlicher Form zugestellt oder auf einer elektronischen Plattform zugänglich gemacht. Werden Änderungen in einem Protokoll gewünscht, so sind diese, mit Ausnahme des Verfahrens nach Absatz 1 Satz 2, als Antrag bei dem Verfahren zur Genehmigung des Protokolls in die nächste Sitzung einzubringen.

(6) Gefasste Beschlüsse sind den davon betroffenen Hochschulorganen oder Hochschulmitgliedern umgehend mitzuteilen.

## § 12

### **Ausschüsse / Kommissionen**

(1) Beratungsgegenstände, für die ein Ausschuss oder eine Kommission eines Gremiums besteht, sollen erst nach einer Stellungnahme dieses Ausschusses bzw. dieser Kommission im Gremium behandelt werden.

(2) Das Gremium kann für einzelne Fragestellungen Ausschüsse oder Kommissionen mit definiertem Arbeitsauftrag und Terminsetzung einsetzen. Das Gremium bestimmt bis zur Wahl eines Vorstandes durch den Ausschuss oder die Kommission einen vorläufigen Vorstand des Ausschusses oder der Kommission. Mit der Feststellung der Erfüllung des Auftrages durch das Gremium ist der Ausschuss oder die Kommission aufgelöst.

(3) Die Ergebnisse der Ausschüsse und Kommissionen sind unverzüglich dem bestellenden Gremium vorzulegen. Kann eine einheitliche Auffassung nicht erreicht werden, so sind die unterschiedlichen Positionen vorzulegen.

## § 13

### **Digitale Sitzungsformate**

(1) Präsenzsitzungen können gemäß § 2 Satz 2 aus besonderen Gründen durch Telefonschaltkonferenzen, Videokonferenzen und sonstige digitale Formate ersetzt werden. Die Wahl des jeweiligen Formats ist nach dem generellen Bedarf der Sitzung, der in der Sitzung voraussichtlich zu behandelnden Gegenstände und der technischen Ausstattung der Beteiligten auszurichten. Zuständig für die Entscheidung über das Vorliegen eines besonderen Grundes nach Satz 1 sowie über das konkrete Sitzungsformat ist die bzw. der Vorsitzende. Bei Divergenzen über das Vorliegen eines besonderen Grundes und /oder die Eignung des festgelegten Sitzungsformats entscheidet die Rektorin bzw. der Rektor auf begründeten Antrag von mindestens einem Drittel der stimmberechtigten Mitglieder

abschließend. Die Teilnahme in einem anderen als dem für die Sitzung festgelegten digitalen Format ist nicht möglich. Die Bestimmungen für Präsenzsitzungen gelten für Sitzungen in digitalem Format entsprechend, soweit sich aus den nachfolgenden Regelungen nichts Anderes ergibt.

(2) Sitzungen in digitalen Formaten sind mittels der von der Hochschule genehmigten Systeme unter Verwendung der dafür bereitgestellten oder gebilligten technischen Ausstattung durchzuführen. Es muss sichergestellt werden, dass bei allen Beteiligten die technischen Voraussetzungen für eine reguläre Sitzungsteilnahme vorhanden sind. System und Ausstattung müssen einen direkten Kommunikationsaustausch gewährleisten und die Verbindungen der Teilnehmenden (online/offline) erkennen lassen. Sie müssen den Anforderungen an die Datensicherheit und den Datenschutz genügen. Aufzeichnungen gleich welcher Art sowie Teilnahme oder Beobachtung durch Personen, die dafür keinen eigenen Zugang nutzen, sind unzulässig. Die Teilnehmenden sind entsprechend vorab zu verpflichten. Bei Auswahl und Einsatz der digitalen Sitzungsformate sind darüber hinaus die Prinzipien der Datensparsamkeit und Datenminimierung zu berücksichtigen.

(3) Mit der Einladung zur Sitzung werden das zu nutzende digitale Format einschließlich der Zugangsmodalitäten sowie der besondere Grund nach Absatz 1 bekanntgegeben. Die bzw. der Vorsitzende stellt im Rahmen der Prüfung der Beschlussfähigkeit zu Beginn der Sitzung fest, welche der Eingeladenen die Verbindung zur Sitzung hergestellt haben und damit als anwesend gelten. Sie oder er bestimmt, in welcher Form Wortmeldungen und Stimmabgaben zu erfolgen haben (Handzeichen, Zuruf, E-Mail über E-Mail-Adressen der Hochschule Bremen an protokollführende Person oder, soweit systembedingt möglich, durch Eingabe von Daten im benutzten System) und wie bei technischen Störungen vorgegangen wird.

(4) Beschlussfassungen über Gegenstände, über die geheim abzustimmen ist, erfolgen in elektronischer Form über ein dafür von der Hochschule vorgesehenes Abstimmungssystem. Das System muss, neben den Anforderungen an die Datensicherheit und den Datenschutz, den ausschließlichen Zugang der Stimmberechtigten auf den Abstimmungsbereich, die Anonymität der Stimmabgaben, die Möglichkeit der Zuordnung von Stimmen zur Statusgruppe der Hochschullehrer\*innen und den Ausschluss des Zugriffs der Beteiligten auf das Abstimmungsergebnis gewährleisten. Die bzw. der Vorsitzende gibt die Zugangsmodalitäten zur elektronischen Abstimmung, einschließlich des für die Stimmabgabe vorgesehenen Zeitfensters, bekannt und stellt sicher, dass alle Stimmberechtigten über einen tatsächlichen Zugang zur Teilnahme an der geheimen Abstimmung verfügen und auf den Beschlussvorschlag einschließlich Begründung sowie die für die Entscheidung erforderlichen Unterlagen zugreifen können. Sie bzw. er stellt unverzüglich nach der Schließung des Zeitfensters die Beteiligungen, das Abstimmungsverhältnis, ggf. die Verteilung der Stimmen der Hochschullehrer\*innen und das Abstimmungsergebnis fest und teilt es, soweit es nicht innerhalb der Sitzung bekanntgegeben werden kann, innerhalb von drei Arbeitstagen den Mitgliedern und sonstigen Verfahrensbeteiligten schriftlich oder elektronisch mit. Soweit technisch umsetzbar, gelten die Sätze 1 bis 4 für geheime Wahlen entsprechend.

(5) Die Herstellung von Hochschulöffentlichkeit und ggf. Öffentlichkeit sowie Barrierefreiheit ist entsprechend dem allgemeinen technischen Standard und nach Maßgabe der vorhandenen Möglichkeiten und unter Berücksichtigung der Funktionsfähigkeit des jeweils verwendeten Systems zu gewährleisten. Hochschulöffentliche Sitzungen bzw. die hochschulöffentlichen Teile der Sitzungen werden einschließlich der Zugangsmodalitäten hochschulüblich bekanntgemacht.

(6) Aus dem über die Sitzung angefertigten Protokoll müssen ergänzend hervorgehen:

- a) das zur Anwendung gekommene digitale Sitzungsformat, einschließlich der Bezeichnung des Systems und des Bereichs, in dem die Sitzung stattgefunden hat,
- b) die Bezeichnung des besonderen Grundes nach Absatz 1,
- c) bei geheimen Abstimmungen die Art und Weise der Gewährleistung der Geheimheit, einschließlich Beteiligungen, Abstimmungsverhältnis und Ergebnis,
- d) die Art und Weise der Gewährleistung der Hochschulöffentlichkeit, ggf. Öffentlichkeit und der Barrierefreiheit,

- e) ein Vermerk über das Auftreten von technischen Störungen und den dazu getroffenen Maßnahmen.

#### § 14

##### **Teilnahme in einem digitalen Format an einer Präsenzsitzung**

(1) Die Teilnahme an einer Präsenzsitzung in einem digitalen Format im Sinne von § 13 Absatz 1 Satz 1 ist in besonders begründeten Ausnahmefällen zulässig, wenn einem Mitglied oder einer sonstigen am Verfahren beteiligten Person die physische Teilnahme an der Sitzung unmöglich ist. Die Teilnahme in einem digitalen Format ist unverzüglich nach Einberufung der Sitzung gegenüber der bzw. dem Vorsitzenden zu beantragen und zu begründen. Die bzw. der Vorsitzende entscheidet über das Vorliegen eines Ausnahmefalls und das Format der Teilnahme und gibt der antragstellenden Person ggfls. rechtzeitig vor Beginn der Sitzung die Zugangsmodalitäten bekannt.

