

Telefon: 233 - 26038
Telefax: 233 - 28128

Direktorium
HA - I - ZV

Die städtischen Unternehmen, Tochtergesellschaften und Eigenbetriebe entwickeln Konzepte zum Umgang mit sexueller Gewalt

Antrag Nr. 14-20 / A 04589 von der Fraktion DIE GRÜNEN/RL
vom 24.10.2018

Sitzungsvorlage Nr. 14 - 20 / V 14375

2 Anlagen

Beschluss des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 25.09.2019 (VB) Öffentliche Sitzung

I. Vortrag des Referenten

1. Antrag

Die Stadtratsfraktion Die GRÜNEN/RL hat am 24.10.2018 folgenden Stadtratsantrag (Antrag Nr. 14-20 / A 04589) gestellt:

„Die städtischen Unternehmen, Tochtergesellschaften und Eigenbetriebe entwickeln Konzepte zum Umgang mit sexueller Gewalt

Die städtischen Eigenbetriebe, Tochter- und Beteiligungsgesellschaften werden aufgefordert, die bereits bestehenden Konzepte zum Umgang mit Sexismus und Diskriminierung um das Thema sexuelle Gewalt zu erweitern. Hierbei soll sowohl auf den Aspekt der sexuellen Gewalt gegenüber MitarbeiterInnen als auch gegenüber KundInnen des Unternehmens eingegangen werden. Beinhaltend sollen diese Konzepte v.a. auch, wie mit Opfern von sexueller Gewalt umgegangen wird.

Diese Konzepte werden dem Stadtrat innerhalb eines Jahres vorgelegt und anschließend, wie in der Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 11607 beschlossen, alle drei Jahre von Seiten des Direktoriums bei den Unternehmen abgefragt und evaluiert.

Das Direktorium prüft, ob eine neutrale Beschwerdestelle für die Opfer von sexueller Gewalt bei den städtischen Eigenbetrieben, Tochter- und Beteiligungsgesellschaften sowie für die KundInnen der städtischen Unternehmen eingerichtet werden kann.“

Zur Begründung wird auf die Anlage 1 verwiesen.

2. Sexismus-Problem ernst nehmen – weiterer Umsetzungsbericht in zwei Jahren

Die Vollversammlung des Stadtrats hat am 25.07.2018 (Sitzungsvorlage Nr. 14 - 20 / V 11607; Antrag Nr. 14-20 / A 01056 von Frau StRin Bettina Messinger, Frau StRin Anne Hübner, Herrn StR Christian Vorländer, Herrn StR Hans Dieter Kaplan, Herrn StR Haimo Liebich vom 20.05.2015) u.a. folgende Beschlüsse gefasst:

1. Vom aktuellen Stand der Sexismus-Prävention in den städtischen Beteiligungsgesellschaften wird Kenntnis genommen.

2. Regelmäßig alle zwei Jahre wird unter Federführung der Gleichstellungsstelle für Frauen unter Beteiligung der Zentralen Beschwerdestelle für sexuelle Belästigung und Häusliche Gewalt und des Direktoriums ein Runder Tisch für die Ansprechpartner_innen in den städtischen Beteiligungsgesellschaften und Eigenbetrieben eingerichtet. Regelmäßig alle drei Jahre (das nächste Mal 2021) wird durch das Direktorium bei den städtischen Beteiligungsgesellschaften und Eigenbetrieben abgefragt, inwieweit sich die eingeführten Regelungen bewährt haben und ob weiterhin regelmäßige Schulungen zum Thema AGG und Sexismusprävention stattfinden. Dem Stadtrat wird darüber berichtet.

In der o.g. Beschlussvorlage (siehe Anlage 2) wird ausführlich über die Konzepte und Maßnahmen der Eigenbetriebe und städtischen Beteiligungsgesellschaften zum Thema Sexismus-Prävention berichtet. Im Rahmen der bei den Gesellschaften vorhandenen Präventionskonzepten wurden auch Ansprechpersonen benannt, an die sich Betroffene mit Beschwerden wenden können. Kleinere Gesellschaften, bei denen die Einrichtung einer eigenen Beschwerdestelle nicht sinnvoll ist, haben Vereinbarungen mit der städtischen zentralen Beschwerdestelle für sexuelle Belästigung im POR getroffen und kommunizieren dies auch in ihrem Unternehmen. Selbstverständlich können sich von sexueller Gewalt Betroffene auch an diese Ansprechpersonen wenden.

