

Dienstanweisung der Stadt Köln zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

§ 1

Grundsatz

- (1) Die Dienstanweisung der Stadt Köln zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz soll durch ihre Maßnahmen und Sanktionen sexuelle Übergriffe und Belästigungen verhindern und regelt das Verfahren bei Verstößen.
- (2) Diese Dienstanweisung gilt für alle Beschäftigten der Stadtverwaltung Köln einschließlich der Eigenbetriebe und der eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen. Alle Bediensteten haben sich mit dem Inhalt der Dienstanweisung vertraut zu machen und ihre Bestimmungen zu beachten.
- (3) Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz verletzt die Persönlichkeitsrechte der Betroffenen und deren Recht auf sexuelle Selbstbestimmung und ist ein Dienstvergehen bzw. eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten. Sie ist Ausdruck einer Herabsetzung der betroffenen belästigten Personen und häufig Missbrauch der beruflichen Position. Sie mindert die Leistungsfähigkeit der Betroffenen und stört den Betriebsfrieden.

Die Verhinderung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz dient der Wahrung des jedem Menschen zustehenden Anspruchs auf Achtung und Würde.

- (4) Die Beschäftigten haben durch ihr Verhalten zu einem Arbeitsklima beizutragen, in dem die persönliche Integrität und die Selbstachtung aller Beschäftigten respektiert wird.

§ 2

Verbot

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts und verstößt gegen geltende Rechtsnormen. Unter Umständen sind auch Strafrechtstatbestände erfüllt, die zur Strafanzeige führen.

§ 3

Definition

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist jede Form von unerwünschtem Verhalten sexueller Natur, das sich in verbaler, nicht verbaler oder physischer Form äußert und bezweckt bzw. bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird.

Dies gilt insbesondere, wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen und Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.¹

Ein unerwünschtes Verhalten liegt vor, wenn es entweder von sich heraus als unerwünscht unterstellt werden kann oder wenn es trotz ablehnenden Hinweises der/des Betroffenen wiederholt wird.

(2) In diesem Sinne sind folgende unerwünschte Verhaltensweisen als sexuelle Belästigung anzusehen:

- herabsetzende Bemerkungen über die sexuelle Identität, körperlichen Merkmale und das äußere Erscheinungsbild der/des Beschäftigten
- obszöne und/oder kompromittierende Handlungen, Äußerungen und Witze
- Äußerungen, telefonische Bemerkungen, Briefe sowie auf elektronischem Wege übermittelte Mitteilungen mit sexuellen Anspielungen
- Äußerungen, Anspielungen und/oder Witze über vermeintliche oder tatsächliche Homosexualität von Beschäftigten
- Zeigen, Verteilen und/oder Aushängen pornografischer Hefte oder Darstellungen
- Kopieren, Anwenden, Versenden oder Nutzen von sexuell diskriminierenden bzw. pornografischen Computerprogrammen oder –dateien auf dienstlichen ADV-Anlagen, soweit hiervon Dritte Kenntnis erlangen (vgl. Dienstanweisung „Internet“ und Regelung „Missbräuchliche Nutzung städtischer DV-technischer Anlagen“)
- körperliche Berührungen und Übergriffe
- Einladungen und/oder Aufforderungen zu sexuellen Handlungen.

Besonders verwerflich ist sexuelle Belästigung dann, wenn ein Abhängigkeitsverhältnis ausgenutzt wird (z.B. bei Stellenbesetzungsverfahren, Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern oder Auszubildenden), insbesondere berufliche Vorteile bei sexuellem Entgegenkommen versprochen oder entsprechende Nachteile bei sexueller Verweigerung angedroht werden.

Diese Aufzählung dient der Konkretisierung; sie ist nicht abschließend.

§ 4

Präventive Maßnahmen

(1) Die Stadt Köln sieht es als ihre Pflicht an, aktiv präventive Maßnahmen zu ergreifen.

Geeignete vorbeugende Maßnahmen sind u.a.:

- Fortbildungs- und sonstige Maßnahmen (z.B. Personalversammlungen) für alle Beschäftigten zur Verhinderung von sexueller Belästigung (Informationen über die Rechtslage, Beschwerdemöglichkeiten und Sanktionen)
- Sensibilisierung von allen Beschäftigten (insbesondere mit Leitungsfunktionen) für die Problematik der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz (z.B. im Rahmen von Dienstbesprechungen)

¹ Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002

- eine eindeutige Haltung gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, hierzu gehört u.a. die Teilnahme an entsprechenden Fortbildungsveranstaltungen, insbesondere von Beschäftigten im Datenverarbeitungs-, Organisations- und Personalbereich, Personen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, Ausbilderinnen und Ausbildern sowie Mitgliedern des Personalrates.
- (2) Im städtischen Fortbildungsprogramm wird das Thema „Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ aufgenommen.
Fortbildungen hierzu werden regelmäßig für alle Beschäftigten angeboten. In allen Führungslehrgängen wird dieses Thema intensiv behandelt.
Vorgesetzte sollen an einer Fortbildung, die diese Thematik beinhaltet, teilnehmen.

