

Dienstanweisung zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

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, Arbeitsabläufe gestört, Arbeitsergebnisse beeinträchtigt, ein negatives Arbeitsklima geschaffen 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 Abs. 1 AGG und des § 24 AGG.

3. Begriffsbestimmung

Sexuelle Belästigung wird im Sinne dieser Dienstanweisung in § 3 Abs. 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 inkl. dem Kopieren, Verwenden oder Nutzen 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 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 Abs. 4 AGG verboten. Dieses Verbot bezieht sich auf alle Beschäftigten¹, Auszubildenden und gilt auch gegenüber Dritten (z.B. Kundinnen und Kunden, Zulieferern, Kooperationspartnerinnen und Kooperationspartnern, Beschäftigten von Fremdfirmen).²

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 strafrechtlichen 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 Beschäftigtenverhältnis 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.

¹ Beschäftigte im Sinne des AGG (§ 6 Abs. 1) sind Personen mit einem bestehenden Arbeits- und 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 seiner/ihrer Tätigkeit durch Dritte benachteiligt werden.

5. Beratung und Unterstützung

Personen, die sexuell belästigt wurden oder 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 an die zuständige Beschwerdestelle (siehe Ziff. 6 bis 8) wenden.

Ansprechpartner und Ansprechpartnerinnen für eine persönliche und vertrauliche Beratung stehen in den Dienststellen oder dienststellenübergreifend zur Verfügung:

- in der Arbeitsstelle gegen Diskriminierung und Gewalt - Expertise und Konfliktberatung, kurz ADE, an der Universität Bremen
- ggf. bei innerbetrieblichen Beratungsangeboten, z. B. betriebliche Sozialberatung
- bei den Frauenbeauftragten der Dienststellen (nur für Frauen)
- beim Personalratsgremium/Richterrat in der Dienststelle
- bei den Schwerbehindertenvertretungen in den Dienststellen (nur für Schwerbehinderte)
- in der ZGF (Bremische Zentralstelle zur Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau) in Bremen und Bremerhaven (nur für Frauen)
- beim Gesamtpersonalrat für das Land und die Stadtgemeinde Bremen

Die vertrauliche Beratung hat zum Ziel, Betroffene in der Klärung ihrer Interessen und weiteren Schritte zu unterstützen. In der Beratung kann über Beschwerderechte und das Beschwerdeverfahren informiert, Unterstützungsmöglichkeiten in einem Beschwerdeverfahren erläutert, individuelle Handlungsmöglichkeiten aufgezeigt oder über weitere Beratungsangebote informiert werden. Sie werden in dieser Beratung auch darauf hingewiesen, dass sollten sie Interesse an einer strafrechtlichen Verfolgung des Vorfalls haben, die Strafantragsfrist drei Monate beträgt.

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

6. Pflichten des Arbeitgebers / Dienstherrn

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 Beschwerde führende Person, ihre Vertrauenspersonen oder Zeugen und Zeuginnen entstehen.

7. Einrichtung einer Beschwerdestelle

Für die Entgegennahme und Bearbeitung von Beschwerden über sexuelle Belästigung ist eine vom Senat benannte zentrale Stelle zuständig.³

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, 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 führt.
- 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

³ Im weiteren Text als „Beschwerdestelle“ definiert.

sowie die Bremische Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau zu beteiligen.

8. Beschwerderecht

Gemäß § 13 Abs. 1 Satz 1 AGG haben alle Beschäftigten⁴ das Recht, sich bei der von dem Senat benannten Beschwerdestelle⁵ 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 Abs. 1, 12 Abs. 3 AGG eine offizielle Beschwerdeprüfung gemäß Beschwerdeverfahren (Ziff. 9) einzuleiten, unabhängig davon, ob der/die Beschäftigte ein solches Vorgehen wünscht.

Betroffene, 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 Ansprechpartner/-innen zu wenden.

9. Beschwerdeverfahren

Im Falle einer Beschwerde wegen sexueller Belästigung geht es zum einen 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

⁴ Beschäftigte im Sinne des AGG sind: siehe Fußnote 1

⁵ Siehe unter 6. „Pflichten des Arbeitgebers / Dienstherren“

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

Zu a) Beschwerdeentgegennahme / Vorprüfung

Die Beschwerde zu sexueller 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 Zeugen und Indizien – soweit vorhanden – dargelegt werden.

Nach Eingang einer schriftlichen Beschwerde oder einer zu Protokoll gegebenen Beschwerde, erfolgt eine Anhörung der/des Beschwerdeführerin/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 er/sie auf die unter Ziffer 5 genannten vertraulichen Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten hingewiesen.

Darüber hinaus ist in der Anhörung mit der/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 Abs. 1 BGB) darstellen könnte bzw. zureichende tatsächliche Anhaltspunkte für den Verdacht eines

Dienstvergehens (§ 17 Abs. 1 BremDG) vorliegen. Nur so kann sichergestellt werden, dass innerhalb der Frist des § 626 Abs. 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 Abs. 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/des Beschwerdeführerin/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/des Beschwerdeführerin/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 Zeugen erweitert werden. Die Sachverhaltsaufklärung ist durch die/den Vorgesetzte/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 den/die Beschwerdeführer/in 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/die Beschwerdeführer/-in und die beschuldigte Person

Das Ergebnis der Prüfung ist dem/der Beschwerdeführer/-in und der beschuldigten Person schriftlich und unverzüglich mitzuteilen. Eine Zurückweisung der Beschwerde ist zu 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 § 15 AGG).

10. Maßnahmen, Sanktionen / Konsequenzen

Bietet die Sachverhaltsprüfung keine hinreichenden 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 Entscheidungsvorschlags der Beschwerdestelle, der jedoch nicht bindend ist, 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 Disziplinar-gesetz
- fristgerechte oder fristlose Kündigung unter Angabe der tatsächlichen Gründe bzw. Verhängung einer Disziplinarmaßnahmen oder Erhebung einer Disziplinar-klage
- 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 dem/der Beschwerdeführer/-in keine Nachteile entstehen.

Auch rein organisatorische Maßnahmen kommen in Betracht oder Maßnahmen, die im Rahmen der innerbetrieblichen Konfliktbearbeitung oder von Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsmaßnahmen anzusiedeln sind. Dazu gehört 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 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 § 61 b 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 1. Oktober 2018 in Kraft.

Gleichzeitig tritt die Dienstanweisung vom 17. Juli 2012 außer Kraft.