(2) Die Teilnahme von Personen in einem digitalen Format ist im Protokoll festzuhalten. Im Übrigen gelten für die Teilnahme in einem digitalen Format an einer Präsenzsitzung die Regelungen in § 13, soweit übertragbar, entsprechend.

#### § 15

##### **Beschlussfassung im Umlaufverfahren**

(1) In unaufschiebbaren Angelegenheiten, in denen eine notwendige Entscheidung weder in einer Präsenzsitzung noch in einer Sitzung in einem digitalen Format rechtzeitig herbeigeführt werden kann, ist eine Beschlussfassung im schriftlichen oder elektronischen Umlaufverfahren möglich, wenn allen Mitgliedern und sonstigen Verfahrensbeteiligten zuvor alle entscheidungserheblichen Unterlagen und Informationen zur Verfügung gestellt sind und keine beteiligte Person in einer der Eilbedürftigkeit angemessenen Frist widerspricht.

(2) Zur Einleitung des Umlaufverfahrens übermittelt die bzw. der Vorsitzende den Mitgliedern und sonstigen Verfahrensbeteiligten eine den Anforderungen des § 6 Absatz 5 entsprechende Beschlussvorlage mit einem Antrag einschließlich Begründung und der für die Entscheidung erforderlichen Unterlagen per E-Mail unter Verwendung von E-Mail-Adressen der Hochschule oder mittels eines von der Hochschule vorgesehenen elektronischen Abstimmungssystems. Zugleich fordert er die stimmberechtigten Mitglieder auf, innerhalb eines bestimmten Zeitraums, der fünf Arbeitstage nicht unterschreiten soll, ihre Stimme abzugeben. Widerspricht ein stimmberechtigtes Mitglied der Beschlussfassung im Umlaufverfahren innerhalb der festgesetzten Frist, kommt ein Beschluss nicht zustande. Mit dem Widerspruch ist die Aufnahme der Angelegenheit auf die Tagesordnung der kommenden Sitzung beantragt. Die bzw. der Vorsitzende weist bei Übermittlung der Beschlussvorlage auf die Widerspruchsmöglichkeit hin.

(3) Für die Beschlussfassung im Umlaufverfahren gilt § 10, soweit übertragbar, und, sofern über den Gegenstand geheim abzustimmen ist, § 13 Absatz 4 entsprechend.

(4) Nach Ablauf der Abstimmungsfrist stellt die bzw. der Vorsitzende das Ergebnis der Beschlussfassung fest und teilt es den Mitgliedern und sonstigen Verfahrensbeteiligten schriftlich oder elektronisch mit. Über die Beschlussfassung im Umlaufverfahren wird ein Protokoll erstellt, aus dem sich die Beteiligungen, das Abstimmungsverhältnis sowie das Ergebnis ergeben. Das Protokoll wird den Mitgliedern und sonstigen Verfahrensbeteiligten zu Beginn der nächsten Sitzung zur Genehmigung vorgelegt.

(5) Für Wahlen im Umlaufverfahren, einschließlich geheimer Wahlen, gelten die Regelungen zur Beschlussfassung im Umlaufverfahren entsprechend.

#### § 16

##### **Inkrafttreten**

Diese Allgemeine Geschäftsordnung tritt am Tag nach der Genehmigung durch die Rektorin in Kraft. Gleichzeitig tritt die Allgemeine Geschäftsordnung zum Verfahren der Kollegialorgane der Hochschule Bremen vom 23. Oktober 2018 (Amtliche Mitteilungen 2/2019 Seite 16) außer Kraft.

Genehmigt, Bremen, den 26. November 2020

Die Rektorin der Hochschule Bremen

### **Bekanntmachung gemäß Ziffer 14 der Dienstanweisung zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz**

Gemäß Ziffer 14 der Dienstanweisung zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Brem.ABl. 2019 S. 117) wird Folgendes bekanntgemacht:

Die nach § 13 AGG zuständige Beschwerdestelle ist die Rechtsstelle der Hochschule Bremen. Erste Ansprechperson ist deren Leiter, Hubert Willmeroth (Tel. 5905-2159, E-Mail: [Hubert.Willmeroth@hs-bremen.de](mailto:Hubert.Willmeroth@hs-bremen.de)). Die Dienstanweisung zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, nachzulesen im Transparenzportal unter: < [https://www.transparenz.bremen.de/metainformationen/dienstanweisung-zum-schutz-vor-sexueller-belaestigung-am-arbeitsplatz-126423?asl=bremen203\\_tpgesetz.c.55340.de&template=20\\_gp\\_ifg\\_meta\\_detail\\_d](https://www.transparenz.bremen.de/metainformationen/dienstanweisung-zum-schutz-vor-sexueller-belaestigung-am-arbeitsplatz-126423?asl=bremen203_tpgesetz.c.55340.de&template=20_gp_ifg_meta_detail_d) > wird nachfolgend abgedruckt und als bekannt vorausgesetzt. Ebenfalls abgedruckt und als bekannt vorausgesetzt werden hiermit das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz und § 61b ArbGG.



## „Dienstanweisung zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Inkrafttreten: 17.12.2018

Fundstelle: Brem.ABl. 2019, 117

### 1. Präambel

Der Senat der Freien Hansestadt Bremen fördert eine gleichberechtigte und vertrauensvolle Zusammenarbeit der Beschäftigten des Landes und der Stadtgemeinde Bremen. Er wirkt auf die Wahrung der Persönlichkeitsrechte und den Schutz der Würde des/der einzelnen Beschäftigten hin.

Sexuelle Belästigung stellt eine Verletzung der Menschenwürde, einen Verstoß gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung und eine Form der Geschlechterdiskriminierung dar. Sexuelle Belästigung kann dazu führen, dass die Motivation, Leistungsfähigkeit und Gesundheit der Betroffenen eingeschränkt wird, ein negatives Arbeitsklima geschaffen wird sowie Arbeitsabläufe gestört und Arbeitsergebnisse beeinträchtigt werden und damit ein Schaden für einzelne Beschäftigte und die Dienststelle/ Behörde entsteht.

Der Senat setzt sich für einen wirksamen Schutz vor sexueller Diskriminierung und Gewalt ein. In der Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) soll diese Dienstanweisung den Umgang mit Beschwerden zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz konkretisieren, für das Thema sensibilisieren und Betroffene ermutigen, sich Unterstützung zu sichern und ihr

Beschwerderecht in Anspruch zu nehmen. Belästigenden sollen die Grenzen und möglichen Folgen ihres Verhaltens deutlich gemacht werden. Die Dienstanweisung verfolgt damit auch das Ziel, präventiv zu wirken.

## 2. Geltungsbereich

Diese Dienstanweisung gilt für alle dem Senat der Freien Hansestadt Bremen zuzuordnenden Organisationseinheiten der Freien Hansestadt Bremen – Land und Stadtgemeinde – und damit für alle dort Beschäftigten im Sinne des § 6 Absatz 1 AGG und des § 24 AGG.

## 3. Begriffsbestimmung

Sexuelle Belästigung wird im Sinne dieser Dienstanweisung in § 3 Absatz 4 AGG definiert. Es handelt sich demnach um ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der anderen Person verletzt wird, insbesondere, wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Sexuelle Belästigung und Gewalt werden in vielfältiger Art und Weise ausgeübt. Dies kann verbal, nonverbal und auch durch tätliche Übergriffe geschehen. Die möglichen Erscheinungsformen sexueller Belästigung und Gewalt sollen durch die folgenden, exemplarisch aufgeführten Handlungen und Äußerungen charakterisiert werden:

- Bemerkungen, Kommentare, Gesten und Verhaltensweisen sexuellen Inhalts, insbesondere sexuell herabwürdigender Sprachgebrauch, Bemerkungen über Personen und/oder deren Körper, die in einen (auch subtilen) sexuell geprägten Zusammenhang gestellt werden,
- Zeigen und sichtbares Anbringen sexualisierter Darstellungen inklusive des Kopierens, Verwendens oder Nutzens sexualisierter Bildmaterialien, Computerprogramme oder Internetseiten in den Dienststellen,
- Telefongespräche, Briefe und elektronische Nachrichten mit sexuellen Anspielungen (dazu gehören auch: nachstellende, belästigende oder bedrohende Telefonanrufe, SMS, Nachrichten auf dem Anrufbeantworter, E-Mails oder Beiträge in Social Media),
- unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, insbesondere unangemessene körperliche Berührungen und Aufforderungen zu sexualisiertem Verhalten,
- sexuelle Übergriffe und Gewalt.