§ 5

Beschwerderecht der Belästigten

- (1) Belästigte Beschäftigte haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen (Vorgesetzte oder die Gleichstellungsbeauftragte) mündlich oder schriftlich zu beschweren und werden ausdrücklich ermutigt, sich gegen eine sexuelle Belästigung zur Wehr zu setzen.
- (2) Die Betroffenen können, um sich persönlich Rückhalt zu verschaffen, selbstverständlich auch Personen ihres Vertrauens einschalten, u.a. des Amtes für Gleichstellung von Frauen und Männern, des Personalrates, des Personalamtes, der Schwerbehindertenvertretung oder bei Auszubildenden der Ausbildungsleitung und der Jugendausbildungsververtretung (JAV).

Sofern die betroffenen Beschäftigten zustimmen, leitet die eingeschaltete Stelle die Beschwerde an die Vorgesetzten weiter. Ohne Zustimmung der den Vorwurf der Belästigung erhebenden Personen wird der Vorfall nicht weiter verfolgt.

- (3) Die Betroffenen haben ein Wahlrecht, wen bzw. welche Stelle/n sie einschalten. Ihnen wird empfohlen, hierüber einen schriftlichen Vermerk zu fertigen sowie den Vorfall sofort schriftlich und unter Zeitangaben festzuhalten.

§ 6

Die Verantwortung der Vorgesetzten

- (1) Die Vorgesetzten (Vorgesetzte im Sinne der Dienstabweisung sind alle unmittelbaren und mittelbaren Vorgesetzten, einschließlich der Dienststellenleitung) haben die ihnen unterstellten Beschäftigten zu schützen. Es gehört zu ihrer Führungsaufgabe und liegt in ihrer besonderen Verantwortung, ein Arbeitsklima zu schaffen, in dem die persönliche Integrität und die Selbstachtung gewahrt und respektiert werden.
- (2) Jede mündliche/schriftliche Beschwerde wegen sexueller Belästigung muss von den Vorgesetzten geprüft werden. Die Vorgesetzten übernehmen ebenfalls die Verantwortung dafür, dass Hinweisen auf sexuelle Belästigungen unverzüglich – nach Kenntnisnahme – nachgegangen wird bzw. müssen dies selbst tun. Sie haben die Betroffenen zu ermutigen, sich gegen Belästigungen zu wehren und müssen ihnen Hilfen anbieten.

(3) Die Vorgesetzten haben die Aufgabe:

- die Betroffenen zu beraten und zu unterstützen und ihnen Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen
- in (getrennten oder mit Zustimmung gemeinsamen) Gesprächen mit den Betroffenen und den belästigenden Personen den Sachverhalt festzustellen
- die belästigenden Personen über die tatsächlichen und rechtlichen Zusammenhänge und Folgen einer sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz aufzuklären
- unverzüglich alles (Beschwerde der/des Belästigten sowie alle weiteren Schritte) schriftlich festzuhalten.

(4) Liegt eine mündliche oder schriftliche Beschwerde vor, muss der/die Vorgesetzte unverzüglich die Disziplinarstelle und das Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern einschalten. Erlangt der/die Vorgesetzte in einem vertraulichen Gespräch mit der/dem Betroffenen oder auf sonstiger Weise Kenntnis von einer sexuellen Belästigung, ist in schwerwiegenden Fällen eine mündliche oder schriftliche Beschwerde der Betroffenen entbehrlich. In Zweifelsfällen sollen sich die Vorgesetzten unter Wahrung der Anonymität der/des Belästigten beratend an die Disziplinarstelle und/oder an das Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern wenden.

(5) Die Vorgesetzten erfüllen ihre Aufgabe mit dem notwendigen Einfühlungsvermögen. Sie werden hierfür besonders geschult. Sie haben auf Wunsch der betroffenen belästigten Personen Verschwiegenheit zu wahren über Vorkommnisse und Personen, mit denen sie sich evtl. zu befassen haben, sofern es sich nicht um eine mündliche oder schriftliche Beschwerde oder um schwerwiegende Fälle der sexuellen Belästigung handelt.