Darüber hinaus wurde gemäß o.g. Beschluss ein Runder Tisch für die Ansprechpartner_innen der städtischen Beteiligungsgesellschaften und Eigenbetriebe eingeführt, der unter der Federführung der Gleichstellungsstelle für Frauen unter Beteiligung der Zentralen Beschwerdestelle für sexuelle Belästigung und Häusliche Gewalt und des Direktoriums alle zwei Jahre zusammentritt. Parallel dazu werden die Konzepte durch das Direktorium alle drei Jahre abgefragt (ab 2021).

Der dem Stadtratsantrag vom 24.10.2018 zugrunde liegende Vorfall zeigt, dass auch das Thema sexuelle Gewalt weiter thematisiert werden muss. Da sexuelle Gewalt einen Straftatbestand erfüllt, muss in solchen Fällen unweigerlich immer geprüft werden, inwieweit eine Anzeige zur strafrechtlichen Verfolgung erfolgen muss. Es wird vorgeschlagen, dass das Thema sexuelle Gewalt und Umgang im Rahmen des Runden Tisches thematisiert wird. In diesem Zusammenhang soll geklärt werden, inwieweit es erforderlich ist, die be-

reits etablierten Konzepte und Maßnahmen zur Sexismusprävention um weitere konkrete Maßnahmen zur Verhinderung sexueller Gewalt zu ergänzen. In den alle drei Jahre (nächstmalig 2021) stattfindenden Befragungen der Eigenbetriebe und Gesellschaften durch das Direktorium wird die Thematik künftig explizit mit aufgenommen.

3. Stellungnahmen zum Thema Sexuelle Gewalt

Da das Thema sexuelle Belästigung/sexuelle Gewalt in einigen Gesellschaften aufgrund der mit der Aufgabenstellung des Unternehmens verbundenen körperlichen Nähe (Altenheime und Kliniken) von besonderer Bedeutung ist, wurden die München Klinik, das Behandlungszentrum Kempfenhausen und die Münchenstift zu den Konzepten bzgl. sexueller Gewalt um Stellungnahmen gebeten. Außerdem wurden die SWM abgefragt, da der auslösende Vorfall im Bereich der MVG stattfand.

München Klinik:

„Grundsätzlich verfügt die München Klinik über ein Gleichstellungs- und Gleichbehandlungskonzept als Selbstverpflichtung der Geschäftsführung. Darüber wurde in Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 11607 ausführlich berichtet.

Im Falle einer sexuellen Belästigung gilt die „Innerbetriebliche Handlungsempfehlung zum Vorgehen bei Verstößen gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)“, in der ein schrittweises Vorgehen beschrieben ist. Für alle Führungsebenen gibt es ein feststehendes Fortbildungsangebot (zwei Mal jährlich) zum Thema AGG, in dem das Thema „sexuelle Belästigung“ explizit aufgegriffen wird.

Seit 2016 erhalten alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einmal im Jahr ein Informations-Rundschreiben zu „Gleichbehandlung und Antidiskriminierung - das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz“, welches mit der Gehaltsabrechnung zugeschickt wird. Es ist eine AGG-Beschwerdestelle eingerichtet, die bei der Stabsstelle Betriebliche Gleichbehandlung angesiedelt ist. Die empfohlenen Anlaufstellen für Betroffene sind neben dieser AGG-Beschwerdestelle folgende Vertrauenspersonen:

- die direkte Vorgesetzte / der direkte Vorgesetzte
- die zuständige Personalbetreuung
- der örtliche Betriebsrat
- die Schwerbehindertenvertretung, die Gesamtschwerbehindertenvertretung oder die
- Arbeitgeberbeauftragte bzw. den Arbeitgeberbeauftragten für
- Schwerbehindertenangelegenheiten
- die (Gesamt-) Jugend- und Auszubildendenvertretungen