Sexuelle Belästigung ist eine Form der Geschlechtsdiskriminierung. Folglich sind damit auch Diskriminierungen aufgrund der Geschlechtsidentität (Trans- und Intersexualität) und wegen geschlechtsuntypisch wahrgenommenen Verhaltens oder Aussehens erfasst.

## 4. Verbot der sexuellen Belästigung

Sexuelle Belästigung ist gemäß § 3 Absatz 4 AGG verboten. Dieses Verbot bezieht sich auf alle Beschäftigten<sup>1</sup>, Auszubildenden und gilt auch gegenüber Dritten (z.B. Kundinnen und Kunden, Zulieferern, Kooperationspartnerinnen und

Kooperationspartnern, Beschäftigten von Fremdfirmen).<sup>2</sup>

Sexuelle Belästigung stellt eine Verletzung arbeitsvertraglicher und beamtenrechtlicher Pflichten sowie eine erhebliche Störung des Dienstbetriebes dar und wird als solche verfolgt. Unberührt von dieser Dienstanweisung bleiben Straftatbestände, deren mögliche Konsequenzen sowie die zu beachtenden strafverfahrensrechtlichen Bestimmungen.

Sexuelle Belästigungen unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen und/oder unter Androhung persönlicher oder beruflicher Nachteile bzw. unter Zusage von Vorteilen sind als besonders schwerwiegend zu bewerten.

Das Verbot bezieht sich auf alle sexuellen Belästigungen, die einen Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis aufweisen. Eine örtliche Begrenzung auf den Arbeitsplatz ist nicht gegeben. Damit sind auch sexuelle Diskriminierungen außerhalb der Dienststelle/des Betriebes erfasst, z.B. im Rahmen von Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen, bei Betriebsfeiern oder Dienstreisen.

Alle Beschäftigten sind angehalten, dafür Sorge zu tragen, dass sexuellen

Belästigungen unverzüglich und konsequent entgegengetreten wird und Betroffene Schutz und Unterstützung erfahren. Alle haben durch ihr Verhalten dazu beizutragen, dass die Integrität und Selbstbestimmung aller Beschäftigten und Dritter respektiert wird. Eine besondere Verantwortung liegt dabei bei den Vorgesetzten und Dienststellenleitungen.

## 5. Beratung und Unterstützung

Personen, die sexuell belästigt wurden oder die sich sexuell belästigt fühlen, stehen zwei Wege offen. Zum einen haben sie die Möglichkeit, sich zunächst persönlich und vertraulich beraten zu lassen. Zum anderen können sie sich direkt oder im Anschluss an die persönliche Beratung an die zuständige Beschwerdestelle (siehe Ziffer 6 bis 8) wenden.

Als professionelle Beratungsstellen mit entsprechender fachlicher Expertise und Beratungskompetenz stehen für eine persönliche und vertrauliche Beratung dienststellenübergreifend zur Verfügung:

- die Arbeitsstelle gegen Diskriminierung und Gewalt - Expertise und Konfliktberatung, kurz ADE, an der Universität Bremen oder
- die Betriebliche Sozialberatung (BSB) im Zentrum für Gesunde Arbeit bei Performa Nord.

Darüber hinaus gibt es in den Dienststellen oder dienststellenübergreifend als erste Anlaufstelle folgende Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für ein erstes Gespräch:

- die Frauenbeauftragten der Dienststellen (nur für Frauen),
- das Personalratsgremium und der Richterrat in der Dienststelle,
- die Schwerbehindertenvertretungen in den Dienststellen (nur für Schwerbehinderte),
- die Bremische Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau (ZGF) in Bremen und Bremerhaven (nur für Frauen),
- den Gesamtpersonalrat für das Land und die Stadtgemeinde Bremen.

Die Erstinformation und die vertrauliche Beratung haben zum Ziel, Betroffene in der Klärung ihrer Interessen und weiteren Schritte zu unterstützen. Im Gespräch kann über Beschwerderechte und das Beschwerdeverfahren informiert werden, können Unterstützungsmöglichkeiten in einem Beschwerdeverfahren erläutert, individuelle Handlungsmöglichkeiten aufgezeigt oder Informationen zu weiteren

Beratungsangeboten gegeben werden. Betroffene werden im Erstgespräch auch darauf hingewiesen, dass die Strafantragsfrist für eine strafrechtliche Verfolgung des Vorfalls drei Monate beträgt.

Aus einem Erstgespräch oder einem vertraulichen Beratungsgespräch dürfen keine weiterführenden Maßnahmen ohne Einverständnis der/des Betroffenen initiiert werden.

## 6. Pflichten des Arbeitgebers oder Dienstherren

Die Dienststellenleitungen und jeweiligen zuständigen Personalverantwortlichen, Führungskräfte und Ausbildungsverantwortlichen sind verpflichtet, erforderliche Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung zu treffen und eine Arbeits- und Ausbildungsatmosphäre zu schaffen, die sexuelle Belästigung unterbindet und in der Beschwerden konsequent nachgegangen wird. Sie haben darüber hinaus gemäß § 16 AGG sicherzustellen, dass aus einer Beschwerde wegen sexueller Belästigung keine persönlichen oder beruflichen Nachteile für die beschwerdeführende Person, ihre Vertrauenspersonen oder Zeuginnen und Zeugen entstehen.

## 7. Einrichtung einer Beschwerdestelle

Für die Entgegennahme und Bearbeitung von Beschwerden über sexuelle Belästigung ist eine vom Senat benannte zentrale Stelle zuständig.

Bei der Einrichtung der Beschwerdestelle für die Bearbeitung von Beschwerden ist Folgendes sicherzustellen:

- Ein einfacher Zugang ist zu gewährleisten.
  
- Es sollen für die Beschäftigten sowohl weibliche als auch männliche Personen zur Verfügung stehen, um eine Beschwerde entgegen zu nehmen und zu bearbeiten.
  
- Für die benannten Personen wird eine Stellvertreterin bzw. ein Stellvertreter benannt, um die Möglichkeit der Beschwerde jederzeit zu gewährleisten.
  
- Die benannten Personen sind mit einem eigenständigen Prüfungsrecht ausgestattet und können nach eigenem Ermessen - unter Wahrung der datenschutzrechtlichen Vorschriften und des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit der Mittel - z.B. Akten einsehen oder Zeuginnen und Zeugen anhören.
  
- Sie erhalten vor Aufnahme ihrer Tätigkeit in der Beschwerdestelle eine Qualifizierung, die zum rechtlichen Verständnis der Tatbestände sexueller Belästigung, der damit einhergehenden Dynamiken und Rechtfertigungsgründe beitragen soll.
  
- Im Falle der Befangenheit oder für den Fall, dass sich die Beschwerde gegen Personen der Beschwerdestelle selbst richtet, geht hilfsweise die Zuständigkeit auf die Dienststellenleitung über, in der die zentrale Beschwerdestelle angesiedelt ist.

An der Einrichtung der Beschwerdestelle sind der Gesamtpersonalrat und die Gesamtschwerbehindertenvertretung für das Land und die Stadtgemeinde Bremen sowie die Bremische Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau zu beteiligen.

## 8. Beschwerderecht

Gemäß § 13 Absatz 1 Satz 1 AGG haben alle Beschäftigten das Recht, sich bei der vom Senat benannten Beschwerdestelle zu beschweren, wenn sie sich subjektiv sexuell belästigt fühlen. Die subjektive Betroffenheit kann sich auch aus der Belästigung anderer Personen (Kolleginnen und Kollegen, Kundinnen und Kunden etc.) ergeben, wenn die Beobachtung einer sexuellen Belästigung eine Verletzung der eigenen Würde darstellt.

Folgendes ist dabei zu beachten: Wenden sich Personen direkt an die Dienststellenleitung, Führungskräfte mit Personalverantwortung oder

Ausbildungsverantwortliche, um von einer sexuellen Belästigung zu berichten, dann sind diese aufgrund ihrer Führungsaufgaben dazu verpflichtet, nach § 7 Absatz 1, § 12 Absatz 3 AGG eine offizielle Beschwerdeprüfung gemäß Beschwerdeverfahren (Ziffer 9) einzuleiten, unabhängig davon, ob der/die Beschäftigte ein solches Vorgehen wünscht.