(6) Verstoßen Vorgesetzte gegen ihre Pflicht, Beschäftigte vor sexueller Belästigung zu schützen und ihrer Pflicht, Fällen sexueller Belästigung unverzüglich nachzugehen, liegt eine Verletzung der arbeitsschutzrechtlichen Pflichten und der Fürsorgepflicht gegenüber den Beschäftigten vor, die als arbeitsrechtlicher Verstoß oder als Dienstvergehen geahndet wird.

(7) Werden nach einer mündlichen/schriftlichen Beschwerde keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung der sexuellen Belästigung ergriffen, sind die belästigten Beschäftigten berechtigt, ihre Tätigkeit am betreffenden Arbeitsplatz ohne Verlust der Bezüge bzw. des Arbeitsentgeltes einzustellen, soweit dies zu ihrem Schutz erforderlich ist.

(8) Die Vorgesetzte/der Vorgesetzte darf die belästigten Beschäftigten nicht benachteiligen, weil diese sich gegen eine sexuelle Belästigung gewehrt und in zulässiger Weise ihre Rechte ausgeübt haben.

(9) Die Umsetzung dieser Grundsätze ist beurteilungsrelevant.

§ 7

Sanktionen und Maßnahmen

- (1) Die Stadt Köln ist verpflichtet, Beschäftigte vor sexueller Belästigung zu schützen, diesbezüglichen dienst- bzw. arbeitsrechtlichen Verfehlungen nachzugehen und gegen die Personen vorzugehen, die Verwaltungsangehörige oder Dritte (z. B. Bürgerinnen/Bürger, Klientinnen/Klienten, Praktikantinnen/Praktikanten etc.) sexuell belästigen.
- (2) Die Disziplinarstelle des Personalamtes führt, sobald eine mündliche/schriftliche Beschwerde eingeht oder das Verhalten von Verwaltungsangehörigen bekannt wird, das den Verdacht eines Dienstvergehens bzw. eines Fehlverhaltens wegen sexueller Belästigung begründet, ein Untersuchungsverfahren durch. Kommt die Disziplinarstelle zu dem Ergebnis, dass eine sexuelle Belästigung nachgewiesen ist, verhängt sie gegen beamtete Verwaltungsangehörige eine der in der Disziplinarordnung vorgesehenen Disziplinarmaßnahmen bzw. ergreift gegen Angestellte und Arbeiterinnen/Arbeiter arbeitsrechtliche Maßnahmen.

Disziplinarrechtliche Maßnahmen können u.a. sein:

- schriftliche Warnung
- Verweis
- Geldbuße
- Versetzung in ein Amt derselben Laufbahn mit geringerem Endgrundgehalt
- Entfernung aus dem Dienst

Als arbeitsrechtliche Maßnahmen kommen u.a. in Betracht:

- schriftliche Ermahnung
- Abmahnung
- fristgerechte bzw. fristlose Kündigung

Neben diesen disziplinar- bzw. arbeitsrechtlichen Sanktionen kommen u.a. noch folgende Maßnahmen in Betracht:

- persönliches Gespräch des Vorgesetzten mit der Person, der sexuelle Belästigung vorgeworfen wird über Inhalt und Tragweite des Verbots der sexuellen Belästigung
- offizielle Entschuldigung
- Umsetzung der belästigenden Person innerhalb der Dienststelle oder zu einer anderen Dienststelle; auf eigenen Wunsch können die von einer sexuellen Belästigung Betroffenen ebenfalls umgesetzt werden
- mit Zustimmung aller Beteiligten eine gemeinsame Erörterung des Vorfalls, zu dem auf Wunsch der Beteiligten die/der Vorgesetzte, eine Vertreterin bzw. ein Vertreter des Amtes für Gleichstellung von Frauen und Männern, des Personalrates und der Disziplinarstelle hinzugezogen werden können
- Teilnahme an einer Fortbildungsveranstaltung zum Thema „sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“.

