

**Sexismus-Problem ernst nehmen!
Bericht über die Umsetzung des Beschlusses
der Vollversammlung vom 27.11.2013**

Sitzungsvorlage Nr. 14 - 20 / V 03080

1 Anlage

Bekanntgabe in der Vollversammlung des Stadtrats am 20. Mai 2015
Öffentliche Sitzung

Inhaltsverzeichnis

I. Vortrag des Referenten.....	1
1. Vorgehensweise.....	2
2. Auswertungsergebnisse aus den Antworten der Unternehmen.....	3
2.1 Eckpunkte für Konzepte.....	4
2.2 Eckpunkte für Strukturen Fragen zu den „strukturellen und organisatorischen Gegebenheiten“, die zur Umsetzung des Konzepts notwendig sind (26 Fragen).....	7
2.3 Eckpunkte für Schulungen Fragen zu den Inhalten der Schulungen, die das Unternehmen zur Verhinderung und Bekämpfung von Diskriminierung und sexueller Belästigung durchführt (5 Fragen).....	8
2.4 Eckpunkte für Berichtspflichten Fragen zur Erfüllung der „Berichtspflichten der Unternehmensleitung gegenüber dem Aufsichtsrat bzw. der Gesellschafterversammlung“ (2 Fragen).....	9
3. Fazit.....	10
II. Bekannt gegeben.....	11

I. Vortrag des Referenten

Die Vollversammlung hat sich zum o. g. Thema am 27.11.2013 (Sitzungsvorlage Nr. 08-14/A04128) mit dem Aspekt „MitarbeiterInnen und Führungskräfte städtischer Beteiligungsgesellschaften für Sexismus und Diskriminierung sensibilisieren und ein Präventions- und Handlungskonzept erarbeiten!“ befasst und den Oberbürgermeister beauftragt

„die Geschäftsführungen der städtischen Beteiligungsgesellschaften aufzufordern, die [in der Beschlussvorlage genannten] Eckpunkte umzusetzen und dem Aufsichtsrat hierüber sowie über bekannte Fälle von sexueller Belästigung und sexueller Diskriminierung zu berichten. Beteiligungsgesellschaften, die keinen Aufsichtsrat haben, sollen der Gesellschafterversammlung berichten.“

Unter Ziffer 3 wurde beschlossen:

„Die oben genannten Unternehmen werden gebeten den Betreuungsreferaten innerhalb eines Jahres über den Stand der Umsetzung zu berichten. Probleme bei der Umsetzung sind dem Stadtrat durch die Betreuungsreferate mitzuteilen. Das Direktorium wird beauftragt, nach Ablauf eines Jahres dem Stadtrat über den Stand der Umsetzung zu berichten.“

Diesem Berichtsauftrag wird mit dieser Bekanntgabe nachgekommen. Aufgrund der übergreifenden Thematik wird die Vorlage direkt in die Vollversammlung eingebracht.

1. Vorgehensweise

Entsprechend des Auftrags der Vollversammlung wurden die Beteiligungsgesellschaften mit einem umfangreichen Fragebogen um Auskunft gebeten (siehe Anlage 1). Die Fragestellungen ergaben sich ausschließlich aus dem genannten Beschluss, bzgl. der Umsetzung der Stadtratsaufträge. Der Fragenkomplex gliedert sich in vier Bereiche:

1. Eckpunkte für Konzepte
Fragen zum Konzept zur Verhinderung und Bekämpfung von Diskriminierung und sexueller Belästigung (8 Fragen).
2. Eckpunkte für Strukturen
Fragen zu den „strukturellen und organisatorischen Gegebenheiten“, die zur Umsetzung des Konzepts notwendig sind (26 Fragen).
3. Eckpunkte für Schulungen
Fragen zu den Inhalten der Schulungen, die das Unternehmen zur Verhinderung und Bekämpfung von Diskriminierung und sexueller Belästigung durchführt (5 Fragen).
4. Berichtspflichten
Fragen zur Erfüllung der „Berichtspflichten der Unternehmensleitung gegenüber dem Aufsichtsrat bzw. der Gesellschafterversammlung“ (2 Fragen).

