

**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 Landespersonalvertretungsgesetz 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, Nachstellungen 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 für die Stadtverwaltung Mainz und die 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 beigelegt.

### 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  
Oberbürgermeister



Michael Kloos  
Vorsitzender des  
Personalrates der  
Stadtverwaltung



Jürgen Wirbelauer  
Vorsitzender des  
Personalrates des  
Entsorgungsbetriebs