- (3) Die Gleichstellungsbeauftragte ist im Rahmen des Landesgleichstellungsgesetzes an dem Untersuchungsverfahren zu beteiligen. Die unter § 5 Abs. 2 genannten Personen können an dem Untersuchungsverfahren beteiligt werden, wenn die den Vorwurf der Belästigung erhebende Person hierzu ihre Zustimmung erteilt.
- (4) Die Entscheidung über die Beschwerde soll innerhalb von vier Wochen ergehen und ist den am Beschwerdeverfahren Beteiligten bekannt zu geben. Aus der Entscheidung muss hervorgehen, welche arbeitsrechtlichen, dienstrechtlichen oder disziplinarischen und personalwirtschaftlichen Maßnahmen die Disziplinarstelle/ Vorgesetzten ggf. für erforderlich halten.
- (5) In jedem Einzelfall ist zu prüfen, ob Personen, die sich Fehlverhalten haben, schon vor Ablauf des Verfahrens in eine andere Dienststelle oder Abteilung umgesetzt bzw. bei Wiederholungsgefahr vom Dienst suspendiert werden müssen.
- (6) In der Personalakte dürfen Maßnahmen, die aufgrund des Vorwurfs der sexuellen Belästigung getroffen werden, nicht anders begründet werden.
- (7) Sind die belästigenden Personen Dritte (z.B. Bürgerinnen/Bürger, Patientinnen/Patienten, Klientinnen/Klienten oder Vertragspartnerinnen/Vertragspartner), wird die Stadtverwaltung ihre rechtlichen und tatsächlichen Möglichkeiten ausschöpfen, um sexuelle Belästigung zu verhindern. Als geeignete Maßnahmen kommen u.a. die Aufnahme des Verbots in die Hausordnung (vgl. Badeordnung), Satzung und allgemeinen Vertragsbedingungen in Betracht. Bei Verstößen gegen diese Regelungen werden Hausverbote ausgesprochen und Strafanzeigen gestellt.

§ 8

Personalmaßnahmen

- (1) Bei Personalmaßnahmen wird die Stadt Köln auf das Problem der sexuellen Belästigung und die potentielle Gefährdung besonders achten.
- (2) Beschäftigte, in deren Personalakte ein noch nicht zu tilgender Hinweis auf einen Verstoß gegen das Verbot der sexuellen Belästigung enthalten ist bzw. ein Hinweis, dass sie als Vorgesetzte einer sexuellen Belästigung nicht konsequent entgegengetreten sind, sind in Stellenbesetzungsverfahren auf ihr Fehlverhalten anzusprechen.
- (3) Ergibt die Bewertung des Gesamtvorgangs, dass die Bewerberin/der Bewerber auch für die Zukunft nicht die Gewähr bietet, nicht sexuell zu belästigen oder als Vorgesetzte/Vorgesetzter der sexuellen Belästigung konsequent entgegenzutreten, ist sie/er bei Stellenbesetzungen nicht zu berücksichtigen.

§ 9

Disziplinarstelle

Betroffene Belästigte können sich unmittelbar an die Disziplinarstelle wenden und sie über die sexuelle Belästigung unterrichten.

Die Disziplinarstelle hat sowohl eine geschulte Ansprechpartnerin als auch einen geschulten Ansprechpartner, gegebenenfalls extern hinzugezogen, zur Verfügung zu stellen, damit den Belangen von betroffenen Frauen und Männern im Rahmen der Beratung Rechnung getragen werden kann.

§ 10

Personalrat

Die betroffenen Belästigten können sich auch an den Personalrat wenden. Dort stehen sowohl eine geschulte Ansprechpartnerin als auch ein geschulter Ansprechpartner zur Verfügung, damit den Belangen von betroffenen Frauen und Männern im Rahmen der Beratung Rechnung getragen werden kann.

§ 11

Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern – Gleichstellungsbeauftragte

Das Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern unterstützt und berät Frauen und Männer in Fällen sexueller Belästigung.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei einer mündlichen oder schriftlichen Beschwerde und den arbeits- bzw. disziplinarrechtlichen Untersuchungsverfahren frühzeitig zu beteiligen und erhält eine Durchschrift der Abschlussverfügungen.

§ 12

Ausbildung

Auszubildende können sich neben den bereits genannten Möglichkeiten auch an die Ausbildungsleitung und oder die JAV wenden. Dort stehen sowohl eine geschulte Ansprechpartnerin als auch ein geschulter Ansprechpartner zur Verfügung, damit den Belangen von betroffenen weiblichen und männlichen Auszubildenden im Rahmen der Beratung Rechnung getragen werden kann.

§ 13

Inkrafttreten

Diese Anweisung tritt am 22.09.2004 (*Tag nach ihrer Unterzeichnung*) in Kraft. Die bisherige Dienstanweisung zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz der Stadt Köln vom 01.10.1993 wird mit gleichem Datum außer Kraft gesetzt.

