

Sexismus-Problem ernst nehmen – weiterer Umsetzungsbericht in zwei Jahren

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

Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 11607

Beschluss der Vollversammlung des Stadtrates vom 25.07.2018

Öffentliche Sitzung

Kurzübersicht

zum beiliegenden Beschluss

Anlass	Sexismus-Problem ernst nehmen – weiterer Umsetzungsbericht in zwei Jahren 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
Inhalt	In der Beschlussvorlage wird der aktuelle Sachstand zum Thema Sexismusprävention in den städtischen Beteiligungsgesellschaften dargestellt.
Gesamtkosten/ Gesamterlöse	Entfällt
Entscheidungsvorschlag	Regelmäßig alle zwei Jahre (das nächste Mal 2020) 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.
Gesucht werden kann im RIS auch unter:	Sexismusprävention; städt. Beteiligungsgesellschaften, Sexismus-Problem
Ortsangabe	-/-

Sexismus-Problem ernst nehmen – weiterer Umsetzungsbericht in zwei Jahren

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

Sitzungsvorlage Nr. 14 - 20 / V 11607

2 Anlagen

Beschluss der Vollversammlung des Stadtrates vom 25.07.2018 Öffentliche Sitzung

I. Vortrag des Referenten

Die Vollversammlung hat sich zum o. g. Thema am 27.11.2013 (Sitzungsvorlage Nr. 08-14 / A 04128) 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.“

In der Vollversammlung vom 20.05.2015 wurde diesem Berichtsauftrag mit einer Bekanntgabe nachgekommen (Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 04773). Am selben Tag wurde der im Betreff genannte Stadtratsantrag Nr. 14-20 / A 01056 eingebracht:

Antrag

In Bezug auf die Sitzungsvorlage 14-20 / V03080, die am 20.05.2015 in der Vollversammlung bekanntgegeben wird, wird die Stadtverwaltung beauftragt, im Sinne des in der genannten Sitzungsvorlage zitierten Stadtratsbeschlusses vom 27.11.2013, in zwei Jahren nochmals über den Stand der Umsetzung des Auftrages „städtische Beteiligungsgesellschaften für Se-

xismus und Diskriminierung sensibilisieren und ein Präventions- und Handlungskonzept zu erarbeiten“ zu berichten.

Begründung:

Mit der Bekanntgabe des Sachstandes der oben genannten Beschlussumsetzung am 20.05.2015 wird aufgezeigt, wie weit die städtischen Beteiligungsgesellschaften bei der Sensibilisierung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bezüglich der Problematik „Sexismus und Diskriminierung“ voran geschritten sind und wieweit Umsetzungsschritte z. B. durch Präventions- und Handlungskonzepte erarbeitet worden sind. Dabei wird sehr deutlich weiterer Handlungsbedarf in einigen Unternehmen aufgezeigt, an anderer Stelle jedoch auch vorbildliches Verhalten. Auf Basis dieser Sachstandsdarstellung vom 20.05.2015 soll daher in den nächsten beiden Jahren der Weg jener Beteiligungsgesellschaften mit Nachholbedarf, insbesondere der kleineren Unternehmen, begleitet und am Ende dieses Zeitraumes erneut dem Stadtrat berichtet werden.

Aufgrund der übergreifenden Thematik wird die Vorlage direkt in die Vollversammlung eingebracht.

Aufgrund der Ergebnisse der Befragung im Jahre 2015 wurden die folgenden Unternehmen vom Oberbürgermeister nochmals konkret um Stellungnahme zu den festgestellten Defiziten gebeten und aufgefordert, die Schwachstellen zu beheben.

1. Behandlungszentrum für Multiple Sklerose Kranke gemeinnützige GmbH (MSK)
2. Deutsches Theater Grund- u. Hausbesitz GmbH (DTGH)
3. Deutsches Theater München Betriebsgesellschaft mbH (DTB)
4. Flughafen München GmbH – Konzern (FHM)
5. GWG – Städtische Wohnungsgesellschaft München mbH – Konzern
6. Messe München GmbH – Konzern
7. Münchener Tierpark Hellabrunn AG
8. Münchner Verkehrs- und Tarifverbund GmbH (MVV)
9. Münchner Volkstheater GmbH (MVT)
10. Pasinger Fabrik Kultur- u. Bürgerzentrum GmbH (PFM)
11. Städtisches Klinikum München GmbH (StKM)
12. Stadtwerke München GmbH – Konzern (SWM)

Nachdem die Ergebnisse dieser Stellungnahmen der Unternehmen nicht in allen Fällen ein zufriedenstellendes Ergebnis erbracht haben, wurden im November 2017 die betroffenen Betreuungsreferate gebeten, mitzuteilen, ob ihnen ein aktuellerer Stand der Umsetzung in den betroffenen Unternehmen bekannt ist.

