

## Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gibt es überall - auch bei der Stadt Mainz

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz hat nichts mit Sexualität, nichts mit Flirt, nichts mit Erotik und auch nichts mit einer beiderseitig gewollten Beziehung zu tun. Sexuelle Belästigung ist vielmehr eine Form sexualisierter Gewalt, die sich in den allermeisten Fällen gegen Frauen richtet und in den allermeisten Fällen von Männern ausgeübt wird. Wer belästigt, missachtet die Grenzen einer anderen Person und übt so Macht über sie aus.

### Wir möchten mit dieser Information

- über die neue Dienstvereinbarung zum Schutz von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vor sexueller Belästigung informieren,
- rechtliche Möglichkeiten vorstellen,
- auf Unterstützungsangebote hinweisen,
- Kolleginnen und Kollegen dazu aufrufen, Betroffene zu unterstützen und bei Fällen sexueller Belästigung und Stalking nicht wegzuschauen,
- Opfern sexueller Belästigung Mut machen, sich zu wehren.

### Sie allein entscheiden!

Was für Sie belästigend, demütigend, erniedrigend oder peinlich ist, zählt, nicht die Einschätzung anderer. Die, die andere belästigen, werden als Schutzbehauptung sagen, dass alles ganz harmlos war und Sie überempfindlich reagieren. Vielleicht meinen auch andere, denen Sie von einer Belästigung erzählen, dass Sie die Sache zu wichtig nehmen. Lassen Sie sich davon nicht irritieren. Wenn Sie sich belästigt fühlen, ist Ihr Gefühl der Maßstab, nicht die Meinung anderer.

### Sie haben das Recht auf Ihrer Seite!

Seit dem 4. Mai 2015 gibt es eine Dienstvereinbarung zum Schutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung und der Eigenbetriebe vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. (Siehe Rückseite.) Außerdem gilt das **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz** (AGG). Dort heißt es

#### § 3

(4) *Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung [...], wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Anforderungen 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.*

#### § 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.*

### Damit ist klar:

Diejenigen, die andere sexuell belästigen, verletzen ihre arbeits- oder dienstrechtlichen Pflichten. Welche Konsequenzen das hat, hängt von der Art und der Schwere der Übergriffe ab. Da reicht die Skala wie bei anderen arbeits- oder dienstrechtlichen Vergehen von der Abmahnung bis zur Kündigung. Bei der Belästigung durch Externe kann das zum Beispiel auch ein Hausverbot sein.

### Damit ist auch klar:

Betroffene dürfen keine Nachteile am Arbeitsplatz haben, weil sie ihre Rechte wahrnehmen. Nicht die Opfer sexueller Belästigung stören den vermeintlichen Betriebsfrieden, sondern die, die andere belästigen.

### Was können Sie selber tun?

Auch wenn Sie sich vielleicht hilflos fühlen: Sie können sich wehren!

- Sprechen Sie mit einer Person in Ihrem Umfeld, der Sie vertrauen können.
- Weisen Sie auf jeden Fall die Belästigung zurück.
- Machen Sie sich **Notizen** mit Angaben wie Ort, Datum, Uhrzeit und schreiben Sie auf, was geschehen ist.
- Können Kolleginnen und Kollegen etwas mitbekommen haben?
- Gibt es andere Zeuginnen oder Zeugen?

All das ist wichtig, weil die Person, die Sie belästigt, vermutlich abstreitet, überhaupt etwas gesagt oder getan zu haben und versucht, Sie unglaubwürdig zu machen.

### Ihre Beschwerdemöglichkeit

Sie können sich mit Ihrer Beschwerde an Ihren Vorgesetzten, Ihre Vorgesetzte oder auch direkt an die Beschwerdestelle nach dem AGG in der Personalabteilung wenden. Diese Funktion liegt bei der Leitung der Abteilung 10.04 Personalabteilung.

Suchen Sie sich Unterstützung beim Frauenbüro, beziehungsweise bei den Gleichstellungsbeauftragten in den Eigenbetrieben, den Personalräten, der Gesundheitsberatung oder bei einer anderen Person, der Sie vertrauen.

Die Stadt Mainz hat Ihnen gegenüber eine Fürsorgepflicht und muss handeln. Das gilt selbstverständlich auch dann, wenn Sie von Externen an Ihrem Arbeitsplatz belästigt werden oder wenn Ihnen jemand nachstellt.

### An wen Sie sich wenden können

#### Das Frauenbüro bzw. die Gleichstellungsbeauftragten in den Eigenbetrieben

Wenn Sie noch unsicher sind, wie Sie vorgehen sollen, können Sie sich mit dem Frauenbüro (Gleichstellungsstelle) oder den Gleichstellungsbeauftragten nach dem Landesgleichstellungsgesetz in den Eigenbetrieben beraten. Weder das Frauenbüro noch die Gleichstellungsbeauftragten in den Eigenbetrieben werden etwas gegen Ihren Willen unternehmen, Sie aber unterstützen, wenn Sie zum Beispiel nicht allein mit Ihrem Vorgesetzten oder Ihrer Vorgesetzten bzw. der Personalabteilung sprechen möchten.