Als weitere grundsätzliche Anlaufstelle steht auch jederzeit das Kriseninterventionsteam der München Klinik zur Verfügung. Bei den Vertrauenspersonen können außerdem Anlaufstellen außerhalb der München Klinik, z.B. zur psychologischen Begleitung erfragt werden. Grundsätzlich ist bei schwerwiegenden gewalttätigen Übergriffen, insbesondere

sexueller Natur, zusätzlich zu den genannten Meldewegen die Klinikleitung einzubinden, die wiederum eine Information an die Geschäftsführung veranlasst. Handelt es sich bei dem mutmaßlichen Täter oder der Täterin um eine Mitarbeiterin bzw. einen Mitarbeiter der MÜK, werden arbeitsrechtliche Konsequenzen ergriffen (z.B. sofortige Freistellung). Die Geschäftsführung entscheidet bei schweren Fällen allein über weitere Maßnahmen und die evtl. erforderliche Einbindung weiterer Abteilungen und die Einschaltung polizeilicher Ermittlungsstellen. Für Patientinnen und Patienten kann über die zuständigen Pflegekräfte ebenfalls jederzeit der Kriseninterventionsdienst der MÜK eingeschaltet werden, der weitere Betreuungsangebote vermittelt. Darüber hinaus wird auch hier die Polizei eingeschaltet. Klinikleitung und Geschäftsführung werden über die intern festgelegte Kommunikationskaskade informiert.“

Behandlungszentrum Kempfenhausen:

„Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden regelmäßig seit 2013 über den Umgang mit sexueller Gewalt informiert. Das letzte Rundschreiben zur Information der Mitarbeiter erfolgte im Juni 2016 zusammen mit einem Merkblatt zum o.g. Thema, das zeitgleich mit dem AGG-Gesetzesauszug in den öffentlichen Ordnern (diese sind für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einsehbar) hinterlegt wurde. Die öffentlichen Ordner sind eine Struktur vergleichbar eines Intranetsystems. Des Weiteren wird die Möglichkeit des E-Learnings zum Thema AGG/Antisexismus geprüft.

Die wiederholte Information aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgte zuletzt in der Ausgabe eines Newsletters im Januar 2018.

In der Klinikkonferenz vom 05.03.2018 wurden alle Führungskräfte durch einen externen und qualifizierten Referenten geschult. Die Bestellung eines weiteren AGG-Beauftragten ist erfolgt, sodass das Behandlungszentrum Kempfenhausen derzeit über einen weiblichen und männlichen Ansprechpartner verfügt.

Auch für das Jahr 2019 ist ein regelmäßiger Jour-Fixe der Geschäftsführung mit den AGG-Beauftragten terminiert.

Sollte es zu einem Fall von sexueller Gewalt im Behandlungszentrum Kempfenhausen kommen, so gestaltet sich unser Prozess wie folgt:

Angebot seitens des BHZ:

1 Ereignis

2 Der/ die Betroffene sucht Kontakt zu einer Vertrauensperson

3 Kontakt zu einem AGG-Beauftragten, Kontakt zu externen Dritten wie Polizei, Beratungsstellen, Ärzten etc.

4 Meldung an die Geschäftsführung

5 Umgang mit der Täterin/dem Täter

6 Schutz der/ des Betroffenen

Selbstverständlich wird für den Kontakt zu externen Dritten das Einverständnis der bzw. des Betroffenen eingeholt. Sollte die bzw. der Betroffene nicht damit einverstanden sein, dass die Geschäftsführung auch über den Namen der bzw. des Betroffenen informiert wird, erfolgt die Information anonym, d. h. ohne Nennung des Namens. Der Prozess liegt für alle einsehbar im Handbuch bereit. Des Weiteren wird dieser in den hausinternen Informationsveranstaltungen und -medien vorgestellt. Die Patientenfürsprecherin ist zu diesem Thema ebenfalls eingebunden. Der o. g. Prozess gilt auch für den Fall, sollte eine Patientin oder ein Patient Opfer sexueller Gewalt werden. Sollte sich zweifelsfrei herausstellen, dass eine Patientin oder ein Patient Täterin bzw. Täter ist, wird diese Person umgehend entlassen und nicht wieder zur Behandlung aufgenommen. Weitere Möglichkeiten der rechtlichen Verfolgung werden geprüft. Seitens der Außenstelle des Weißen Rings in Sarnberg besteht das Angebot, im Rahmen eines Termins vor Ort zu informieren, welche Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten es bei einem Vorfall sexueller Gewalt gibt.“