In der Anlage 2 sind die aktuellen Antworten und der Umsetzungsstand der Unternehmen in tabellarischer Form dargestellt.

Die eingegangenen Antworten zeigen, dass der Beschluss „Sexismus-Problem ernst nehmen“ nunmehr von allen Gesellschaften umgesetzt wurde. Alle Tochtergesellschaften haben inzwischen ein an die Größe des Unternehmens angepasstes Konzept zur Verhinderung von Diskriminierung und sexueller Belästigung. Führungskräfte werden entsprechend geschult und Mitarbeiter/-innen über das AGG und das Vorgehen des Unternehmens gegen Diskriminierung und sexuelle Belästigung informiert. Es existiert auch in allen Gesellschaften eine Anlaufstelle für Betroffene bzw. bei den kleineren Gesellschaften eine Kooperation mit der Beschwerdestelle für sexuelle Belästigung bei der LHM.

Damit das Thema auch in Zukunft in den Gesellschaften präsent bleibt, wird vorgeschlagen, das Präventions- und Handlungskonzept (Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 04773) dauerhaft zu verankern. Hierzu 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 Gesellschaften und Eigenbetrieben eingerichtet, der regulär alle zwei Jahre einberufen wird. Zusätzlich wird regelmäßig alle drei Jahre (das nächste Mal 2021) abgefragt, inwieweit sich die eingeführten Regelungen bewährt haben und ob weiterhin regelmäßige Informationen und Schulungen zum Thema AGG und Sexismusprävention stattfinden. Dem Stadtrat wird darüber berichtet.

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 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, in-

wieweit sich die eingeführten Regelungen bewährt haben und ob weiterhin regelmäßige Schulungen zum Thema AGG und Sexismusprävention stattfinden. Dem Stadtrat wird darüber berichtet.

3. Der 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 ist damit geschäftsordnungsgemäß erledigt.
4. Dieser Beschluss unterliegt nicht der Beschlussvollzugskontrolle.

III. Beschluss
nach Antrag.

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 - I - ZV

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

2. **An**
z. K.

Am

Gesellschaft	Maßnahme	Stand 2017/2018
Behandlungszentrum Kempfenhausen	Konzept zur Verhinderung von Diskriminierung und sexuelle Belästigung	Merkblatt zum Thema Sexismus und AGG wurde 2016 erstellt. Die Anregungen der Zentralen Beschwerdestelle der LHM werden eingearbeitet.
	Zuständigkeiten und Vorgehensweisen im Verdachtsfall, unabhängige Anlaufstelle	Es gibt einen geschulten AGG- und Antisexismusbeauftragten.
	Jährliches Rundschreiben	Ist in öffentlich zugänglichen Ordnern hinterlegt, wird in regelmäßigen Abständen zur Kenntnis gegeben.
	Schulungen zu AGG und sexuelle Belästigung für Führungskräfte	Führungskräfte wurden am 5.3.18 von einem qualifizierten externen Trainer geschult.
Deutsches Theater Grund- und Hausbesitz GmbH	Konzept zur Verhinderung von Diskriminierung und sexuelle Belästigung	Ein Konzept zur Verhinderung von Diskriminierung und sexueller Belästigung wurde bereits 2015 erstellt und im Dezember 2015 dem Aufsichtsrat darüber berichtet.
	Zuständigkeiten und Vorgehensweisen im Verdachtsfall, unabhängige Anlaufstelle	Es wurde 2016 ein entsprechender Vertrag mit der zentralen Beschwerdestelle der LHM geschlossen.
	Jährliches Rundschreiben	Seit 2015 wird jährlich ein entsprechendes Rundschreiben bekanntgegeben.
	Schulungen zu AGG und sexuelle Belästigung für Führungskräfte	Geschäftsführer und Prokuristin haben in 2016 an einer Schulung zum AGG teilgenommen.
Deutsches Theater Betriebs GmbH	Konzept zur Verhinderung von Diskriminierung und sexuelle Belästigung; MA-Befragung	Es wurde mit Unterstützung der Zentralen Beschwerdestelle der LHM ein Konzept erstellt.
	Vertrag mit der Beschwerdestelle	Es wurde mit der Zentralen Beschwerdestelle ein Vertrag zur psychologischen und juristischen Beratung geschlossen.
	Schulungen zu AGG und sexuelle Belästigung für Führungskräfte	In 2016 haben zwei Mitarbeiter/-innen an Schulungen des POR teilgenommen.