Betroffenen, die sich nicht sicher sind, ob sie ein offizielles Beschwerdeverfahren wünschen, wird geraten, sich zur Klärung ihrer Interessen und Sicherung von Unterstützung an die unter Ziffer 5 genannten vertraulich beratenden Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner zu wenden.

## 9. Beschwerdeverfahren

Im Falle einer Beschwerde wegen sexueller Belästigung geht es sowohl um die Beratung und den Schutz der Betroffenen als auch um die Ermittlung und angemessene Bearbeitung der Beschwerde. Von daher umfasst der Beschwerdeweg die Möglichkeit zur Erstberatung wie unter Ziffer 5 beschrieben sowie den offiziellen Verfahrensweg.

Das offizielle Beschwerdeverfahren gliedert sich in folgende Schritte:

- a) Entgegennahme der Beschwerde und Vorprüfung zur Klärung von Sofortmaßnahmen
- b) Sachverhaltsprüfung
- c) Ergebnismitteilung

### Zu a) Beschwerdeentgegennahme und Vorprüfung

Die Beschwerde über die sexuelle Belästigung kann mündlich zu Protokoll gegeben werden oder schriftlich erfolgen und ist an die Beschwerdestelle zu richten.

In der Beschwerde müssen die beschuldigten Personen benannt, die sexualisierten und als diskriminierend empfundenen Belästigungen beschrieben, die konkreten Umstände, Zeitangaben sowie eventuelle Zeuginnen und Zeugen und Indizien – soweit vorhanden – dargelegt werden.

Nach Eingang einer schriftlichen Beschwerde oder einer zu Protokoll gegebenen Beschwerde erfolgt eine Anhörung der Beschwerdeführerin oder des Beschwerdeführers. Diese Anhörung soll spätestens drei Arbeitstage nach Eingang der Beschwerde erfolgen.

In der Anhörung sind Beschwerdeführende über das Verfahren, die Vorprüfung der Beschwerde, ihre Rechte und Pflichten zu informieren. Außerdem wird sie oder er auf die unter Ziffer 5 genannten vertraulichen Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten hingewiesen.

Darüber hinaus ist in der Anhörung mit der oder dem Beschwerdeführenden die

Notwendigkeit von Sofortmaßnahmen für den Zeitraum des Verfahrens zu klären, etwa zur Sicherung von Beweisen oder zum Schutz vor weiteren sexuellen Diskriminierungen oder Repressalien, die aufgrund der Beschwerde zu befürchten sind.

Die Dienststellenleitung ist nach erfolgter Anhörung von der Beschwerdestelle über den

Eingang der Beschwerde unverzüglich zu informieren, damit eventuell erforderliche

Sofortmaßnahmen umgehend ergriffen werden können. Dies gilt insbesondere in den Fällen, in denen der Gegenstand der Beschwerde einen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung (§ 626 Absatz 1 BGB) darstellen könnte bzw. hinreichende tatsächliche Anhaltspunkte für den Verdacht eines Dienstvergehens ([§ 17 Absatz 1](#)

[BremDG](#)) vorliegen. Nur so kann sichergestellt werden, dass innerhalb der Frist des § 626 Absatz 2 BGB eine außerordentliche Kündigung eingeleitet bzw. unter Wahrung des disziplinarrechtlichen Beschleunigungsgebots die Aufnahme eines Disziplinarverfahren geprüft werden kann. Das Verfahren wird in dem vorstehend genannten Fall trotzdem fortgesetzt.

### Zu b) Sachverhaltsprüfung

Im zweiten Schritt ist gemäß § 13 Absatz 1 Satz 2 AGG die Beschwerde von Seiten der Beschwerdestelle zu prüfen, mit dem Ziel, den Sachverhalt mit sämtlichen zur Verfügung stehenden Mitteln zu beurteilen.

Bei der Sachverhaltsprüfung ist die Unschuldsvermutung zugunsten beschuldigter Personen zu beachten.

Wesentlich für die Sachverhaltsprüfung ist die Anhörung der beschuldigten Person. Diese ist von der Beschwerdestelle unverzüglich nach Anhörung der Beschwerdeführerin oder des Beschwerdeführers zu einer Anhörung und mündlichen Stellungnahme zu den Beschwerdepunkten einzuladen. Die Anhörung der beschuldigten Person durch die Beschwerdestelle soll spätestens 14 Tage nach Anhörung der Beschwerdeführerin oder des Beschwerdeführers erfolgen. Auf Wunsch der beschuldigten Person kann eine Person des Vertrauens an der Anhörung teilnehmen. Lehnt die beschuldigte Person bei der Anhörung eine Stellungnahme zu den Vorwürfen ab, ist ihr Gelegenheit zu geben, innerhalb von drei Arbeitstagen eine schriftliche Stellungnahme abzugeben.

Der Name der betroffenen Person darf der beschuldigten Person nur mitgeteilt werden, wenn dies für eine sachgerechte Einlassung und Verteidigung der beschuldigten Person unerlässlich ist.

Darüber hinaus kann die Sachverhaltsaufklärung auf Anhörungen von Beteiligten oder Zeuginnen und Zeugen erweitert werden. Die Sachverhaltsaufklärung ist durch die Vorgesetzte oder den Vorgesetzten des betroffenen Bereichs oder andere Beschäftigte gemäß arbeitsvertraglicher Dienst- und Nebenpflichten zu unterstützen. Zur Wahrung der allgemeinen Persönlichkeitsrechte aller Beteiligten ist darauf zu achten, dass der Kreis der involvierten Personen so klein wie möglich gehalten wird. Die Sachverhaltsprüfung soll eine Frist von einem Monat ab Eingang der Beschwerde nicht überschreiten. Sollte es zu zeitlichen Verzögerungen des Beschwerdeverfahrens kommen oder die Fristen in begründeten Ausnahmefällen nicht eingehalten werden können, informiert die Beschwerdestelle unter Angabe der Gründe unverzüglich die Beschwerdeführerin oder den Beschwerdeführer sowie die Dienststellenleitung.

#### [Zu c\) Ergebnismitteilung](#)

##### [- an die Dienststellenleitung und Pflichten der Dienststellenleitung](#)

Die Beschwerdestelle setzt die Dienststellenleitung unverzüglich über das Ergebnis der Sachverhaltsprüfung in Kenntnis. Wenn die Beschwerde begründet ist, ist die Dienststellenleitung gemäß § 12 AGG verpflichtet, geeignete, erforderliche und verhältnismäßige Maßnahmen zu ergreifen (siehe Ziffer 10).

##### [- an den Beschwerdeführer oder die Beschwerdeführerin und die beschuldigte Person](#)

Das Ergebnis der Prüfung ist der Beschwerdeführerin oder dem Beschwerdeführer und der beschuldigten Person schriftlich und unverzüglich mitzuteilen. Eine Zurückweisung der Beschwerde ist ebenfalls schriftlich zu begründen. Die Mitteilung muss eindeutig sein, da sie zu Rechtsfolgen führen kann (Abhilfe- und Unterlassungsverpflichtung gemäß § 12 AGG, Anspruch auf Schadensersatz oder Entschädigung gemäß § 15 AGG).

#### 10. Maßnahmen, Sanktionen und Konsequenzen

Bietet die Sachverhaltsprüfung keine hinreichend belastbaren Anhaltspunkte für das Vorliegen einer sexuellen Belästigung, stellt die Dienststellenleitung das Verfahren ein. Es ist dafür Sorge zu tragen, dass der zu Unrecht beschuldigten Person keine weiteren Nachteile aus der Beschwerde entstehen.

Erweist sich die Beschwerde als begründet, entscheidet die Dienststellenleitung auf Grundlage des unverbindlichen Entscheidungsvorschlags der Beschwerdestelle, welche Maßnahmen gegen die beschuldigte Person zu ergreifen sind.

Maßnahmen gegenüber belästigenden Beschäftigten müssen dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz folgen. Folgende Maßnahmen kommen in Betracht:

- persönliches Gespräch unter Hinweis auf das Verbot der sexuellen Belästigung,
- mündliche und/oder schriftliche Ermahnung mit Niederlegung in der Personalakte,
- Versetzung oder Umsetzung an einen anderen Arbeitsplatz,
- 
- schriftliche Abmahnung mit Androhung von arbeitsrechtlichen Konsequenzen bzw. Einleitung eines Disziplinarverfahrens nach dem Bremischen Disziplinargesetz,
- fristgerechte oder fristlose Kündigung unter Angabe der tatsächlichen Gründe bzw. Verhängung einer Disziplinarmaßnahme oder Erhebung einer Disziplinaranzeige,
- Strafanzeige durch die zuständige Dienststellenleitung nach Rücksprache mit der senatorischen Behörde.

