Landeshauptstadt
Mainz

Antwort zur Anfrage Nr. 0417/2026 der Stadtratsfraktion DIE LINKE betreffend **Sexuelle Belästigung und Diskriminierung (Die Linke)**

Die Anfrage wird wie folgt beantwortet:

1. **Wie viele Fälle von Diskriminierung wurden in den Jahren 2020 bis 2025 gemeldet? In wie vielen Fällen ging die Diskriminierung von Beschäftigten aus? In wie vielen von Nicht-Beschäftigten der Stadt Mainz? Bitte nach Jahren auflisten.**
2. **Wie viele Fälle sexueller Belästigung wurden in den Jahren 2020 bis 2025 gemeldet? In wie vielen Fällen ging diese von Beschäftigten bzw. Nicht-Beschäftigten aus? Bitte nach Jahren auflisten.**
3. **Wie war jeweils der Anteil von Männern, Frauen und anderen Geschlechtern?**
7. **An welche Stelle innerhalb der Verwaltung (direkte*r Vorgesetze*r, Beschwerdestelle gem. §13 Abs. 1 AGG – also Leiter*in Personalabteilung, Gleichstellungsstelle/Frauenbüro, Personalrat, Betriebliches Gesundheitsmanagement) wenden sich die Betroffenen? Bitte jeweils die Anzahl und die Jahre angeben.**

Zu 1., 2., 3.,7.)
Vereinzelt sind solche Vorfälle bekannt, der geschätzte Umfang bewegt sich im einstelligen Bereich. Eine statistische Erhebung über die gesamte Verwaltung hinweg ist nicht vorhanden und die Anzahl der Fälle kann nicht erhoben werden. Auch stellt sich hier das Problem, dass kein Austausch unter den zuständigen Stellen in den besagten Fällen stattfindet, wenn dies nicht ausdrücklich von der betroffenen Person gewünscht ist.

Gehen Fälle sexueller Belästigung in der Personalabteilung ein, werden diese immer durch die Beschwerdestelle nach dem AGG bearbeitet.
Dort konnten folgenden Anzeigen in den vergangenen Jahren nachvollzogen werden:

Jahr	**Anzahl der Fälle**	**Geschlecht der belästigten Person**	**Geschlecht der belästigenden Person**
2020	0	./.	./.
2021	1	weiblich	männlich
2022	2	weiblich	männlich
2023	0	./.	./.
2024	2	weiblich	männlich
2025	1	weiblich	männlich
2026	1	weiblich	männlich

Die hier eingegangenen und bearbeiteten Anzeigen erfolgten in der Regel von städtischen Mitarbeiter:innen gegenüber städtischen Mitarbeiter:innen. Im angefragten Zeitraum wurde lediglich im Jahr 2026 der Vorwurf einer externen Person gegenüber einer bei der Stadt beschäftigten Person erhoben. Fälle sexueller Belästigung von Dritten gegenüber Mitarbeiter:innen der Stadt Mainz sind hier keine bekannt bzw. nicht aktenkundig.

Aufgrund der geringen Anzahl der Fälle kann hier aus datenschutzrechtlichen Gründen keine dezidierte Auflistung der ergriffenen arbeitsrechtlichen Maßnahmen erfolgen. Diese unterliegen dem Personaldatenschutz und können gegenüber den betroffenen Personen oder auch Dritten nicht bekanntgegeben werden.

Im Bereich des Frauenbüros ist im März 2026 ein Vorwurf geschlechtsbezogener Diskriminierung eingegangen.

Jahr	Anzahl der Fälle	Geschlecht der belästigten Person	Geschlecht der belästigenden Person
2026	1	weiblich	männlich

Der Fall befindet sich aktuell in der Klärung. Daten aus der Vergangenheit sind nicht verfügbar.

Weitere Erläuterung folgt im Nachgang zur Beantwortung der Fragen.

4. **Welche disziplinarischen, arbeitsrechtlichen (Ermahnung, Abmahnung, Versetzung, Kündigung) Maßnahmen gegen wurden ergriffen? In wie vielen Fällen wurde für Nicht-Beschäftigte Hausverbot erteilt? Bitte nach Jahren auflisten.**
5. **Gab es aufgrund von Diskriminierung oder sexueller Belästigung Ausfallzeiten von Betroffenen oder kam es zu bezahlten Freistellungen, um die Opfer zu schützen? Wenn ja, wie viele in dem genannten Zeitraum? Wenn nein, wurde diese Möglichkeit den Opfern zumindest angeboten?**
6. **In wie vielen Fällen haben die Betroffenen von sich aus um Versetzung gebeten oder haben per Aufhebungsvertrag bzw. Eigenkündigung die Stadtverwaltung verlassen?**

Zu 4., 5., 6.)
Erläuterung folgt im Nachgang zur Beantwortung der Fragen 8-10.

8. **Wie wird über das Thema und die vorhandenen Handlungs- bzw. Beschwerdemöglichkeiten innerhalb der Verwaltung informiert und sensibilisiert?**
9. **Wenn die offizielle Beschwerdestelle gem. AGG bei der jeweiligen Leitung der Personalabteilung angesiedelt ist, weswegen findet sich im Intranet/Telefonbuch und Organisationsstruktur bei der Abteilung 10.04 kein Hinweis darauf?**
10. **Wenn die Gleichstellungsstelle/das Frauenbüro ansprechbar und zuständig ist, wieso wird darauf im Intranet nicht deutlicher hingewiesen, dass es auch eine verwaltungsinterne Zuständigkeit gibt?**

Zu 8., 9., 10.)
Im Intranet finden sich diverse Hinweise zum Thema. Über die Suchfunktion erfolgt eine Auflistung mehrerer Einträge zu diesem Thema („Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“, „Hilfe bei sexueller Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz“, „Gleichstellung“ „Hinweisgeberschutzgesetz“).