Gesellschaft	Maßnahme	Stand 2017/2018
Flughafen München	Konzept	Die FMG ist als Unternehmen, das in einem internationalen Umfeld mit Beschäftigten der verschiedensten Nationalitäten, der unterschiedlichsten Weltanschauungen und wohl auch sexuellen Orientierungen penibel darauf bedacht, eine Unternehmenskultur zu leben, die keinen Raum für Diskriminierung in jeglicher Form läßt. Ein Diversity-Konzept wurde im Rahmen der Leadership-Excellence-Weiterbildung erarbeitet und ist nach INQA (Initiative Neue Qualität der Arbeit) auditiert und zertifiziert. Die FMG erhielt für dieses Konzept eine Auszeichnung des BMI.
	Anlaufstelle	Die Zuständigkeit von Führungskräften als Ansprechpartner für Beschwerden aller Art ist in der Arbeitsordnung verankert. Entsprechende Schulungsinhalte sind in den Pflichtmodulen des Leadership-Excellence-Programms enthalten (AGG, Schwierige Gespräche führen, etc.). Die "kollegialen Ansprechpartner" werden regelmäßig einschlägig fortgebildet und erhalten eine kontinuierliche Supervision. Die Beratungsstelle "OASE" ist eine Anlaufstelle für alle Beschäftigten zu allen persönlichen Themen, die absolute Anonymität garantiert. Diese Beratung wird von entsprechend qualifizierten Personen (Psychologen, Sozialpädagogen) durchgeführt, die auch für Probleme, die mit sexueller Belästigung in Zusammenhang stehen, sensibilisiert sind. Wenngleich auf der Homepage der OASE das Thema Sexismus nicht offensichtlich dargestellt bzw. ein Angebot in dieser Richtung nicht auf den ersten Blick zu erkennen ist, so ist doch die OASE als Ansprechpartner in allen Notlagen dargestellt, der entsprechende professionelle Hilfestellung anbietet. Nicht zuletzt sind natürlich auch der Betriebsrat und die Schwerbehindertenvertretung als Institutionen bzw. die einzelnen Personen dieser Einrichtungen Ansprechpartner, die ihrerseits wiederum als Kontakt zum Arbeitgeber fungieren und ggf. Lösungen herbeiführen.
	Zuständigkeiten und Vorgehensweisen	Die FMG unterhält eine eigene Beratungsstelle "OASE" und hat ein System "kollegiale Ansprechpartner" installiert. Diese Anlaufstellen stehen bei Problemen aus dem Themenkreis Sucht, Familie, Erziehung, aber auch bei Problemstellungen im Arbeitsleben mit Vorgesetzten und selbstverständlich auch Fragen der Diskriminierung, des Mobbing bzw. sexueller Belästigung zur Verfügung. Bei weitergehendem Beratungsbedarf vermittelt die OASE ggf. an Beratungsstellen, die in der Nähe des Wohnortes des Klienten liegen bzw. an Beratungsstellen, die dem Ratsuchenden am meisten entsprechen. Seitens der FMG besteht ein intensiver Austausch mit der Beratungsstelle OASE hinsichtlich des Themas Sexismus/sexuelle Belästigung. Das Vertragswerk/Leistungsverzeichnis zwischen der OASE und der FMG enthält eine explizite Regelung, dass auch die Thematik Sexismus/sexuelle Belästigung im Betreuungsumfang enthalten ist. Im Nachgang zu einem Gespräch zwischen Vertretern der OASE und Kontaktpersonen der Beratungsstelle der LHM wird der Prozess dahingehend aktualisiert, dass die Information der Führungskräfte und der Belegschaft über das Intranet und Flyer auf dieses spezifische Beratungsangebot hin intensiviert wird. Darüberhinaus ist ein Ansprechpartner im Personalbereich institutionalisiert, der ggf. auch arbeitsrechtliche Schritte in die Wege leiten kann. Die kollegialen Ansprechpartner ebenso wie die Beratungsstelle "OASE" werden durch das Betriebliche Gesundheitsmanagement, das im Konzernbereich Personal angesiedelt ist, gesteuert. Dadurch ist sichergestellt, dass die für das Unternehmen personalrelevanten Themen auch mit dem nötigen Nachdruck verfolgt werden. Je nach Schwere der Vorkommnisse werden auch arbeitsrechtliche Sanktionen in Erwägung gezogen bzw. auch durchgeführt. Die Verortung der Steuerung unserer einschlägigen Institutionen im Personalbereich ist hier zielführend.
	Jährliches Rundschreiben	Notwendigkeit und Sinnhaftigkeit für die FMG wird geprüft. Eine dauerhaft zugängliche Seite, die das Thema aufgreift und für Beschäftigte zugänglich macht, wird im Rahmen des "Relaunch-Intranet", der derzeit in Arbeit ist, geprüft.
	Schulungen für Führungskräfte	In den verpflichtenden Schulungen zum AGG im Rahmen von Leadership Excellence werden FKs ausführlich über Sexismus, Formen der sexuellen Belästigung und damit zusammenhängende Pflichten der FK informiert.