Es wurden die folgenden Unternehmen befragt:

1. aquabench GmbH
2. Behandlungszentrum für Multiple Sklerose Kranke gemeinnützige GmbH (MSK)
3. Deutsches Theater Grund- u. Hausbesitz GmbH (DTGH)
4. Deutsches Theater München Betriebsgesellschaft mbH (DTB)
5. Flughafen München GmbH – Konzern (FHM)
6. Gasteig GmbH
7. GEWOFAG München Holding GmbH – Konzern
8. GWG – Städtische Wohnungsgesellschaft München mbH – Konzern
9. Internationale Münchner Filmwochen GmbH (IFM)
10. Messe München GmbH – Konzern
11. MGH - Münchner Gewerbehof u. Technologiezentrum GmbH
12. Münchener Tierpark Hellabrunn AG
13. MÜNCHENSTIFT GmbH Gemeinnützige Gesellschaft der Landeshauptstadt, wohnen und pflegen in der Stadt
14. Münchner Arbeit gemeinnützige GmbH
15. Münchner Verkehrs- und Tarifverbund GmbH (MVV)
16. Münchner Volkshochschule GmbH (MVHS)
17. Münchner Volkstheater GmbH (MVT)
18. Olympiapark München GmbH (OMG)
19. P+R Park & Ride GmbH (P+R)
20. Pasinger Fabrik Kultur- u. Bürgerzentrum GmbH (PFM)
21. Portal München Betriebs GmbH & Co KG
22. Städtisches Klinikum München GmbH (StKM)
23. Stadtwerke München GmbH – Konzern (SWM)

Die Antworten werden zur besseren Lesbarkeit der Vorlage komprimiert vorgestellt.

2. Auswertungsergebnisse aus den Antworten der Unternehmen

Die Befragung zeigt, dass der Beschluss „Sexismus-Problem ernst nehmen“ sehr unterschiedlich umgesetzt wurde.

Ginge man bei der Bewertung der Beantwortung des Fragebogens nach Schulnoten wäre die gesamte Bandbreite von 1-6 vorhanden. Das zeigt, dass die Befragung sinnvoll ist, da dadurch deutlich wird, ob die Aufforderung des Oberbürgermeisters zur Kenntnis genommen wurde, ob bereits Kenntnisse und Sensibilität bestehen, ob Umsetzungsschritte unternommen wurden und ob ggf. ein Umdenken bewirkt werden konnte.

Auch können best practice Beispiele festgestellt werden.

Die Ergebnisse werden nachstehend entsprechend der Abfragestruktur vorgestellt.

2.1 Eckpunkte für Konzepte

Fragenkomplex zu Konzepten zur Verhinderung und Bekämpfung von Diskriminierung und sexueller Belästigung (8 Fragen).

In 10 der 23 befragten Unternehmen existieren Konzepte zur Verhinderung und Bekämpfung von Diskriminierung, in denen sexuelle Belästigung explizit berücksichtigt wird. Bei der Münchenstift GmbH sollte die Betriebsvereinbarung bis Ende 2014 vorliegen, die alle vorgegebenen Kriterien sehr gut erfüllen würde. Vier weitere Gesellschaften (DTB, GWG, MVT und StKM) haben Richtlinien in anderen Formen (Maßnahmenbündel, Betriebsvereinbarungen) bzw. stehen vor einer Sachbehandlung im Aufsichtsrat. Einige Unternehmen haben Konzepte, die sich sehr allgemein auf Diskriminierung richten. Soweit erkennbar bestehen dort keine ausreichenden Kenntnisse und Sensibilität.

Vier Unternehmen haben trotz der Aufforderung des Oberbürgermeisters keine Regelungen verankert (aquabench, MSK, DTGH und PFM).