Wenn als Konsequenz aus der Beschwerde Maßnahmen ergriffen werden, insbesondere wenn es dabei um Personal- und Versetzungsmaßnahmen geht, ist sicherzustellen, dass der Beschwerdeführerin oder dem Beschwerdeführer keine Nachteile entstehen. Auch rein organisatorische Maßnahmen oder Maßnahmen, die im Rahmen der innerbetrieblichen Konfliktbearbeitung oder von Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsmaßnahmen anzusiedeln sind, kommen in Betracht. Dazu gehören die Teilnahme an Sensibilisierungstrainings oder Weiterbildungsmaßnahmen zum Thema sexueller Belästigung, zur Reflexion und Änderung von Haltungen und Einstellungen etc.

## 11. Qualifizierung

Die Senatorin für Finanzen wird kontinuierlich im Rahmen des Fortbildungsprogramms und bedarfsorientiert in Kooperation mit den Dienststellen geeignete Weiterbildungsmaßnahmen für - Dienststellenleitungen,

- Personen in Beschwerdestellen,
- Vorgesetzte,
- Interessenvertretungen und
- interessierte Beschäftigte anbieten.

Beschäftigte der Beschwerdestelle sind verpflichtet, an Schulungen bzw. Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen im Sinne dieser Dienstanweisung teilzunehmen. Beschäftigte, die sich auf die Übernahme von Führungsaufgaben bewerben, sollten an diesen Fortbildungen teilgenommen haben.

## 12. Vertraulichkeit

Alle mit einem Fall von sexueller Belästigung befassten Personen unterliegen der Schweigepflicht gegenüber Dritten, die nicht am Verfahren beteiligt sind.

Die Namen der betroffenen oder der beschuldigten Personen dürfen nicht öffentlich bekannt gemacht werden. Die Identität der beteiligten Personen darf nur im Rahmen gesetzlicher Verpflichtungen der Strafverfolgungs- und Disziplinarinstanzen preisgegeben werden. Lässt sich nach diesen Grundsätzen die Vertraulichkeit nicht mehr aufrechterhalten, ist die betroffene Person unverzüglich davon zu unterrichten.

### 13. Umgang mit Unterlagen und Daten im Rahmen des Verfahrens

Die im Rahmen des Verfahrens erhobenen Daten, Aufzeichnungen, Vermerke etc. werden bei der Beschwerdestelle in schriftlicher oder elektronischer Form verarbeitet und aufbewahrt. Es ist durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen, dass Dritte keinen Zugriff auf die erhobenen Daten, Aufzeichnungen, Vermerke etc. haben. Ab dem Zeitpunkt des Abschlusses des Verfahrens werden die erhobenen Daten, Aufzeichnungen, Vermerke etc. bei der Beschwerdestelle ein Jahr aufbewahrt und danach vernichtet bzw. gelöscht.

### 14. Bekanntmachung der Dienstanweisung und Beschwerdestelle

Die nach § 13 AGG zuständige Beschwerdestelle, diese Dienstanweisung zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz und § 61b ArbGG sind im Betrieb bzw. in der Dienststelle bekannt zu machen. Die Bekanntmachung kann durch Aushang oder Auslegung an geeigneter Stelle oder den Einsatz der im Betrieb oder Dienststelle üblichen Informations- und Kommunikationstechnik erfolgen.

### 15. Schlussbestimmung

Diese Dienstanweisung tritt mit Wirkung vom 17. Dezember 2018 in Kraft.  
Gleichzeitig tritt die [Dienstanweisung vom 17. Juli 2012](#) außer Kraft

Bremen, den 13. November 2018

Der Senat

#### **Fußnoten**

- 1) Beschäftigte im Sinne des AGG (§ 6 Abs. 1) sind Personen mit einem bestehenden Arbeits- oder Dienstverhältnis, Auszubildende sowie Personen, die als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind; dazu gehören auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten. Ergänzend § 24 AGG: Sonderregelungen für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse.
- 2) AGG § 12 Abs. 4 verpflichtet den Arbeitgeber, geeignete Schutzmaßnahmen zu ergreifen, wenn Beschäftigte bei der Ausübung ihrer Tätigkeit durch Dritte benachteiligt werden.“

## **„Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)**

AGG

Ausfertigungsdatum: 14.08.2006

Vollzitat:

"Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), das zuletzt durch Artikel 8 des Gesetzes vom 3. April 2013 (BGBl. I S. 610) geändert worden ist"

**Stand:** Zuletzt geändert durch Art. 8 G v. 3.4.2013 | 610

#### **Fußnote**

Das G wurde als Artikel 1 des G v. 14.8.2006 I 1897 vom Bundestag beschlossen. Es ist gem. Art. 4 Satz 1 dieses G am 18.8.2006 in Kraft getreten.

## **Abschnitt 1 Allgemeiner Teil**

### **§ 1 Ziel des Gesetzes**

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

### **§ 2 Anwendungsbereich**

(1) Benachteiligungen aus einem in § 1 genannten Grund sind nach Maßgabe dieses Gesetzes unzulässig in Bezug auf:

1. die Bedingungen, einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen, für den Zugang zu unselbstständiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, sowie für den beruflichen Aufstieg,
2. die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen, insbesondere in individual- und kollektivrechtlichen Vereinbarungen und Maßnahmen bei der Durchführung und Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses sowie beim beruflichen Aufstieg,
3. den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsbildung einschließlich der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung sowie der praktischen Berufserfahrung,
4. die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Beschäftigten- oder Arbeitgebervereinigung oder einer Vereinigung, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Vereinigungen,
5. den Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste,
6. die sozialen Vergünstigungen,
7. die Bildung,
8. den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum.

(2) Für Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch gelten § 33c des Ersten Buches Sozialgesetzbuch und § 19a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch. Für die betriebliche Altersvorsorge gilt das Betriebsrentengesetz.

(3) Die Geltung sonstiger Benachteiligungsverbote oder Gebote der Gleichbehandlung wird durch dieses Gesetz nicht berührt. Dies gilt auch für öffentlich-rechtliche Vorschriften, die dem Schutz bestimmter Personengruppen dienen.

- (4) Für Kündigungen gelten ausschließlich die Bestimmungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz.

### **§ 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.

### **§ 4 Unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer Gründe**

Erfolgt eine unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer der in § 1 genannten Gründe, so kann diese unterschiedliche Behandlung nach den §§ 8 bis 10 und 20 nur gerechtfertigt werden, wenn sich die Rechtfertigung auf alle diese Gründe erstreckt, derentwegen die unterschiedliche Behandlung erfolgt.

### **§ 5 Positive Maßnahmen**

Ungeachtet der in den §§ 8 bis 10 sowie in § 20 benannten Gründe ist eine unterschiedliche Behandlung auch zulässig, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile wegen eines in § 1 genannten Grundes verhindert oder ausgeglichen werden sollen.

#### **Abschnitt 2 Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligung**

##### **Unterabschnitt 1 Verbot der Benachteiligung**

### **§ 6 Persönlicher Anwendungsbereich**

(1) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind

1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
2. die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten,

3. Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind; zu diesen gehören auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten.

Als Beschäftigte gelten auch die Bewerberinnen und Bewerber für ein Beschäftigungsverhältnis sowie die Personen, deren Beschäftigungsverhältnis beendet ist.

- (2) Arbeitgeber (Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen) im Sinne dieses Abschnitts sind natürliche und juristische

Personen sowie rechtsfähige Personengesellschaften, die Personen nach Absatz 1 beschäftigen. Werden Beschäftigte einem Dritten zur Arbeitsleistung überlassen, so gilt auch dieser als Arbeitgeber im Sinne dieses Abschnitts. Für die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten tritt an die Stelle des Arbeitgebers der Auftraggeber oder Zwischenmeister.

- (3) Soweit es die Bedingungen für den Zugang zur Erwerbstätigkeit sowie den beruflichen Aufstieg betrifft, gelten die Vorschriften dieses Abschnitts für Selbstständige und Organmitglieder, insbesondere Geschäftsführer oder Geschäftsführerinnen und Vorstände, entsprechend.