MÜNCHENSTIFT:

„Mitarbeiter*innen und Führungskräfte der MÜNCHENSTIFT werden für die Themen Sexismus und Diskriminierung sensibilisiert. Handlungsleitende Konzepte liegen vor sowohl für den Aspekt der sexuellen Gewalt gegenüber Mitarbeiter*innen als auch gegenüber Kund*innen des Unternehmens.

Wie bereits 2017/ 2018 berichtet, hat die MÜNCHENSTIFT mittels einer umfangreichen Betriebsvereinbarung die klare Aussage getroffen, dass das Unternehmen jegliche Benachteiligung und Belästigung aus Gründen der Herkunft, des Alters, einer Behinderung, des Geschlechts, der sexuellen Identität oder wegen einer Religion oder Weltanschauung ablehnt.

Um dieses Ziel zu erreichen wurde in der Betriebsvereinbarung konzeptionell festgelegt, wie bei Verstößen gegen das Allgemeine Gleichstellungsgesetz, Mobbing und Sexismus vorzugehen ist. Weiter sind in der Vereinbarung verbindliche Regelungen zur Schulung und Sensibilisierung der Mitarbeitenden definiert.

Bereits seit Anfang Juni 2015 erhält jede*r Mitarbeiter*in im Zuge des Abschlusses seines/ihrer Arbeitsvertrages eine schriftliche Information zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz und das interne Rundschreiben „Antidiskriminierung und Sexismus innerhalb des Arbeitsverhältnisses“ ausgehändigt.

Ein Abdruck des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes ist Bestandteil des Rundschreibens. Mit diesem Rundschreiben werden die Mitarbeiter*innen insbesondere auch detailliert über das Thema sexuelle Belästigung informiert und entsprechend sensibilisiert. Gerade in Bezug auf eine sexuelle Belästigung wird in diesem Zusammenhang auch explizit auf das in § 14 AGG geregelte Leistungsverweigerungsrecht des/der Betroffenen hingewiesen.

Neben den vier freigestellten Betriebsräten und der Schwerbehindertenvertretung ist in jedem unserer Häuser ein/e interne/r Ansprechpartner*in namentlich benannt, der/die unseren Mitarbeitenden persönlich, telefonisch und per Email zu vertraulichen Gesprächen zur Verfügung steht. Die Mitarbeitenden erhalten zudem noch die Kontaktdaten der Frauengleichstellungsstelle der Landeshauptstadt München und der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zur Kenntnis. Fälle von sexueller Belästigung oder sexuellen Übergriffen unter Mitarbeiter*innen sind der MÜNCHENSTIFT nicht bekannt. Unsere Führungskräfte werden zu diesem Thema regelmäßig, auch im Rahmen eines jährlich stattfindenden Workshops zu arbeitsrechtlichen Regelungen, informiert.

Im Bereich der Pflege und Betreuung verfolgt die MÜNCHENSTIFT eine Null-Toleranz-Strategie bei jeglicher Form von Gewalt gegenüber Kund*innen.

Um die Ernsthaftigkeit dieser Strategie deutlich zum Ausdruck zu bringen, findet sich diese Aussage im Pflege- und Betreuungskonzept wieder, ebenso der Verweis auf die Gültigkeit des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes im Pflege- und Betreuungsbereich.

Wann immer Gewalt mit Worten oder Taten erkennbar ist, können unsere Kund*innen erwarten, dass Pflegenden, Ärzt*innen und Therapeut*innen im Rahmen Ihrer Pflege, Betreuung und Behandlung bei Anzeichen von Gewalt, Misshandlungen und Missbrauch in geeigneter Weise darauf reagieren.