Ohne ein formelles Konzept (incl. der Unternehmen mit Richtlinien in anderer Form) sind derzeit die folgenden Gesellschaften (die Begründungen wurden aus den Antworten übernommen):

Unternehmen	Begründung
aquabench GmbH	Für die Erstellung eines solchen Konzepts fehlt in unserem Unternehmen jede Notwendigkeit. Daher nicht vorgesehen.
Behandlungszentrum für Multiple Sklerose Kranke gemeinnützige GmbH (MSK)	Die MSK richtet sich nach den gesetzlichen Vorgaben und hat bereits vor längerer Zeit 2 AGG Beauftragte benannt, die als Ansprechpartner für Beschwerden in Bezug auf Diskriminierung oder sexueller Belästigung zur Verfügung stehen. Ein Hinweis auf diese Ansprechpartner und weitere Beratungsstellen der LHM sind im Unternehmen per Aushang und Mitarbeiterinformation veröffentlicht.
Deutsches Theater Grund- u. Hausbesitz GmbH (DTGH)	Die DTGH besteht aus einem Geschäftsführer und 6 Angestellten (3 Mitarbeiterinnen, 3 Mitarbeiter). In diesem kleinen Team finden regelmäßig Gespräche statt und es herrscht ein sehr angenehmes und freundliches Arbeitsklima. Unstimmigkeiten oder gar eine Diskriminierung bzw. sexuelle Belästigung wären sofort auffällig.
Deutsches Theater München Betriebsgesellschaft mbH (DTB)	Diese Thematik und das weitere Vorgehen wird in der nächsten Aufsichtsratssitzung der DTB behandelt.
GWG – Konzern	Ein Konzept i. S. eines schriftlich fixierten Dokumentes ist bei der GWG München nicht vorhanden. Vielmehr existiert bereits ein praktiziertes Maßnahmenbündel zum Zweck der Bekämpfung von Diskriminierung und sexueller Belästigung im Unternehmen, ohne eigenen Titel, wodurch ein vorheriges Konzept entbehrlich wird.
MÜNCHENSTIFT GmbH	Bei der MÜNCHENSTIFT GmbH existiert kein Konzept als solches, es ist vielmehr eine Betriebsvereinbarung, die sich aktuell in der Verhandlung mit dem Betriebsrat befindet. Die Betriebsvereinbarung ist bereits im Entwurf erstellt, aktuell liegt dieser beim Betriebsrat zur Prüfung.

Münchner Volkstheater GmbH (MVT)	Noch kein durchgängiges Konzept vorhanden. Es wurde jedoch bereits ein Aushang über Maßnahmen zur Verhinderung und Bekämpfung von Diskriminierung und sexueller Belästigung gemacht und ist für alle zugänglich. Diese Thematik und das weitere Vorgehen wird in der nächsten Aufsichtsratssitzung behandelt werden. Die komplette Umsetzung bzw. Anforderung wird nicht vor der Spielzeit 2015 / 2016 abgeschlossen sein.
Pasinger Fabrik GmbH (PFM)	Die Verwaltung der Pasinger Fabrik ist im Vergleich zu den anderen Gesellschaften der LHM recht klein. Insgesamt arbeiten neun Menschen (fünf Frauen und vier Männer) täglich seit vielen Jahren zusammen. In einer solch kleinen Einheit ist kein Platz für Sexismus oder Homophobie, das Geschlecht spielt in keinsten Weise eine Rolle in der täglichen Arbeit. Dies würde auch dem Anspruch und dem Ziel unserer Kulturarbeit tief widersprechen. Unser Handeln ist von einem gesunden Menschenverstand und einem respektvollen sowie erwachsenem Miteinander geprägt. Dies ist unser Präventions- und Handlungskonzept.
Städtisches Klinikum München GmbH (StKM)	Es gibt einen Entwurf , aber kein unterzeichnetes Konzept.

Die MMG, SWM und FMG haben Antidiskriminierungskonzepte, in denen jedoch sexuelle Belästigung nicht explizit berücksichtigt wird.

Die Detailfragen zu den Konzeptinhalten (Fragen 1.2 bis 1.8, siehe Anlage) zeigen bei einzelnen Gesellschaften inhaltliche Mängel bei den vorliegenden Konzepten. So entspricht z. B. eine Definition zur sexuellen Belästigung nicht dem aktuellen Wissensstand. In einem anderen Fall wird in einer Konzernbetriebsvereinbarung ein Grundsatz der Nichtdiskriminierung formuliert. Darin werden alle Diskriminierungskategorien des AGG aufgeführt mit Ausnahme des Geschlechts.