## **§ 7 Benachteiligungsverbot**

- (1) Beschäftigte dürfen nicht wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt werden; dies gilt auch, wenn die Person, die die Benachteiligung begeht, das Vorliegen eines in § 1 genannten Grundes bei der Benachteiligung nur annimmt.

- (2) Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen das Benachteiligungsverbot des Absatzes 1 verstoßen, sind unwirksam.

- (3) Eine Benachteiligung nach Absatz 1 durch Arbeitgeber oder Beschäftigte ist eine Verletzung vertraglicher Pflichten.

## **§ 8 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen**

- (1) Eine unterschiedliche Behandlung wegen eines in § 1 genannten Grundes ist zulässig, wenn dieser Grundwegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist.

- (2) Die Vereinbarung einer geringeren Vergütung für gleiche oder gleichwertige Arbeit wegen eines in § 1 genannten Grundes wird nicht dadurch gerechtfertigt, dass wegen eines in § 1 genannten Grundes besondere Schutzvorschriften gelten.

## **§ 9 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung**

- (1) Ungeachtet des § 8 ist eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung bei der Beschäftigung durch Religionsgemeinschaften, die ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform oder durch Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe machen, auch zulässig, wenn eine bestimmte Religion oder Weltanschauung unter Beachtung des Selbstverständnisses der jeweiligen Religionsgemeinschaft oder Vereinigung im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht oder nach der Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt.

- (2) Das Verbot unterschiedlicher Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung berührt nicht das Recht der in Absatz 1 genannten Religionsgemeinschaften, der ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform oder der Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe machen, von ihren

Beschäftigten ein loyales und aufrichtiges Verhalten im Sinne ihres jeweiligen Selbstverständnisses verlangen zu können.

## **§ 10 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen des Alters**

Ungeachtet des § 8 ist eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters auch zulässig, wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. Die Mittel zur Erreichung dieses Ziels müssen angemessen und erforderlich sein. Derartige unterschiedliche Behandlungen können insbesondere Folgendes einschließen:

1. die Festlegung besonderer Bedingungen für den Zugang zur Beschäftigung und zur beruflichen Bildung sowie besonderer Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Bedingungen für Entlohnung  
  
und Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses, um die berufliche Eingliederung von Jugendlichen, älteren Beschäftigten und Personen mit Fürsorgepflichten zu fördern oder ihren Schutz sicherzustellen,
2. die Festlegung von Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder das Dienstalter für den Zugang zur Beschäftigung oder für bestimmte mit der Beschäftigung verbundene Vorteile,
3. die Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung auf Grund der spezifischen Ausbildungsanforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes oder auf Grund der Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand,
4. die Festsetzung von Altersgrenzen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente oder von Leistungen bei Invalidität einschließlich der Festsetzung unterschiedlicher Altersgrenzen im Rahmen dieser Systeme für bestimmte Beschäftigte oder Gruppen von Beschäftigten und die Verwendung von Alterskriterien im Rahmen dieser Systeme für versicherungsmathematische Berechnungen,
5. eine Vereinbarung, die die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ohne Kündigung zu einem Zeitpunkt vorsieht, zu dem der oder die Beschäftigte eine Rente wegen Alters beantragen kann; § 41 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch bleibt unberührt,
6. Differenzierungen von Leistungen in Sozialplänen im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes, wenn die Parteien eine nach Alter oder Betriebszugehörigkeit gestaffelte Abfindungsregelung geschaffen haben, in der die wesentlich vom Alter abhängenden Chancen auf dem Arbeitsmarkt durch eine verhältnismäßig starke Betonung des Lebensalters erkennbar berücksichtigt worden sind, oder Beschäftigte von den Leistungen des Sozialplans ausgeschlossen haben, die wirtschaftlich abgesichert sind, weil sie, gegebenenfalls nach Bezug von Arbeitslosengeld, rentenberechtigt sind.

### **Unterabschnitt 2**

#### **Organisationspflichten des Arbeitgebers**

##### **§ 11 Ausschreibung**

Ein Arbeitsplatz darf nicht unter Verstoß gegen § 7 Abs. 1 ausgeschrieben werden.

## **§ 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.

### **Unterabschnitt 3 Rechte der Beschäftigten**

## **§ 13 Beschwerderecht**

- (1) Die Beschäftigten haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs, des Unternehmens oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt fühlen. Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis der oder dem beschwerdeführenden Beschäftigten mitzuteilen.
- (2) Die Rechte der Arbeitnehmervertretungen bleiben unberührt.

## **§ 14 Leistungsverweigerungsrecht**

Ergreift der Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung einer Belästigung oder sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, sind die betroffenen Beschäftigten berechtigt, ihre Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgelts einzustellen, soweit dies zu ihrem Schutz erforderlich ist. § 273 des Bürgerlichen Gesetzbuchs bleibt unberührt.

## **§ 15 Entschädigung und Schadensersatz**

- (1) Bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot ist der Arbeitgeber verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat.
- (2) Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der oder die Beschäftigte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen. Die Entschädigung darf bei einer Nichteinstellung drei Monatsgehälter nicht übersteigen, wenn der oder die Beschäftigte auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre.
- (3) Der Arbeitgeber ist bei der Anwendung kollektivrechtlicher Vereinbarungen nur dann zur Entschädigung verpflichtet, wenn er vorsätzlich oder grob fahrlässig handelt.

- (4) Ein Anspruch nach Absatz 1 oder 2 muss innerhalb einer Frist von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden, es sei denn, die Tarifvertragsparteien haben etwas anderes vereinbart. Die Frist beginnt im Falle einer Bewerbung oder eines beruflichen Aufstiegs mit dem Zugang der Ablehnung und in den sonstigen Fällen einer Benachteiligung zu dem Zeitpunkt, in dem der oder die Beschäftigte von der Benachteiligung Kenntnis erlangt.
- (5) Im Übrigen bleiben Ansprüche gegen den Arbeitgeber, die sich aus anderen Rechtsvorschriften ergeben, unberührt.
- (6) Ein Verstoß des Arbeitgebers gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 begründet keinen Anspruch auf Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses, Berufsausbildungsverhältnisses oder einen beruflichen Aufstieg, es sei denn, ein solcher ergibt sich aus einem anderen Rechtsgrund.

## **§ 16 Maßregelungsverbot**

- (1) Der Arbeitgeber darf Beschäftigte nicht wegen der Inanspruchnahme von Rechten nach diesem Abschnitt oder wegen der Weigerung, eine gegen diesen Abschnitt verstoßende Anweisung auszuführen, benachteiligen. Gleiches gilt für Personen, die den Beschäftigten hierbei unterstützen oder als Zeuginnen oder Zeugen aussagen.
- (2) Die Zurückweisung oder Duldung benachteiligender Verhaltensweisen durch betroffene Beschäftigte darf nicht als Grundlage für eine Entscheidung herangezogen werden, die diese Beschäftigten berührt. Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.
- (3) § 22 gilt entsprechend.

### **Unterabschnitt 4 Ergänzende Vorschriften**

## **§ 17 Soziale Verantwortung der Beteiligten**

- (1) Tarifvertragsparteien, Arbeitgeber, Beschäftigte und deren Vertretungen sind aufgefordert, im Rahmen ihrer Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten an der Verwirklichung des in § 1 genannten Ziels mitzuwirken.
- (2) In Betrieben, in denen die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes vorliegen, können bei einem groben Verstoß des Arbeitgebers gegen Vorschriften aus diesem Abschnitt der Betriebsrat oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft unter der Voraussetzung des § 23 Abs. 3 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes die dort genannten Rechte gerichtlich geltend machen; § 23 Abs. 3 Satz 2 bis 5 des Betriebsverfassungsgesetzes gilt entsprechend. Mit dem Antrag dürfen nicht Ansprüche des Benachteiligten geltend gemacht werden.

## **§ 18 Mitgliedschaft in Vereinigungen**

- (1) Die Vorschriften dieses Abschnitts gelten entsprechend für die Mitgliedschaft oder die Mitwirkung in einer 1. Tarifvertragspartei,
2. Vereinigung, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören oder die eine überragende Machtstellung im wirtschaftlichen oder sozialen Bereich innehat, wenn ein grundlegendes Interesse am Erwerb der Mitgliedschaft besteht,
- sowie deren jeweiligen Zusammenschlüssen.
- (2) Wenn die Ablehnung einen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 darstellt, besteht ein Anspruch auf Mitgliedschaft oder Mitwirkung in den in Absatz 1 genannten Vereinigungen.

