



Null Toleranz! Volle Unterstützung.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist keine Bagatel­le. Sie verletzt Grenzen, Würde und Vertrauen. Die Stadtverwaltung Mainz macht deutlich: Betroffene haben Rechte – und sie haben Anlaufstellen.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz hat nichts mit Flirt, nichts mit Erotik und nichts mit einer beiderseitig gewollten Beziehung zu tun. Sie ist eine Form sexualisierter Gewalt. Wer belästigt, missachtet die Grenzen einer anderen Person und übt Macht über sie aus.

Das kann überall passieren – auch im Arbeitsumfeld. Durch Bemerkungen, Blicke, Nachrichten, körperliche Annäherungen, unerwünschte Berührungen oder das Zeigen sexualisierter Inhalte. Entscheidend ist nicht, wie eine Handlung „gemeint“ war. Entscheidend ist, dass sie unerwünscht ist und die Würde der betroffenen Person verletzt.

Oberbürgermeister Nino Haase unterstreicht: „Sexuelle Belästigung hat in unserer Stadtverwaltung keinen Platz. Null Toleranz heißt: Wir schauen nicht weg, wir verharmlosen nicht und wir stellen uns klar an die Seite der Betroffenen.“

Wichtig ist: Betroffene müssen sich nicht rechtfertigen. Sie müssen nicht erst beweisen, dass etwas „schlimm genug“ war, um sich Unterstützung zu holen. Und sie müssen sich nicht von Sätzen verunsichern lassen wie „Das war doch nur Spaß“ oder „So war das nicht gemeint“. Wer sich belästigt, diskriminiert, gedemütigt oder erniedrigt fühlt, darf dieses Gefühl ernst nehmen.

„Sexuelle Belästigung hat in unserer Stadtverwaltung keinen Platz. Null Toleranz heißt: Wir schauen nicht weg, wir verharmlosen nicht und wir stellen uns klar an die Seite der Betroffenen.“

Nino Haase
Oberbürgermeister

Seit 2015 gibt es bei der Stadtverwaltung Mainz und den Eigenbetrieben eine Dienstvereinbarung zum Schutz der Mitarbeiter:innen vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Zusätzlich gilt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz. Beides macht klar, dass sexuelle Belästigung kein privates Problem zwischen zwei Personen ist, sondern eine Verletzung arbeits- oder dienstrechtlicher Pflichten darstellt. Je nach Schwere des Vorfalls können Konsequenzen von einer Abmahnung bis zur Kündigung reichen. Bei Belästigung durch Externe kann auch ein Hausverbot ausgesprochen werden.

Nicht Betroffene stören den Betriebsfrieden, wenn sie sich Hilfe holen oder eine Beschwerde

einreichen. Gestört wird er durch diejenigen, die Grenzen überschreiten.

Corinna Appelshäuser, Leiterin des Frauenbüros, ermutigt Betroffene, sich frühzeitig Unterstützung zu suchen: „Viele Betroffene fragen sich zuerst: Habe ich überreagiert? War das wirklich schlimm genug? Unsere Antwort ist: Sie müssen damit nicht allein bleiben. Wir hören zu, beraten vertraulich und gehen keinen Schritt gegen Ihren Willen.“

Unterstützung kann ganz unterschiedlich aussehen. Manchmal geht es zunächst darum, ein Erlebnis einzuordnen. Manchmal braucht es Begleitung zu einem Gespräch mit Vorgesetzten



„Viele Betroffene fragen sich zuerst: War das schlimm genug? Habe ich überreagiert? Unsere Botschaft ist: Sie müssen damit nicht allein bleiben. Wir hören zu, beraten vertraulich und gehen keinen Schritt gegen Ihren Willen.“

Corinna Appelshäuser
Leiterin Frauenbüro



oder der Personalabteilung. Manchmal steht der Wunsch im Vordergrund, möglichst schnell aus einer belastenden Arbeitssituation herauszukommen. Betroffene können sich an das Frauenbüro, die Gleichstellungsbeauftragten in den Eigenbetrieben, die Personalräte, die Gesundheitsberatung oder eine vertraute Person wenden. Auch weitere Stellen wie die Koordinierungsstelle zur Gleichstellung von LSBTIQ+, das Büro für Migration und Integration oder die Schwerbehindertenvertretung können beratend unterstützen.

Wer eine formale Beschwerde nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz einreichen möchte, kann sich direkt an die zuständige Beschwerdestelle wenden. Diese Aufgabe liegt bei der Leitung der Abteilung 10.04, Personalabteilung.

Auch Kolleg:innen sind gefragt. Wer sexuelle Belästigung, sexistische Diskriminierung oder Stalking mitbekommt, sollte nicht wegsehen. Unterstützung kann bedeuten, Betroffenen zuzuhören, sie ernst zu nehmen, sie zu begleiten oder als Zeug:in zur Verfügung zu stehen. Eine Arbeitskultur, in der Grenzen respektiert werden, entsteht nicht nur durch Regeln, sondern auch durch Haltung im Alltag.

Hilfreich ist außerdem, Vorfälle zu dokumentieren: Datum, Uhrzeit, Ort, beteiligte Personen, mögliche Zeug:innen und eine kurze Beschreibung dessen, was passiert ist. Das kann wichtig werden, wenn Vorfälle später abgestritten oder heruntergespielt werden.

Alle wichtigen Informationen, internen Anlaufstellen und externen Beratungsangebote bündelt der neu aufgelegte Flyer „Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz?“. Er ist im Intranet abrufbar.



Landeshauptstadt
Mainz

Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz?

Eine Information für Mitarbeiter:innen
der Stadtverwaltung Mainz und der
Eigenbetriebe