Unter der Rubrik des Frauenbüros sowie der Gleichstellungsstelle existieren Hinweise, an wen sich Betroffene wenden können. Hier werden im Einzelnen aufgeführt

- Frauenbüro (Gleichstellungsstelle)
- Gleichstellungsbeauftragte:r nach dem Landesgleichstellungsgesetz in den Eigenbetrieben
- Beschwerdestelle nach dem AGG (Leitung der Personalabteilung)
- Personalräte.

Ein dezidierter Hinweis findet sich bei der jeweiligen Leitung der Personalabteilung nicht, weil hier generell keine Zuständigkeiten genannt werden. Die Leitung der Personalabteilung hat neben dieser noch weitere Funktionen inne die hier ebenfalls nicht aufgeführt werden. Beim Aufbau der Struktur des Telefonbuches wurde sich hier auf die Angabe von Dienstleistungen der Abteilung beschränkt, nicht auf einzelne Funktionen, die mit der jeweiligen Stelle einhergehen. Die Verwaltung nimmt die Frage gerne als Vorschlag auf und prüft die Angelegenheit, ob hier ein entsprechender Hinweis aufgenommen werden kann.

Darüber hinaus existieren Flyer, welche das Thema sexuelle Belästigung und Diskriminierung aufgreifen und in den Ämtern ausgelegt werden. Bei den Onboarding-Veranstaltungen der Stadt erhalten neue Mitarbeitenden darüber hinaus entsprechende Hinweis und können sich über die Anlaufstellen in gleichgelagerten Fällen informieren.

11. Gibt es in irgendeiner Form die Möglichkeit einer (vorerst) anonymen Meldung?

Zu 11.)
Entsprechende Hinweise können auch zunächst anonym über die Meldekanäle, welche nach Hinweisgeberschutzgesetz eingerichtet wurden, gemeldet werden.

12. Wird die Dienstvereinbarung und ihre Regelungen evaluiert? Ist an eine Überarbeitung gedacht

Zu 12.)
Eine Überarbeitung der Dienstvereinbarung ist aktuell nicht angedacht.

Weitergehende Ausführungen:

Fälle sexueller Belästigung und Diskriminierung fallen im Innenverhältnis aus rechtlicher Sicht im weitesten Sinne unter den Sammelbegriff der Leistungsstörung. Als solche werden diese Vorfälle arbeitsrechtlich geprüft und bewertet. Fälle von Diskriminierung erarbeiten die jeweils zuständigen Personalberatungen. Fälle sexueller Belästigung werden immer von

der Beschwerdestelle nach dem AGG (hier Leitung der Personalabteilung) bearbeitet. Im Anschluss erfolgt eine Sanktion im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten nach Arbeits-, Tarif- oder Beamtenrecht. Diese können von einer Pflichtenmahnung, Abmahnung und Kündigung bzw. im Beamtenrecht Pflichtenhinweis, Geldbußen, bis hin zum Verlust des Beamtenstatus reichen. Auch die Erstattung einer Strafanzeige über das Rechtsamt ist möglich und wird, je nach Schwere des Sachverhaltes, angewandt. Hausverbote bzw. die Ablehnung der Arbeitsleistung gegenüber der beschuldigten Person sind grundsätzlich möglich und wurden auch bereits angewandt. Zu beachten ist hierbei jedoch stets der jeweilige Stand der Sachverhaltsklärung. Erst wenn hinreichend bewiesen ist, dass die erhobenen Vorwürfe zutreffen, können solche Maßnahmen ergriffen werden. Auch bei derartigen Anzeigen gilt zunächst die Unschuldsvermutung. Beschuldigte Mitarbeitende vorsorglich zu sanktionieren, kann wiederum rechtliche Konsequenzen gegenüber der Stadt, aber auch gegenüber den anzeigenden Personen mit sich bringen. Aus diesem Grund wird hiervon erst dann Gebrauch gemacht, wenn sich der Verdacht verdichtet bzw. bestätigt.

Bei Fällen sexueller Belästigung durch Dritte gegenüber städtischen Mitarbeitenden würde grundsätzlich Anzeige erstattet, da hier keine anderen rechtlichen Möglichkeiten zur Verfügung stehen.

Gegenüber betroffenen Mitarbeitenden erfolgen Hinweise, welche rechtlichen Möglichkeiten diesen zur Verfügung stehen. Auch wird auf weitere Anlaufstellen zur Wahrung Ihrer Interessen ergänzend hingewiesen sowie die Möglichkeit der städtischen Gesundheitsberatung angeboten. Auch das Instrument der bezahlten Freistellung wird je nach Sachverhalt angesprochen und auf Wunsch der Betroffenen gewährt, so z. B. in Fällen, in denen noch keine Freistellung der beschuldigten Person möglich ist. Auf Einzelauskünfte wird an dieser Stelle aus Gründen des Datenschutzes verzichtet, da sich hierdurch gegebenenfalls Rückschlüsse auf die beteiligten Personen ergeben.
Bei der Bewertung der Sachverhalte folgt die Stadt Mainz stets den rechtsstaatlichen Grundsätzen. Bei derartigen Vorfällen wird kein Verständnis eingeräumt und diese mit den höchstmöglichen arbeitsrechtlichen und disziplinarrechtlichen Maßnahmen geahndet.

Mainz, 18. März 2026

gez.
Nino Haase
Oberbürgermeister