Das heißt zum Beispiel, dass – wenn konkrete Anzeichen von Gewaltanwendungen vorliegen – neben der unverzüglichen Veranlassung von ärztlichen Untersuchungen, die in die Tat involvierte Mitarbeiter*innen unverzüglich zum Sachverhalt befragt und ggf. präventiv aus dem Pflege- und Betreuungsablauf herausgenommen werden.

Zugleich werden die zuständigen Behörden (Heimaufsicht/FQA, Polizei) informiert und Maßnahmen zum Schutz der Bewohner*innen eingeleitet.

Bei Formen von (sexueller) Gewalt seitens der Bewohner*innen gegenüber Mitarbeitenden sind die Kolleg*innen angewiesen, sich an die Führungskraft zu wenden. Der Sachverhalt wird dann in Form einer Fallbesprechung aufgearbeitet, die involvierte(n) Mitarbei-

ter*in(nen) werden auf Wunsch oder ggf. präventiv aus dem Pflege- und Betreuungsprozess herausgenommen.

Handlungsleitend für weitere Entscheidungen ist auch hier eine Aussage aus dem Pflege- und Betreuungskonzept: „Wir pflegen und betreuen Menschen (...), soweit diese Menschen die Rechte Anderer und unsere Werte nicht verletzen.“

Das tatsächliche Ausmaß von durch Pflegebedürftige ausgeübte (sexuelle) Gewalt gegenüber unseren Mitarbeitenden ist schwer einzuschätzen. Deshalb wird versucht, im Sinne der Prävention, mittels transparenter und vertrauensvoller Kommunikation einer „Verdeckung“ des Problems entgegen zu wirken.

Zusammenfassend wirken Pflege- und Betreuungskonzept, Betriebsvereinbarung und die Führungsprinzipien der MÜNCHENSTIFT konzeptionell, und dienen dazu, Mitarbeitende für die Aspekte sexueller Gewalt gegenüber Mitarbeiter*innen als auch gegenüber Kund*innen zu sensibilisieren und handlungsleitend zu (re)agieren.“

SWM:

Da der Umgang mit dem Vergewaltigungsoffer vom Juni 2018 Auslöser des Stadtratsantrags war, wurde auch die SWM um Stellungnahme gebeten:

„Wir bedauern zutiefst, was der jungen Frau durch einen Mitarbeiter unseres Unternehmens widerfahren ist. Wir sind uns bewusst, dass das Geschehene nicht wiedergutzumachen ist. Die umfassende, intensive juristische Aufarbeitung haben wir zu jedem Zeitpunkt voll unterstützt. Ebenso entschuldigen wir uns in aller Form dafür, dass ein anderer Mitarbeiter das Angebot einer Trambahn-Sonderfahrt unterbreitet hat. Das war völlig unangemessen und es tut uns sehr leid.

Der mittlerweile als Täter verurteilte U-Bahnfahrer ist selbstverständlich nicht mehr in unserem Unternehmen beschäftigt. Er hat unmittelbar nach Bekanntwerden der Vorwürfe selber gekündigt und ist damit einer fristlosen Entlassung zuvorgekommen. Der andere Mitarbeiter ist ebenfalls nicht mehr bei uns beschäftigt.

Das Thema „Umgang mit sexueller Gewalt / Belästigung“ wird von den SWM sehr ernst genommen sowohl im Innen- als auch im Außenverhältnis. Bereits 2003 wurde mit der Konzernbetriebsvereinbarung über partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz zum Schutz vor Diskriminierung und Belästigung seitens der Geschäftsführung und des Konzernbetriebsrates ein deutliches Zeichen gesetzt. Das Unternehmen und seine Betriebsräte haben damit dokumentiert, dass allen Formen von unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung und Belästigung deutlich entgegengetreten wird. Dies gilt für das Verhalten

von Beschäftigten untereinander, im Verhältnis zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie im Umgang mit Kunden.

Auch im 2016 verabschiedeten und kommunizierten Verhaltenskodex bekennen sich die SWM dazu, kooperativ und partnerschaftlich zu handeln und keinerlei Diskriminierung, Belästigung oder Beleidigung zu tolerieren.