2.2 Eckpunkte für Strukturen

Fragen zu den „strukturellen und organisatorischen Gegebenheiten“, die zur Umsetzung des Konzepts notwendig sind (26 Fragen)

Bei den Fragen nach Anlaufstellen und Beratungsangeboten (Fragen 2.1 bis 2.5) ist ein hoher Grad an Realisierung vorhanden. Lediglich bei der PFM (9 Beschäftigte) und der DTB (33 Beschäftigte) fehlen derartige Angebote völlig. Beide Unternehmen begründen dies mit ihrer geringen Personalstärke. Die DTB will das gesamte Thema im Aufsichtsrat behandeln.

Der Kenntnisstand zu externen Beratungsstellen in München ist sehr unterschiedlich. So ist z. B. die Zentrale Beschwerdestelle für sexuelle Belästigung der LHM in weniger als 50 % der Gesellschaften bekannt und auch die Gleichstellungsstelle nur von 25 %. Zum Teil werden Stellen genannt, die für das Thema sexuelle Belästigung nicht zuständig sind.

Ein Rundschreiben zum Thema Antidiskriminierung (Frage 2.6) existiert in 18 Unternehmen. Ein solches fehlt in fünf Gesellschaften (DTGH und DTB kommen in den Aufsichtsrat, MVT (Aushang vorhanden), PFM und StKM).

Präventive Maßnahmen, wie beispielsweise Schulungen (Fragen 2.7 bis 2.8c) der Beschäftigten gibt es derzeit in 14 Unternehmen oder befinden sich in Planung. Schulungen für Führungskräfte werden in acht Firmen und für bestimmte Berufsgruppen in 4 Gesellschaften angeboten. In drei Unternehmen sind die Schulungen für Führungskräfte verpflichtend, in drei weiteren Firmen sollen sie in Kürze verpflichtend sein.

In 14 der befragten Unternehmen enthält die Betriebs- oder Dienstvereinbarung (zu den Themen Antidiskriminierung, Mobbing, Belästigung, sexuelle Belästigung) klare Zuständigkeiten und Vorgehensweisen der Betriebs- oder Unternehmensleitung bei Verdacht auf Diskriminierung oder sexuelle Belästigung gemäß AGG. Bei der GWG steht eine derartige Vereinbarung vor der Umsetzung, bei der OMG befindet sie sich im Entwurfsstadium. Die übrigen sechs Unternehmen (aquabench, MSK, DTGH, DTB, MVT und StKM) haben keine entsprechende Vereinbarung und planen auch keine solche.

Im nächsten Fragenkomplex ging es um kompetente Personen als Ansprechpartnerin oder Ansprechpartner für die Überprüfung von Fällen von Diskriminierung oder sexueller Belästigung. Es wurde gefragt, ob solche Personen vorhanden sind, ob sie arbeitsrechtliche Schritte einleiten können und ob die Funktion auch direkt als Beschwerdestelle in Anspruch genommen werden kann. Anlaufstellen gibt es in 21 Unternehmen, wobei nicht in allen Unternehmen davon ausgegangen werden kann, dass die Ansprechpersonen über

ausreichende Kompetenzen verfügen bezüglich Prävention und Reaktion gegen sexuelle Belästigung.

Die speziellen Ansprechstellen für die von sexueller Belästigung und Diskriminierung Betroffenen sind in 16 Unternehmen organisatorisch fest im Unternehmen verankert und in 15 Fällen auch an zentraler Stelle angesiedelt. Bei drei Firmen (BZK, GWG und MVT) trifft dies nicht zu, weil dort keine gesonderten Stellen eingerichtet sind.

Die vorstehenden Aussagen treffen in gleicher Weise auch für die Personen die als Ansprechpartnerin oder Ansprechpartner in der Personalabteilung oder -stelle tätig sind zu.