#### Die Beschwerdestelle nach dem AGG

Diese Aufgabe nach dem AGG erfüllt bei uns die Leitung der Personalabteilung im Hauptamt.

#### Die Personalräte

Sie können sich ebenso vertrauensvoll an die Kolleginnen oder Kollegen in den Personalräten der Stadtverwaltung oder des Entsorgungsbetriebs wenden, ebenso an die Jugend- und Auszubildendenvertretung. Der Personalrat kann besonders dann wichtig sein, wenn Sie zum Beispiel so schnell wie möglich selbst aus der unmittelbaren Arbeitsumgebung heraus und auf eine andere Stelle möchten. Der Personalrat redet auch mit bei den Maßnahmen gegen diejenigen, die belästigen.

#### Beratung in Mainz

Ihr gutes Recht ist auch, Rat außerhalb der Stadtverwaltung zu suchen.

Adressen von Beratungsmöglichkeiten in und um Mainz finden Sie im Innenteil dieses Faltblattes - neben dem Text der Dienstvereinbarung.



Landeshauptstadt  
Mainz

#### Impressum

Frauenbüro | Landeshauptstadt Mainz  
Rathaus | Jockel-Fuchs-Platz 1 | 55116 Mainz  
Tel. 0 61 31 - 12 21 75  
Fax 0 61 31 - 12 27 07  
E-Mail: frauenbuero@stadt.mainz.de  
www.mainz.de/frauenbuero  
Gestaltung: Frauenbüro  
Foto: Landeshauptstadt Mainz  
Druck: Hausdruckerei  
Mainz 2015

www.mainz.de/frauenbuero



Landeshauptstadt  
Mainz

# Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz?

Eine Information für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Mainz und der Eigenbetriebe

## Dienstvereinbarung zum Schutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Stadt Mainz vor sexueller Belästigung

Zwischen der Stadt Mainz vertreten durch den Oberbürgermeister

und dem Personalrat der Stadt Mainz vertreten durch den Vorsitzenden

und dem Personalrat des Eigenbetriebes Entsorgung vertreten durch den Vorsitzenden

wird auf der Grundlage des § 76 Landespersonalvertretungsgesetzes Rheinland-Pfalz (LPersVG) vom 20. Oktober 2010 folgende Dienstvereinbarung geschlossen:

### Präambel

Die Parteien der Dienstvereinbarung sind sich darüber einig, dass das Arbeitsklima von gegenseitiger Achtung und Toleranz geprägt sein soll und sexuelle Übergriffe und Belästigungen eine erhebliche Beeinträchtigung und Verletzung der Menschenwürde sind, die nicht geduldet werden.

Mit dieser Dienstvereinbarung werden die Bestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) und des Landesgleichstellungsgesetzes Rheinland-Pfalz ergänzt und konkretisiert.

Ziele der Dienstvereinbarung sind unter anderem:

- Fälle von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu vermeiden,
- gezielt aufzuklären und zu verfolgen,
- Betroffene zu Beschwerden zu ermutigen,
- Belästigenden die klaren Grenzen und die möglichen Folgen ihres Verhaltens deutlich zu machen,
- herauszustellen, dass sexuelle Belästigung rechtswidriges Handeln darstellt.

### 1. Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt für alle Beschäftigten der Stadtverwaltung Mainz im Sinne des § 4 Abs. 1 LPersVG.

Als Beschäftigte gelten auch die Bewerberinnen und Bewerber für ein Beschäftigungsverhältnis. Die Grundsätze dieser Dienstvereinbarung gelten auch für den Schutz vor sexueller Belästigung durch Dritte. Sie gelten sinngemäß für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nicht unter § 4 Abs. 1 LPersVG fallen.

### 2. Begriffsbestimmung

Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte Nachstellungen, 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 Einschüchterung, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Zu den Formen sexueller Belästigung können gehören:

- unerwünschte sexuelle Handlungen oder Aufforderung zu solchen Handlungen,
- sexuell anzügliche Kommentare, Bemerkungen, Witze oder Gesten,
- Bilder und Poster,
- Zeigen oder Aushang pornografischer und sexueller Darstellungen.

### 3. Prävention

Zur Vermeidung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz gehören die umfassende Aufklärung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über

- Formen sexueller Belästigungen
- Rechte und Pflichten, die damit in Zusammenhang stehen
- Mögliche rechtliche Konsequenzen
- Unterrichtung in geeigneter Form, dazu können u. a. auch Fortbildungsangebote gehören.

### 4. Beratung

Beschäftigte, die sich sexuell belästigt fühlen, können sich wegen eines vertraulichen Beratungsgesprächs an

- die Vorgesetzten und Amts-/Werkleitungen,
- die Beschwerdestelle (Ziffer 5),
- die Personalräte, die Jugend- und Auszubildendenvertretung und die Vertrauensperson der Schwerbehinderten,
- die Gleichstellungsbeauftragten der Stadtverwaltung und der Eigenbetriebe und
- das Betriebliche Gesundheitsmanagement

wenden.