### **Abschnitt 3 Schutz vor Benachteiligung im Zivilrechtsverkehr**

#### **§ 19 Zivilrechtliches Benachteiligungsverbot**

(1) Eine Benachteiligung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, wegen des Geschlechts, der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität bei der Begründung, Durchführung und Beendigung zivilrechtlicher Schuldverhältnisse, die

1. typischerweise ohne Ansehen der Person zu vergleichbaren Bedingungen in einer Vielzahl von Fällen zustande kommen (Massengeschäfte) oder bei denen das Ansehen der Person nach der Art des Schuldverhältnisses eine nachrangige Bedeutung hat und die zu vergleichbaren Bedingungen in einer Vielzahl von Fällen zustande kommen oder
2. eine privatrechtliche Versicherung zum Gegenstand haben,

ist unzulässig.

(2) Eine Benachteiligung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft ist darüber hinaus auch bei der Begründung, Durchführung und Beendigung sonstiger zivilrechtlicher Schuldverhältnisse im Sinne des § 2 Abs. 1 Nr. 5 bis 8 unzulässig.

(3) Bei der Vermietung von Wohnraum ist eine unterschiedliche Behandlung im Hinblick auf die Schaffung und Erhaltung sozial stabiler Bewohnerstrukturen und ausgewogener Siedlungsstrukturen sowie ausgeglichener wirtschaftlicher, sozialer und kultureller Verhältnisse zulässig.

(4) Die Vorschriften dieses Abschnitts finden keine Anwendung auf familien- und erbrechtliche Schuldverhältnisse.

(5) Die Vorschriften dieses Abschnitts finden keine Anwendung auf zivilrechtliche Schuldverhältnisse, bei denen ein besonderes Nähe- oder Vertrauensverhältnis der Parteien oder ihrer Angehörigen begründet wird. Bei Mietverhältnissen kann dies insbesondere der Fall sein, wenn die Parteien oder ihre Angehörigen Wohnraum auf demselben Grundstück nutzen. Die Vermietung von Wohnraum zum nicht nur vorübergehenden Gebrauch ist in der Regel kein Geschäft im Sinne des Absatzes 1 Nr. 1, wenn der Vermieter insgesamt nicht mehr als 50 Wohnungen vermietet.

#### **§ 20 Zulässige unterschiedliche Behandlung**

(1) Eine Verletzung des Benachteiligungsverbots ist nicht gegeben, wenn für eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Identität oder des Geschlechts ein sachlicher Grund vorliegt. 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.

(2) Kosten im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Mutterschaft dürfen auf keinen Fall zu unterschiedlichen Prämien oder Leistungen führen. Eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität ist im Falle des § 19 Abs. 1 Nr. 2 nur zulässig, wenn diese auf anerkannten Prinzipien risikoadäquater Kalkulation beruht, insbesondere auf einer versicherungsmathematisch ermittelten Risikobewertung unter Heranziehung statistischer Erhebungen.

## **§ 21 Ansprüche**

- (1) Der Benachteiligte kann bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot unbeschadet weiterer Ansprüche die Beseitigung der Beeinträchtigung verlangen. Sind weitere Beeinträchtigungen zu besorgen, so kann er auf Unterlassung klagen.
- (2) Bei einer Verletzung des Benachteiligungsverbots ist der Benachteiligende verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Dies gilt nicht, wenn der Benachteiligende die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat. Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der Benachteiligte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen.
- (3) Ansprüche aus unerlaubter Handlung bleiben unberührt.
- (4) Auf eine Vereinbarung, die von dem Benachteiligungsverbot abweicht, kann sich der Benachteiligende nicht berufen.
- (5) Ein Anspruch nach den Absätzen 1 und 2 muss innerhalb einer Frist von zwei Monaten geltend gemacht werden. Nach Ablauf der Frist kann der Anspruch nur geltend gemacht werden, wenn der Benachteiligte ohne Verschulden an der Einhaltung der Frist verhindert war.

## **Abschnitt 4 Rechtsschutz**

### **§ 22 Beweislast**

Wenn im Streitfall die eine Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 genannten Grundes vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat.

### **§ 23 Unterstützung durch Antidiskriminierungsverbände**

- (1) Antidiskriminierungsverbände sind Personenzusammenschlüsse, die nicht gewerbsmäßig und nicht nur vorübergehend entsprechend ihrer Satzung die besonderen Interessen von benachteiligten Personen oder Personengruppen nach Maßgabe von § 1 wahrnehmen. Die Befugnisse nach den Absätzen 2 bis 4 stehen ihnen zu, wenn sie mindestens 75 Mitglieder haben oder einen Zusammenschluss aus mindestens sieben Verbänden bilden.
- (2) Antidiskriminierungsverbände sind befugt, im Rahmen ihres Satzungszwecks in gerichtlichen Verfahren als Beistände Benachteiligter in der Verhandlung aufzutreten. Im Übrigen bleiben die Vorschriften der Verfahrensordnungen, insbesondere diejenigen, nach denen Beiständen weiterer Vortrag untersagt werden kann, unberührt.
- (3) Antidiskriminierungsverbänden ist im Rahmen ihres Satzungszwecks die Besorgung von Rechtsangelegenheiten Benachteiligter gestattet.

- (4) Besondere Klagerechte und Vertretungsbefugnisse von Verbänden zu Gunsten von behinderten Menschen bleiben unberührt.

## **Abschnitt 5 Sonderregelungen für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse**

### **§ 24 Sonderregelung für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse**

Die Vorschriften dieses Gesetzes gelten unter Berücksichtigung ihrer besonderen Rechtsstellung entsprechend für

1. Beamtinnen und Beamte des Bundes, der Länder, der Gemeinden, der Gemeindeverbände sowie der sonstigen der Aufsicht des Bundes oder eines Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts,
2. Richterinnen und Richter des Bundes und der Länder,
3. Zivildienstleistende sowie anerkannte Kriegsdienstverweigerer, soweit ihre Heranziehung zum Zivildienst betroffen ist.

## **Abschnitt 6 Antidiskriminierungsstelle**

### **§ 25 Antidiskriminierungsstelle des Bundes**

(1) Beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend wird unbeschadet der Zuständigkeit der Beauftragten des Deutschen Bundestages oder der Bundesregierung die Stelle des Bundes zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes (Antidiskriminierungsstelle des Bundes) errichtet.

(2) Der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ist die für die Erfüllung ihrer Aufgaben notwendige Personal- und Sachausstattung zur Verfügung zu stellen. Sie ist im Einzelplan des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in einem eigenen Kapitel auszuweisen.

### **§ 26 Rechtsstellung der Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes**

(1) Die Bundesministerin oder der Bundesminister für Familie, Senioren, Frauen und Jugend ernennt auf

Vorschlag der Bundesregierung eine Person zur Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Sie steht nach Maßgabe dieses Gesetzes in einem öffentlich-rechtlichen Amtsverhältnis zum Bund. Sie ist in Ausübung ihres Amtes unabhängig und nur dem Gesetz unterworfen.

(2) Das Amtsverhältnis beginnt mit der Aushändigung der Urkunde über die Ernennung durch die Bundesministerin oder den Bundesminister für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

(3) Das Amtsverhältnis endet außer durch Tod

1. mit dem Zusammentreten eines neuen Bundestages,
2. durch Ablauf der Amtszeit mit Erreichen der Altersgrenze nach § 51 Abs. 1 und 2 des Bundesbeamtengesetzes,

### 3. mit der Entlassung.

Die Bundesministerin oder der Bundesminister für Familie, Senioren, Frauen und Jugend entlässt die Leiterin oder den Leiter der Antidiskriminierungsstelle des Bundes auf deren Verlangen oder wenn Gründe vorliegen, die bei einer Richterin oder einem Richter auf Lebenszeit die Entlassung aus dem Dienst rechtfertigen. Im Falle der Beendigung des Amtsverhältnisses erhält die Leiterin oder der Leiter der Antidiskriminierungsstelle des Bundes eine von der Bundesministerin oder dem Bundesminister für Familie, Senioren, Frauen und Jugend vollzogene Urkunde. Die Entlassung wird mit der Aushändigung der Urkunde wirksam.

(4) Das Rechtsverhältnis der Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes gegenüber dem Bund wird durch Vertrag mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend geregelt. Der Vertrag bedarf der Zustimmung der Bundesregierung.