Eigene Gleichstellungsbeauftragte entsprechend dem Bayerischen Gleichstellungsgesetz und der Gleichstellungssatzung der Stadt München sind lediglich bei neun Unternehmen bestellt. Sie sind fest im Unternehmen verankert sowie organisatorisch an zentraler Stelle angesiedelt. Bei den Unternehmen handelt es sich um Gasteig, GEWOFAG, GWG, MGH, Tierpark, Münchner Arbeit, P+R, StKM und SWM. Die Münchenstift plant die Einstellung einer entsprechenden Person für 2015. Zu beachten ist hierbei, dass die angesprochenen Rechtsnormen für Beteiligungsgesellschaften nicht einschlägig sind.

Von einigen Unternehmen wird angegeben, dass die Firmengröße die Schaffung einer derartigen Funktion nicht ermöglicht.

Als Besonderheit sei darauf hingewiesen, dass bei der aquabench GmbH mit Sitz in Hamburg auch aufgrund der geografischen Gegebenheiten keine Bindung zum Bay. Gleichstellungsgesetz besteht. Darüber hinaus ist die LHM lediglich mit 4.000 € am Unternehmen beteiligt.

Aus den Antworten geht nicht immer deutlich hervor, ob bei den Ansprechpersonen die notwendigen und geforderten Fachkompetenzen stets vorhanden sind.

2.3 Eckpunkte für Schulungen

Fragen zu den Inhalten der Schulungen, die das Unternehmen zur Verhinderung und Bekämpfung von Diskriminierung und sexueller Belästigung durchführt (5 Fragen).

Die „sexuelle Belästigung“ im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) ist in 14 Unternehmen Inhalt von Schulungen. In zwei weiteren Unternehmen gibt es entsprechende Inhalte ab 2015 und drei Firmen (MSK, DTB und MTV) haben Interesse an Schulungen durch städtische Experten bekundet.

Es sind vergleichsweise kleine Gesellschaften, die keine Schulungen anbieten. Diesen stehen, wie in der Beschlussvorlage zu diesem Thema vom 27.11.2013 erwähnt, die städtischen Schulungsangebote zur Verfügung, was offenbar noch nicht überall bekannt ist.

Die Antidiskriminierungsvereinbarung und deren jährliche interne Veröffentlichung ist in 10, das Thema „Was ist sexuelle Belästigung“ in 14 Unternehmen Inhalt von Schulungen. Schulungsinhalte zu rechtlichen Hintergründen (Arbeitsrecht, Dienstrecht, AGG, Strafrecht) gibt es in 15 und zum „Umgang mit dem Verdacht/Vorwurf sexueller Belästigung in der Dienststelle“ in 11 Unternehmen.

2.4 Eckpunkte für Berichtspflichten

Fragen zur Erfüllung der „Berichtspflichten der Unternehmensleitung gegenüber dem Aufsichtsrat bzw. der Gesellschafterversammlung“ (2 Fragen).

Die Frage

„Wurde dem Aufsichtsrat über die Umsetzung der Eckpunkte berichtet? Bei Beteiligungsgesellschaften, die keinen Aufsichtsrat haben, lautet die Frage: Wurde der Gesellschafterversammlung über die Umsetzung der Eckpunkte berichtet?“

wird von 14 Unternehmen bejaht. In 7 weiteren Gesellschaften (BZK, DTGH, DTB, GWG MVHS, MVT und PFM) wird der Aufsichtsrat in der nächsten Sitzung über das Thema informiert.

Ob dem Aufsichtsrat bzw. der Gesellschafterversammlung über bekannte Fälle von sexueller Belästigung und sexueller Diskriminierung berichtet wurde, wurde mit der letzten Frage eruiert. Aktuell wurde von einem Unternehmen berichtet, dass es einen bekannt gewordenen Vorfall gab. Das Fehlverhalten des Mitarbeiters führte zu einer sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Der Vorfall wurde durch die betroffene Mitarbeiterin zur Anzeige gebracht, welche in ein Strafverfahren mündete. Die Mitarbeiterin wurde professionell begleitet.

Die zehn verbleibenden Unternehmen meldeten eine geplante Information des Aufsichtsrats in der nächsten Sitzung oder teilten bereits mit, dass keine Fälle bekannt geworden sind.