Weiterführende Maßnahmen dürfen nur mit dem Einverständnis der/des Beschäftigten eingeleitet werden.

Betroffene können sich auch an Beratungsstellen außerhalb der Stadtverwaltung Mainz wenden. Dabei sind die Belange des Datenschutzes aller Beteiligten zu berücksichtigen. Eine Liste geeigneter Beratungsstellen ist als Anlage der Dienstvereinbarung beigefügt.

### 5. Beschwerderecht

Beschäftigte, die sich vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten sexuell belästigt fühlen, haben das Recht, sich bei der von der Stadtverwaltung Mainz eingerichteten Stelle (Beschwerdestelle gemäß § 13 Abs. 1 AGG) unmittelbar zu beschweren. Dies ist der Leiter/die Leiterin der Personalabteilung, 10-Hauptamt oder Vertreter/Vertreterin im Amt

### 6. Schutz vor Benachteiligung

Beschäftigten, die sich gegen sexuelle Belästigung entsprechend dieser Dienstvereinbarung wenden oder Betroffene unterstützen, sollen daraus keine Nachteile entstehen.

### 7. Verfahren

Die Beschwerdestelle ermittelt unverzüglich den Sachverhalt, soweit erforderlich unter anderem durch Anhörung der Beteiligten. Auf Wunsch der/des Beschäftigten kann eine Person des Vertrauens bei der Anhörung hinzugezogen werden.

Die Beschwerdestelle legt dem Oberbürgermeister das Ergebnis der Sachverhaltsermittlung vor. Der Oberbürgermeister entscheidet über die erforderlichen und geeigneten Maßnahmen.

### 8. Maßnahmen

a) gegenüber Beschäftigten

Die nachfolgenden Maßnahmen sind exemplarisch und müssen nach Lage des Einzelfalles erforderlich und angemessen sein.

- Pflichtenmahnung
- Umsetzung
- Abmahnung
- Kündigung/Änderungskündigung

Für Beamtinnen und Beamte sind die Bestimmungen des Landesdisziplinargesetzes zu beachten.

b) gegenüber nichtbeschäftigten Personen

Unter Beachtung der vorgenannten Grundsätze sind die erforderlichen und angemessenen Maßnahmen durch das 30 - Rechts- und Ordnungsamt im Einvernehmen mit dem Fachamt zu prüfen.

### 9. Rechte Dritter

Die Rechte der Personalvertretung, der Schwerbehindertenvertretung und der Gleichstellungsbeauftragten bleiben von dieser Dienstvereinbarung unberührt.

### 10. Schlussbestimmungen, Inkrafttreten, Kündigung

Diese Dienstvereinbarung tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft.

Sie kann mit einer Frist von zwei Monaten zum Jahresende gekündigt werden.

Im Falle einer Kündigung der Dienstvereinbarung verpflichten sich die Vertragsparteien, unverzüglich über eine neue Dienstvereinbarung in Verhandlung zu treten mit dem Ziel, eine neue Dienstvereinbarung abzuschließen.

Soweit einzelne Regelungen dieser Dienstvereinbarung aufgrund anderer rechtlicher oder tarifvertraglicher Regelungen unwirksam sein oder werden sollten, wird die Wirksamkeit dieser Dienstvereinbarung im Übrigen hierdurch nicht berührt.

Mainz, 4. Mai 2015

Michael Ebling	Michael Kloos	Jürgen Wirbelauer
<small>Oberbürgermeister</small>	<small>Vorsitzender des Personalrates der Stadtverwaltung</small>	<small>Vorsitzender des Personalrates des Entsorgungsbetriebs</small>

### Beratungsstellen in Mainz und Umgebung

**Frauennotruf Mainz e.V.**  
Fachstelle zum Thema sexualisierte Gewalt  
Kaiserstraße 59 - 61  
55116 Mainz  
Tel. (06131) 22 12 13  
info@frauennotruf-mainz.de  
www.frauennotruf-mainz.de

**pro familia Mainz e.V.**  
Quintinsstraße 6  
55116 Mainz  
Tel. (06131) 287 66 10  
mainz@profamilia.de  
www.profamilia-mainz.de  
(Hier gibt es Beratung für Männer, die belästigt werden)

**Notruf und Beratungsstelle für von sexualisierter Gewalt betroffene Frauen und Mädchen**  
Lutherring 21  
67547 Worms  
Tel. (06241) 60 94  
notruf@frauenzentrumworms.de  
www.frauenzentrumworms.de

**Frauennotruf und Beratung Rhein-Hunsrück-Kreis e.V.**  
Fachstelle für Frauen und Mädchen zum Thema sexualisierte Gewalt  
Mühlengasse 1  
55469 Simmern  
Tel. (06761) 136 36  
kontakt@frauennotruf-rheinhunsrueck.de  
www.frauennotruf-rheinhunsrueck.de