Gesellschaft	Maßnahme	Stand 2017/2018
GWG	Konzept	Es gibt ein entsprechendes Konzept.
	Zuständigkeiten und Vorgehensweisen	Es existiert eine Betriebsvereinbarung in der mehrere interne Anlaufstellen und ein externer Ombudsmann (Rechtsanwalt mit Spezialgebiet Corporate Governance und Ombudsverfahren) genannt sind.
	Jährliches Rundschreiben	Die Betriebsvereinbarung wird jährlich per e-Mail und durch Veröffentlichung im Intranet allen Mitarbeiter/-innen zur Kenntnis gebracht. Neue Beschäftigte werden im Rahmen der Einführungswoche geschult.
	Schulungen für Führungskräfte	Führungskräfte und interne Ansprechpartner erhalten alle zwei Jahre eine Schulung zu den Themen AGG, sexuelle Belästigung und den Inhalten der Betriebsvereinbarung.
Tierpark GmbH	Dienstanweisung und Infoblatt	Es existiert eine Dienstanweisung und eine entsprechendes Informationsblatt.
	Zuständigkeiten und Vorgehensweisen	Der Leiter Finanz- und Personalbuchhaltung ist als zentraler Ansprechpartner für AGG und Sexismusprävention benannt. Darüber hinaus fungieren auch die Betriebsräte, der Vorstand, die Prokuristin und die Gleichstellungsbeauftragte als Ansprechpartner.
	Schulungen für Führungskräfte	Der Themenkomplex AGG und Sexismusprävention wird in regulären Fortbildungen abgehandelt. Die Führungskräfte erhalten ergänzend zu diesen regulären Fortbildungen zusätzlich Online-Schulungen zum Themenkomplex AGG und Sexismus-Prävention.
MVV	Konzept	Es existiert eine entsprechende Organisationsanweisung.
	Anlaufstelle Zuständigkeiten und Strukturen	Die interne Beschwerdestelle hat direkt Zugang zu GF für arbeitsrechtl. Maßnahmen.
	Kooperation mit Beratungsstellen	Es wurde eine Zusammenarbeit mit der zentralen Beschwerdestelle vereinbart.
	Jährliches Rundschreiben	Jährliche Unterweisung der Beschäftigten.
	Schulungen für Führungskräfte	Schulungen für Führungskräfte wurden in Zusammenarbeit mit der zentralen Beschwerdestelle durchgeführt.