Präventiv unterstützen wir unsere Führungskräfte und Beschäftigten indem wir Schulungen zum Umgang mit sexueller Belästigung anbieten (e-learning-Einheit und Schulung durch Referenten der Beschwerdestelle der LHM). Für Führungskräfte ist die Teilnahme an diesem Blended-Learning-Ansatz verpflichtend. Für alle Beschäftigten haben wir im Intranet Informationen zum Thema AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz), Gleichstellung und sexuelle Belästigung bereitgestellt, unter anderem auch den Leitfaden „Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

Im Intranet sowie in der jährlichen Gehaltsbeilage sind zum Thema AGG Anlauf- und Kontaktstellen benannt. Neben internen Ansprechpartnern im Personalbereich, im Betrieblichen Gesundheitsmanagement, in den einzelnen Betriebsratsgremien sowie den Gleichstellungsbeauftragten führen wir auch externe Kontaktstellen wie zum Beispiel das Fachdezernat Prävention Opferschutz/Kriminalkommissariat 105, den Frauennotruf München oder die Gleichstellungsstelle für Frauen sowie die Münchner Insel auf.

Im Bedarfsfall kooperiert unser Bereich „Betriebliches Gesundheitsmanagement und Beratung“ mit dem Fachdezernat Prävention Opferschutz/Kriminalkommissariat 105 sowie mit dem KrisenInterventions Team München (KIT). In diesem Bereich wurde zum Beispiel auch ein Verfahrensablauf für „Stalking-Fälle“ entwickelt.

Zusätzlich werden die Themen immer wieder in den Mitarbeiterzeitschriften, im Rahmen des Managementforums oder bei Kamingesprächen mit Nachwuchsführungskräften adressiert.

Anfang 2019 wurde neben den vier bereits bestellten Gleichstellungsbeauftragten im Bereich Personalpolitik die Gleichstellungspolitik als eigenes Themenfeld verankert. Hierunter fällt auch der Umgang mit sexueller Belästigung/Gewalt am Arbeitsplatz. In diesem Rahmen wird der Austausch zur Gleichstellungsstelle und zur Beschwerdestelle der LHM ausgebaut.

Neben den präventiven Maßnahmen im Innenverhältnis schulen die SWM ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen präventiv auch im Kontakt mit Kunden und Kundinnen. Hier gibt es nicht nur Schulungen sondern auch die unterschiedlichsten Kooperationen mit der Polizei.

Die Beschäftigten in den M-Bädern werden regelmäßig durch die Kriminalpolizei im Umgang mit Sexualdelikten geschult. Hinzu kommt die ständige Kontaktpflege mit den örtlichen Polizeiinspektionen. In den M-Bädern gilt eine hohe Wachsamkeit und Präsenz, was das Thema sexuelle Belästigung betrifft. Im Verdachtsfall greifen die Beschäftigten sofort und konsequent ein und ziehen die Polizei hinzu. In berechtigten Fällen erteilen wir lebenslange Hausverbote für alle M-Bäder.

Daneben haben die M-Bäder bereits vor einigen Jahren begonnen, die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in interkultureller Kompetenz zu schulen. Die Baderegeln gibt es in mehreren Sprachen. Mit Hilfe von Flyern und Plakaten wird darauf hingewiesen, dass Frauen keinesfalls weder verbal noch körperlich sexuell belästigt werden dürfen. Jährlich wird gemeinsam mit Amyna e.V. die Öffentlichkeitskampagne „Augen auf“ veranstaltet, in der unsere Badegäste (Eltern, Jugendliche und Kinder) darüber aufgeklärt werden, wie man sexueller Belästigung vorbeugen kann.

Im Bereich Fahrscheinprüfdienst werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch einen Ausbilder im aktiven Polizeidienst zum Umgang mit Fahrgästen geschult. Zusätzlich erhalten sie eine mehrtägige Schulung durch einen ehemaligen Ausbilder des polizei-psychologischen Dienstes unter anderem zu Themen wie Deeskalation, Eskalation vermeidende Kommunikation, Umgang mit Stress- oder Gefahrensituationen oder massiven Beleidigungen/Belästigungen. Diese Schulung absolvieren Teamleiter jährlich und Teammitglieder mindestens alle drei Jahre.