(5) Wird eine Bundesbeamtin oder ein Bundesbeamter zur Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes bestellt, scheidet er oder sie mit Beginn des Amtsverhältnisses aus dem bisherigen Amt aus. Für die Dauer des Amtsverhältnisses ruhen die aus dem Beamtenverhältnis begründeten Rechte und Pflichten mit Ausnahme der Pflicht zur Amtsverschwiegenheit und des Verbots der Annahme von Belohnungen oder Geschenken. Bei unfallverletzten Beamtinnen oder Beamten bleiben die gesetzlichen Ansprüche auf das Heilverfahren und einen Unfallausgleich unberührt.

## § 27 Aufgaben

(1) Wer der Ansicht ist, wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt worden zu sein, kann sich an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wenden.

(2) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes unterstützt auf unabhängige Weise Personen, die sich nach Absatz 1 an sie wenden, bei der Durchsetzung ihrer Rechte zum Schutz vor Benachteiligungen. Hierbei kann sie insbesondere

1. über Ansprüche und die Möglichkeiten des rechtlichen Vorgehens im Rahmen gesetzlicher Regelungen zum Schutz vor Benachteiligungen informieren,
2. Beratung durch andere Stellen vermitteln,
3. eine gütliche Beilegung zwischen den Beteiligten anstreben.

Soweit Beauftragte des Deutschen Bundestages oder der Bundesregierung zuständig sind, leitet die Antidiskriminierungsstelle des Bundes die Anliegen der in Absatz 1 genannten Personen mit deren Einverständnis unverzüglich an diese weiter.

(3) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes nimmt auf unabhängige Weise folgende Aufgaben wahr, soweit nicht die Zuständigkeit der Beauftragten der Bundesregierung oder des Deutschen Bundestages berührt ist: 1. Öffentlichkeitsarbeit,

2. Maßnahmen zur Verhinderung von Benachteiligungen aus den in § 1 genannten Gründen,
3. Durchführung wissenschaftlicher Untersuchungen zu diesen Benachteiligungen.

(4) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und die in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages legen gemeinsam dem Deutschen Bundestag alle vier Jahre Berichte über Benachteiligungen aus den in § 1 genannten Gründen vor und

geben Empfehlungen zur Beseitigung und Vermeidung dieser Benachteiligungen. Sie können gemeinsam wissenschaftliche Untersuchungen zu Benachteiligungen durchführen.

(5) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und die in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages sollen bei Benachteiligungen aus mehreren der in § 1 genannten Gründe zusammenarbeiten.

## **§ 28 Befugnisse**

(1) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes kann in Fällen des § 27 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 Beteiligte um Stellungnahmen ersuchen, soweit die Person, die sich nach § 27 Abs. 1 an sie gewandt hat, hierzu ihr Einverständnis erklärt.

(2) Alle Bundesbehörden und sonstigen öffentlichen Stellen im Bereich des Bundes sind verpflichtet, die Antidiskriminierungsstelle des Bundes bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen, insbesondere die erforderlichen Auskünfte zu erteilen. Die Bestimmungen zum Schutz personenbezogener Daten bleiben unberührt.

## **§ 29 Zusammenarbeit mit Nichtregierungsorganisationen und anderen Einrichtungen**

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes soll bei ihrer Tätigkeit Nichtregierungsorganisationen sowie Einrichtungen, die auf europäischer, Bundes-, Landes- oder regionaler Ebene zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes tätig sind, in geeigneter Form einbeziehen.

## **§ 30 Beirat**

(1) Zur Förderung des Dialogs mit gesellschaftlichen Gruppen und Organisationen, die sich den Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes zum Ziel gesetzt haben, wird der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ein Beirat beigeordnet. Der Beirat berät die Antidiskriminierungsstelle des Bundes bei der Vorlage von Berichten und Empfehlungen an den Deutschen Bundestag nach § 27 Abs. 4 und kann hierzu sowie zu wissenschaftlichen Untersuchungen nach § 27 Abs. 3 Nr. 3 eigene Vorschläge unterbreiten.

(2) Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend beruft im Einvernehmen mit der Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes sowie den entsprechend zuständigen Beauftragten der Bundesregierung oder des Deutschen Bundestages die Mitglieder dieses Beirats und für jedes Mitglied eine Stellvertretung. In den Beirat sollen Vertreterinnen und Vertreter gesellschaftlicher Gruppen und Organisationen sowie Expertinnen und Experten in Benachteiligungsfragen berufen werden. Die Gesamtzahl der Mitglieder des Beirats soll 16 Personen nicht überschreiten. Der Beirat soll zu gleichen Teilen mit Frauen und Männern besetzt sein.

(3) Der Beirat gibt sich eine Geschäftsordnung, die der Zustimmung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend bedarf.

(4) Die Mitglieder des Beirats üben die Tätigkeit nach diesem Gesetz ehrenamtlich aus. Sie haben Anspruch auf Aufwandsentschädigung sowie Reisekostenvergütung, Tagegelder und Übernachtungsgelder. Näheres regelt die Geschäftsordnung.

## **Abschnitt 7 Schlussvorschriften**

### **§ 31 Unabdingbarkeit**

Von den Vorschriften dieses Gesetzes kann nicht zu Ungunsten der geschützten Personen abgewichen werden.

### **§ 32 Schlussbestimmung**

Soweit in diesem Gesetz nicht Abweichendes bestimmt ist, gelten die allgemeinen Bestimmungen.

### **§ 33 Übergangsbestimmungen**

(1) Bei Benachteiligungen nach den §§ 611a, 611b und 612 Abs. 3 des Bürgerlichen Gesetzbuchs oder sexuellen Belästigungen nach dem Beschäftigtenschutzgesetz ist das vor dem 18. August 2006 maßgebliche Recht anzuwenden.

(2) Bei Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft sind die §§ 19 bis 21 nicht auf Schuldverhältnisse anzuwenden, die vor dem 18. August 2006 begründet worden sind. Satz 1 gilt nicht für spätere Änderungen von Dauerschuldverhältnissen.

(3) Bei Benachteiligungen wegen des Geschlechts, der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität sind die §§ 19 bis 21 nicht auf Schuldverhältnisse anzuwenden, die vor dem 1. Dezember 2006 begründet worden sind. Satz 1 gilt nicht für spätere Änderungen von Dauerschuldverhältnissen.

(4) Auf Schuldverhältnisse, die eine privatrechtliche Versicherung zum Gegenstand haben, ist § 19 Abs. 1 nicht anzuwenden, wenn diese vor dem 22. Dezember 2007 begründet worden sind. Satz 1 gilt nicht für spätere Änderungen solcher Schuldverhältnisse.

(5) Bei Versicherungsverhältnissen, die vor dem 21. Dezember 2012 begründet werden, ist eine unterschiedliche Behandlung wegen des Geschlechts im Falle des § 19 Absatz 1 Nummer 2 bei den Prämien oder Leistungen nur zulässig, wenn dessen Berücksichtigung bei einer auf relevanten und genauen versicherungsmathematischen und statistischen Daten beruhenden Risikobewertung ein bestimmender Faktor ist. Kosten im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Mutterschaft dürfen auf keinen Fall zu unterschiedlichen Prämien oder Leistungen führen.“

Arbeitsgerichtsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Juli 1979 (BGBl. I S. 853, 1036), das zuletzt durch Artikel 10 des Gesetzes vom 5. Oktober 2021 (BGBl. I S. 4607) geändert worden ist; hier: Zitat des § 61b:

#### **„§ 61b Klage wegen Benachteiligung**

(1) Eine Klage auf Entschädigung nach § 15 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes muss innerhalb von drei Monaten, nachdem der Anspruch schriftlich geltend gemacht worden ist, erhoben werden.

(2) Machen mehrere Bewerber wegen Benachteiligung bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses oder beim beruflichen Aufstieg eine Entschädigung nach § 15 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes gerichtlich geltend, so wird auf Antrag des Arbeitgebers das Arbeitsgericht, bei dem die erste Klage erhoben ist, auch für die übrigen Klagen ausschließlich zuständig. Die Rechtsstreitigkeiten sind von Amts wegen an dieses Arbeitsgericht zu verweisen; die Prozesse sind zur gleichzeitigen Verhandlung und Entscheidung zu verbinden.

(3) Auf Antrag des Arbeitgebers findet die mündliche Verhandlung nicht vor Ablauf von sechs Monaten seit Erhebung der ersten Klage statt.“