Gesellschaft	Maßnahme	Stand 2017/2018
Messe München GmbH	Anpassung der Betriebsvereinbarung "Compliance"	Die Betriebsvereinbarung Compliance wurde unter Begleitung des Compliance Officers der Messe München bereits im Januar 2016 um das Thema "sexuelle Belästigung" explizit ergänzt.
	Anlaufstellen	Als Anlaufstellen stehen der Compliance Officer, ein externer Ombudsmann sowie der Betriebsrat zur Verfügung. Arbeitsrechtl. Schritte sind über den Compliance Officer bzw. Personalstelle möglich.
	Intranet und jährliches Rundschreiben	Erledigt
	Schulungen für Führungskräfte	Das Thema "AGG" und damit auch die Sensibilisierung zum Thema "sexuelle Belästigung" wurde in die FK-Schulungen "Arbeitsrecht für Führungskräfte" im Jahr 2017 mit aufgenommen.
Münchner Volkstheater GmbH	Konzept	Unter Mitarbeit der Zentralen Beschwerdestelle wurde ein Konzept zur Verhinderung Diskriminierung und sexueller Belästigung erstellt.
	Unabhängige Anlaufstelle einrichten; jährliches Rundschreiben	Ein Rundschreiben zum AGG wird jährlich an alle Beschäftigten zur Unterschrift gegeben.
	Schulungen für Führungskräfte	In 2016 und 2017 haben fünf Führungskräfte an den Schulungen bei POR-P6 teilgenommen.
Pasinger Fabrik	Konzept	Unter Mitarbeit der Zentralen Beschwerdestelle wurde ein Konzept zur Verhinderung Diskriminierung und sexueller Belästigung erstellt.
	Anlaufstelle	Es wurde mit der Zentralen Beschwerde stelle ein Vertrag zur psychologischen und juristischen Beratung geschlossen.
	Schulungen für Führungskräfte	Die geplante Schulung konnte krankheitsbedingt bisher nicht durchgeführt werden. Sie wird in 2018 nach geholt.
Städtisches Klinikum München GmbH	Konzept	Seit 2014 gibt es ein Gender- und Vielfaltskonzept zur Verhinderung und Vermeidung von Diskriminierung und sexueller Belästigung.
	Zuständigkeiten und Vorgehensweisen	Die Zuständigkeiten sind geregelt. Es existiert eine AGG-Beschwerdestelle, die auch für Betriebliche Gleichbehandlung zuständig ist.
	Rundschreiben	Ein Rundschreiben zu Diskriminierung und sexueller Belästigung wird einmal jährlich der Gehaltsabrechnung beigefügt. Zusätzlich gibt es Info-Flyer, die an den Standorten ausgelegt sind.
	Verpflichtende Teilnahme an Schulungen	Es existiert ein für alle Führungsebenen ein verpflichtendes Fortbildungsprogramm (1x jährlich) zum Thema AGG in dem auch das Thema sexuelle Belästigung angesprochen wird.
Stadtwerke München GmbH	Handlungskonzept erstellen	Es existiert ein Handlungsleitfaden zum Thema sexuelle Belästigung.
	Zuständigkeiten und Vorgehensweisen	Die Ansprechpersonen aus der KBV partnerschaftliche Verhalten sind für Beschwerden zum AGG zuständig. Diese sind auch zum Thema sexuelle Belästigung geschult. Zudem sind Gleichstellungsbeauftragte als Ansprechpartner benannt.
	Verpflichtende Teilnahme an Schulungen	Es finden seit 2015 regelmäßige Schulungen der Führungskräfte statt.

Gesellschaft	Maßnahme	Stand 2017/2018
Park & Ride	Konzept	Es existiert ein Handlungskonzept gegen Sexismus, Diskriminierung und Stalking (Stand: 29.07.2014) mit entsprechenden Regelungen. Nach dem Firmenhandbuch gelten insoweit keine Hierarchien. Das bedeutet, dass sich Betroffene an jede Kollegin bzw. jeden Kollegen des Vertrauens wenden können. Sofern diese Kollegin oder dieser Kollege damit einverstanden ist, kann sie bzw. er im gesamten weiteren Verlauf als Vertrauensperson innerhalb des Unternehmens unterstützen und begleiten. Die Vertrauensperson ist schriftlich oder mündlich explizit als Person des Vertrauens zu benennen. Die Benennung kann jederzeit in gleicher Weise ohne Angabe von Gründen rückgängig gemacht werden. Betroffene können sich auch an jede Führungskraft im Unternehmen wenden. Es ist grundlegende Führungsaufgabe aktiv gegen Sexismus, Diskriminierung und Stalking vorzugehen. Die Personalabteilung nimmt zugleich die Funktion der Gleichstellungsbeauftragten wahr. Es gibt auch eine namentlich benannte Compliance Beauftragte. Gleichstellungsbeauftragte und Compliance Beauftragte vertreten sich gegenseitig. Es wird derzeit geklärt, inwieweit auch eine Zusammenarbeit mit der Zentralen Beschwerdestelle für sexuelle Belästigung zur Beratung möglich ist.
	Zuständigkeiten und Vorgehensweisen	
	Verpflichtende Teilnahme an Schulungen	Verschiedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Multiplikatorfunktion haben eine AGG-Schulung absolviert.
Internationale Münchner Filmwochen	Konzept	Dienstanweisung, Aushang und jährliche Rundschreiben
	Zuständigkeiten und Vorgehensweisen	Anlaufstellen wurden eingerichtet bei der Prokuristin und der Personalstelle
	Rundschreiben	Ja
	Verpflichtende Teilnahme an Schulungen	Schulungen sind mit der zentralen Beschwerdestelle für sexuelle Belästigung geplant, aus Termingründen aber noch nicht durchgeführt worden.
Münchner Arbeit	Konzept	Präventions- und Handlungskonzept zum Schutz vor Diskriminierung und sexueller Belästigung, Betriebsvereinbarung zum Umgang mit Mobbing, Diskriminierung und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Sind im Handlungskonzept geregelt. Für die Betroffenen bestehen demnach folgende Anlaufstellen: - Gleichstellungsbeauftragte der Münchner Arbeit - Ansprechpersonen in der Personalstelle - Betriebsrat - Beschwerdestelle für AGH-Beschäftigte - Gleichstellungsstelle (Gst bei Fragen zu Geschlechtergerechtigkeit) - Antidiskriminierungsstelle für Menschen mit Migrationshintergrund (AMIGRA) - Koordinierungsstelle für gleichgeschlechtliche Lebensweisen - Zentrale Beschwerdestelle für sexuelle Belästigung, ZBSB - Antidiskriminierungsstelle des Bundes
	Zuständigkeiten und Vorgehensweisen	
	Rundschreiben	jährliches Rundschreiben
	Verpflichtende Teilnahme an Schulungen	Schulung aller Führungskräfte AGG und sexueller Belästigung