3. Fazit

Die städtischen Beteiligungsgesellschaften sind für das Thema unterschiedlich stark sensibilisiert, die Mehrzahl unternimmt bereits große Anstrengungen. Besonders vorbildlich sind die IFM, die alle Punkte vom Konzept, über Strukturen, Schulungen und der Berichtspflicht realisiert haben. Ebenfalls vorbildlich in fast allen Punkten sind Münchner Arbeit gemeinnützige GmbH, die Olympiapark GmbH und P+R GmbH.

Auch bei der Münchner Gewerbehof u. Technologiezentrum GmbH und der Portal München GmbH sind gute Kenntnisse und Sensibilität zum Thema sexuelle Belästigung festzustellen und Konzepte, Strukturen, Schulungen und Berichte vorhanden. Gut bis zufriedenstellend beantwortet wurden die Fragebögen vom Gasteig, der MVS, der GEWOFAG und der Münchenstift.

Bei der Münchner Tierpark Hellabrunn AG, der Messe München GmbH und dem MVV gibt es einige Ansätze und gleichzeitig auch einige Verbesserungsmöglichkeiten.

Bei einzelnen Gesellschaften bestehen noch z.T. erhebliche Defizite. Das auch sehr kleine Firmen die Vorgaben erfüllen können, zeigt die IFM mit nur neun Mitarbeiterinnen. Dennoch sind viele der kleineren Firmen der Ansicht, dass in ihren kleinen Teams, die schon viele Jahre vertrauensvoll zusammenarbeiten, sexuelle Belästigung nicht vorkommt und jegliche Prävention entbehrlich ist.

Wenn nicht bekannt ist, wo Diskriminierung u. sexuelle Belästigung anfängt und keine klaren Regeln für konkrete Fälle vorhanden sind, kann sexuelle Belästigung – auch gerade – unter dem Schutz des Anspruchs eines vertrauensvollen Miteinanders und eines guten Arbeitsklimas stattfinden. Die Haltung „so etwas gibt es bei uns nicht und würde sofort auffallen“, kann zu einer Tabuisierung des Themas führen und schützt dann vor allem den Täter oder die Täterin (siehe Internetseite der Zentralen Beschwerdestelle für sexuelle Belästigung der LHM).

Manche Fragen des Fragebogens waren für kleine Unternehmen schwer zu beantworten. Aufgrund der Firmengröße werden Aufgaben dort oft in Personalunion ausgeführt. Bei Fragen, bei denen es um eigenständige Fachstellen geht, führt dies automatisch zu einer Verneinung.

Das Problem der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz nehmen die städtischen Beteiligungsgesellschaften in den meisten Fällen ernst. Es wird präventiv gehandelt und es bestehen Strukturen, um im konkreten Fall professionell vorgehen zu können. Die Ergebnisse der vorliegenden Abfrage werde ich aber zum Anlass nehmen, mich gezielt an einzel-

ne Geschäftsführungen zu wenden und auf die Dringlichkeit und Ernsthaftigkeit des Themas für die Gesellschafterin Landeshauptstadt München hinzuweisen. Ich werde insbesondere dazu auffordern, bestehende wesentliche Defizite zu beheben und auf die bestehenden Schulungs- und Informationsangebote bei den Dienststellen der Stadt hinweisen.

II. Bekannt gegeben

Der Stadtrat der Landeshauptstadt München

Der / Die Vorsitzende

Bürgermeister/-in
ea. Stadtrat / ea. Stadträtin

Der Referent

Dieter Reiter
Oberbürgermeister

III. Abdruck von I. mit III.
über den Stenografischen Sitzungsdienst

**an das Direktorium - Dokumentationsstelle
an die Stadtkämmerei
an das Revisionsamt
z. K.**

IV. Wv. Direktorium – HA I ZV

1. Die Übereinstimmung vorstehenden Abdrucks mit der beglaubigten Zweitschrift wird bestätigt.
2. **An das
Direktorium – GL
Direktorium, HA I - ZV, z. H. Herrn Diemer
Baureferat
Kommunalreferat
Kreisverwaltungsreferat
Kulturreferat
Personal- und Organisationsreferat
Referat für Arbeit und Wirtschaft
Referat für Bildung und Sport
Referat für Gesundheit und Umwelt
Referat für Stadtplanung und Bauordnung
Sozialreferat
Stadtkämmerei**

z. K.

Am