Auch die Ausbildung der Fahrer beinhaltet ein Kundenservice- und Deeskalationstraining mit Fallbeispielen (z.B. Belästigung von Fahrgästen durch andere Fahrgäste). Zusätzlich ist in diesem Bereich ein interkulturelles Seminar für operative Führungskräfte in Planung. Aktuell sind SWM/MVG gerade dabei, ihren Prozess zur Kommunikation bei Gewalttaten und schweren Unfällen neu zu gestalten. Da auf jeden Vorfall individuell reagiert werden muss, geht es hier insbesondere auch um die angemessene Außenkommunikation mit Geschädigten oder Angehörigen.

Das Thema AGG und hier insbesondere das Themenfeld „Umgang mit sexueller Belästigung/Gewalt“ und die entsprechenden präventiven Maßnahmen werden von den SWM bereits seit Jahren im Innen- sowie im Außenverhältnis thematisiert und ständig weiterentwickelt.“

4. Umgang mit Fällen sexueller Gewalt in städtischen Gesellschaften, Eigenbetrieben und der Stadtverwaltung – Beschwerdemanagement

Im Stadtratsantrag wird gebeten zu prüfen, ob eine neutrale Beschwerdestelle für sexuelle Gewalt eingerichtet werden sollte.

Wie unter 2. und in den Stellungnahmen unter 3. ausführlich dargestellt, sind bereits jetzt jeweils ausreichend Stellen eingerichtet, an die sich Opfer von sexueller Gewalt vertrauensvoll wenden können und die bei Kenntnis eines Vorfalls entsprechend agieren. Gerade in Bereichen mit einem erhöhten Risiko existieren bereits klare Präventions- und Handlungskonzepte. Es ist eine Selbstverständlichkeit, dass bei Fällen mit sexueller Gewalt eine schnelle, angemessene und sensible Reaktion seitens der betroffenen Gesellschaft oder des zuständigen Referats erfolgen muss. Es müssen Hilfen wie psychologische Betreuung oder juristische Unterstützung angeboten werden. Dies gilt im übrigen auch, wenn Menschen auf andere Weise im Wirkungsbereich städtischer Gesellschaften, Eigenbetriebe oder Referate schwerwiegend zu Schaden kommen. Die Einrichtung einer neutralen Beschwerdestelle wird aktuell aufgrund des bestehenden Angebots nicht für erforderlich erachtet. Ich werde die Referate und Gesellschaften jedoch nochmals schriftlich auf die Wichtigkeit eines funktionierenden Beschwerdemanagements mit in- und externen Ansprechpersonen hinweisen.

Die Beschlussvorlage ist mit der Gleichstellungsstelle für Frauen abgestimmt.

Anhörung des Bezirksausschusses

In dieser Beratungsangelegenheit ist die Anhörung des Bezirksausschusses nicht vorgesehen (vgl. Anlage 1 der BA-Satzung).

II. Antrag des Referenten

1. Vom Vortrag wird Kenntnis genommen.
2. Das Thema Entwicklung von Konzepten zum Umgang mit sexueller Gewalt wird in den Runden Tisch Sexismus-Prävention unter Federführung der Gleichstellungsstelle sowie in die Abfragen durch das Direktorium aufgenommen.
3. Der Stadtratsantrag Nr. 14-20 / A 04589 von der Fraktion DIE GRÜNEN/RL vom 24.10.2018 ist damit geschäftsordnungsgemäß erledigt.
4. Dieser Beschluss unterliegt nicht der Beschlussvollzugskontrolle.

III. Beschluss
nach Antrag.

Die endgültige Beschlussfassung über den Beratungsgegenstand obliegt der Vollversammlung des Stadtrates.

Der Stadtrat der Landeshauptstadt München

Der / Die Vorsitzende

Der Referent

Ober-/Bürgermeister/-in
ea. Stadtrat/-rätin

Dieter Reiter
Oberbürgermeister

IV. Abdruck von I. mit III.
über die Stadtratsprotokolle

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

V. Wv. -Direktorium

1. Die Übereinstimmung vorstehenden Abdrucks mit der beglaubigten Zweitschrift wird bestätigt.

z. K.

Am