Gesellschaft	Maßnahme	Stand 2017/2018
München Stift	Konzept	In der Betriebsvereinbarung "Abwehr von Mobbing und Schikane" ist die Vorgehensweise geregelt.
	Zuständigkeiten und Vorgehensweisen	Den Beschäftigten der MÜNCHENSTIFT GmbH stehen seit 2015 in jeder Einrichtung auch entsprechend geschulte Ansprechpartner bei Problemen mit Sexismus zur Verfügung.
	Verpflichtende Teilnahme an Schulungen	Gemäß Betriebsvereinbarung ist auch das Thema "sexuelle Belästigung" zwingender Inhalt von Führungskräfte Schulungen. Von Mai 2015 bis Oktober 2017 wurden insgesamt 164 Beschäftigte zum Thema AGG geschult. Weitere Schulungen sind für das Jahr 2018 geplant.
Olympiapark	Konzept	Die Betriebsvereinbarung „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ besteht seit Dezember 2015. Die Olympiapark München GmbH hat zwei, von Arbeitgeber und Betriebsrat ernannte „Vertrauenspersonen“.
	Zuständigkeiten und Vorgehensweisen	In der Betriebsvereinbarung ist die Vorgehensweise geregelt.
	Verpflichtende Teilnahme an Schulungen	Diese Personen haben sich selbständig in das Thema eingearbeitet und halten Kontakt zur städt. Gleichstellungsstelle. Die Vertrauenspersonen werden zunächst die AGG-Schulung und danach die darauf aufbauende Schulung AGG-spezial-sexuelle Belästigung absolvieren. Die Anmeldungen beim POR sind inzwischen erfolgt.
Gewofag	Konzept	Es existiert eine Konzernbetriebsvereinbarung zu Vermeidung von Mobbing und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Inzwischen gibt es auch ein Betriebliches Gesundheits- und Sozialmanagement.
	Zuständigkeiten und Vorgehensweisen	Als Ansprechstellen sind explizit genannt: Gesundheits- und Sozialmanagement Führungskräfte Betriebsratsmitglieder/gremien Beschwerdestelle AGG Ressortleiter Dienstleistung (identisch mit Bereichsleiter Personal) Betriebsarzt Compliance Beauftragte/r Betriebliches
	Verpflichtende Teilnahme an Schulungen	Neben den seit 2006 verpflichtend angebotenen AGG-Schulungen (4mal jährlich), findet seit 2015 im Zuge des sog. Führungskräfteführerscheins spezielle verpflichtende Schulungen für Führungskräfte statt. Seit 2016 Umstellung auf E-Training: AGG für Führungskräfte/MitarbeiterInnen. Hier ist ein wiederkehrender Turnus des E-Trainingsangebotes in Planung.