Köln, den 21.09.2004

gez. Fritz Schramma
Oberbürgermeister der Stadt Köln

Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Beschäftigtenschutzgesetz) vom 24. Juni 1994

§ 1 - Ziel, Anwendungsbereich

- (1) Ziel des Gesetzes ist die Wahrung der Würde der Frauen und Männer durch den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.
- (2) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind
 1. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Betrieben und Verwaltungen des privaten oder öffentlichen Rechts (Arbeiterinnen und Arbeiter, Angestellte, zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte), ferner Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind, Zu diesen gehören auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten, für sie tritt an die Stelle des Arbeitgebers der Auftraggeber oder Zwischenmeister;
 2. die Beamtinnen und Beamten 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;
 3. die Richterinnen und Richter des Bundes und der Länder;
 4. weibliche und männliche Soldaten (§6).

§ 2 - Schutz vor sexueller Belästigung

- (1) Arbeitgeber und Dienstvorgesetzte haben die Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu schützen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen.
- (2) Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist jedes vorsätzliche, sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz verletzt. Dazu gehören:
 1. sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, die nach den strafgesetzlichen Vorschriften unter Strafe gestellt sind sowie
 2. sonstige sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen, die von den Betroffenen erkennbar abgelehnt werden.
- (3) Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten oder ein Dienstvergehen.

§ 3 - Beschwerderecht der Beschäftigten

- (1) Die betroffenen Beschäftigten haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebes oder der Dienststelle zu beschweren, wenn die sich vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, von anderen Beschäftigten oder von Dritten am Arbeitsplatz sexuell belästigt im Sinne des § 2 Abs. 2 fühlen. Die Vorschriften der §§ 84, 85 des Betriebsverfassungsgesetzes bleiben unberührt.

- (2) Der Arbeitgeber oder Dienstvorgesetzte hat die Beschwerde zu prüfen und geeignete Maßnahmen zu treffen, um die Fortsetzung einer festgestellten Belästigung zu unterbinden.

§ 4 - Maßnahmen des Arbeitgebers oder Dienstvorgesetzten, Leistungsverweigerungsrecht

- (1) Bei sexueller Belästigung hat
 1. der Arbeitgeber die im Einzelfall angemessenen arbeitsrechtlichen Maßnahmen wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung zu ergreifen. Die Rechte des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 1, §§ 99 und 102 des Betriebsverfassungsgesetzes und des Personalrates nach § 75 Abs. 1 Nr. 2 bis 4a und Abs. 3 Nr. 15, § 77 Abs. 2 und § 79 des Bundespersonalvertretungsgesetzes der Länder bleiben unberührt;
 2. der Dienstvorgesetzte die erforderlichen dienstrechtlichen und personalwirtschaftlichen Maßnahmen zu treffen. Die Rechte des Personalrates in Personalangelegenheiten der Beamten nach den §§ 76, 77 und 78 des Bundespersonalvertretungsgesetzes sowie nach den entsprechenden Vorschriften der Personalvertretungsgesetze der Länder bleiben unberührt.
- (2) Ergreift der Arbeitgeber oder Dienstvorgesetzte keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung der sexuellen Belästigung, sind die belästigten Beschäftigten berechtigt, ihre Tätigkeit am betreffenden Arbeitsplatz ohne Verlust des Arbeitsentgelts und der Bezüge einzustellen, soweit dies zu ihrem Schutz erforderlich ist.
- (3) Der Arbeitgeber oder Dienstvorgesetzte darf die belästigten Beschäftigten nicht benachteiligen, weil diese sich gegen eine sexuelle Belästigung gewehrt und in zulässiger Weise ihre Rechte ausgeübt haben.

§ 5 - Fortbildung für Beschäftigte im öffentlichen Dienst

Im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung von Beschäftigten im öffentlichen Dienst sollen die Problematik der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, der Rechtsschutz für die Betroffenen und die Handlungsverpflichtungen des Dienstvorgesetzten berücksichtigt werden. Dies gilt insbesondere bei der Fortbildung von Beschäftigten der Personalverwaltung, Personen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, Auszubildenden sowie Mitgliedern des Personalrates und Frauenbeauftragten.

§ 6 - Sonderregelungen für Soldaten

Für weibliche und männliche Soldaten bleiben die Vorschriften des Soldatengesetzes, der Wehrdisziplinarordnung und der Wehrbeschwerdeordnung unberührt.

§ 7 - Bekanntgabe des Gesetzes

In Betrieben und Dienststellen ist dieses Gesetz an geeigneter Stelle zur Einsicht auszulegen oder auszuhängen.