

Telefon: 0 233-29440  
Telefax: 0 233-27776

**Kulturreferat**  
Abteilung 3  
Kulturelle Bildung,  
Internationales,  
Urbane Kulturen  
KULT-ABT3

**173. Empfehlung der Stadtratskommission zur Gleichstellung von Frauen vom 13.02.2020 – Sicherstellung von Geschlechtergerechtigkeit und Schutz vor Machtmissbrauch und Übergriffen im städtischen Theaterbetrieb**

**- Bekanntgabe**

**Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 02722**

6 Anlagen:

1. 173. Empfehlung der Stadtratskommission zur Gleichstellung von Frauen
2. Verhaltenskodex zur Prävention gegen Machtmissbrauch und Übergriffe
3. Verhaltenskodex Schauburg
4. Verhaltenskodex Otto Falckenberg Schule
5. Aushang Verhaltenskodex Münchner Kammerspiele
6. Stellungnahme der Gleichstellungstelle für Frauen vom 10.02.2021

**Bekanntgabe in der Sitzung des Kulturausschusses vom 11.03.2021**

Öffentliche Sitzung

**I. Vortrag des Referenten:**

1. Anlass für die Vorlage

Mit ihrer 173. Empfehlung vom 13.02.2020 zur Sicherstellung von Geschlechtergerechtigkeit und Schutz vor Machtmissbrauch und Übergriffen im städtischen Theaterbetrieb (vgl. Anlage 1) forderte die Stadtratskommission zur Gleichstellung von Frauen das Kulturreferat auf, bei dem städtischen Theater Münchner Kammerspiele (einschließlich der Schauburg) sowie den Tochtergesellschaften Deutsches Theater, Volkstheater und Pasinger Fabrik Geschlechtergerechtigkeit bei den Arbeitsbedingungen, der Entlohnung und Verteilung der Leitungspositionen sowie Schutz vor Machtmissbrauch und Übergriffen wirksam sicherzustellen.

Auch im heutigen Theaterbetrieb ist die Stereotypisierung der Theaterberufe erheblich: nach dem Vorbild „weibliche Garderobieren“ versus „männliche Autoren und Intendanten“ ist die Verteilung von Posten, Funktionen und den damit verbundenen Ressourcen und Macht von einer traditionellen Rollenverteilung geprägt. Die Stadt München steht aber für Gleichstellung der Geschlechter bei ihren Beschäftigten und setzt sich aktiv für den Schutz vor Diskriminierung und Übergriffen ein. Der städtische Eigenbetrieb Münchner Kammerspiele sollte ebenso wie die 100 prozentigen Tochtergesellschaften Deutsches Theater, Volkstheater und Pasinger Fabrik sowohl beim eigenen Personal wie

auch beim Einsatz von Honorarkräften diesen Standard zum Maßstab nehmen. Das Kulturreferat soll dem Stadtrat darstellen, wie bei den städtischen Theatern Geschlechtergerechtigkeit bei den Arbeitsbedingungen, der Entlohnung und Verteilung der Leitungspositionen sowie Schutz vor Machtmissbrauch und Übergriffen strukturell verankert ist und durch welche Maßnahmen stabil sichergestellt wird.

Ein Anhörungsrecht eines Bezirksausschusses besteht nicht.

## 2. Im Einzelnen

### 2.1 Einleitung

Als öffentliche finanzierte Kultureinrichtung muss das Kulturreferat mit all seinen Abteilungen und Instituten der Geschlechtergerechtigkeit in besonderer Weise verpflichtet sein. Geschlechtergerechtigkeit und Gender Mainstreaming sind Querschnittsziele und -aufgaben der Landeshauptstadt München und damit für alle Bereiche relevant. Es ist Aufgabe aller städtischen Beschäftigten und Dienststellen, das eigene Verwaltungshandeln kritisch auf die Einhaltung des Gleichheitsgebotes hin zu überprüfen und durch geeignete Maßnahmen im eigenen Wirkungsbereich Benachteiligungen systematisch abzubauen.

Gerade im Kulturbetrieb, der allgemein sehr weiblich geprägt ist, lohnt eine genaue Prüfung. Die Mitarbeitenden in den Einrichtungen des Kulturreferates leisten alle einen Beitrag zum reichhaltigen kulturellen Angebot der Landeshauptstadt München. Dabei stellen sich die Gleichstellung der Geschlechter, ebenso wie andere Querschnittsziele wie Inklusion oder Interkulturelle Öffnung, nicht von selbst ein. Praktiken ungleicher und ungerechter Behandlung prägen und prägen noch immer unser gesellschaftliches Zusammenleben – manche Ungerechtigkeiten sind so in den Alltag eingespielt, dass sie gar nicht weiter auffallen und gar als naturgegeben gelten.

Vor diesem Hintergrund ist es wichtig, den Auftrag ernst zu nehmen und sich selbst und das eigene Verwaltungshandeln zu hinterfragen. Das will das Kulturreferat mit einem regelmäßigen Bericht zum Stand der Umsetzung von Gender Mainstreaming leisten. Die Erhebung gleichstellungsrelevanter Daten ist dabei eine wichtige Grundlage, um Tendenzen und Richtungen sichtbar zu machen und ggf. steuernd eingreifen zu können. Neben den quantitativen Daten werden aber auch Strategien, Inhalte und Kriterien, die in den einzelnen Bereichen des Kulturreferates als relevant für die Umsetzung von Gender Mainstreaming erscheinen, dargestellt.

Das Kulturreferat berichtet dem Stadtrat seit 1993 regelmäßig über die Entwicklungen in Bezug auf die Künstler\*innenförderung und die Umsetzung von Gender Mainstreaming.

Seit Mai 2019 wurden die Stellen der örtlichen Gleichstellungsbeauftragten mit 0,5 VZÄ im Kulturreferat und mit 0,3 VZÄ in den Münchner Kammerspielen installiert. Im Herbst 2019 hat sich die Arbeitsgruppe Diversität innerhalb der Verwaltung in der Burgstraße gegründet und besteht bis dato weiter – Ziel ist es, sich auch mit Kolleg\*innen in den Instituten zu vernetzen. Der letzte Bericht an den Stadtrat erfolgte im Jahr 2017 (Berichtszeitraum 2014 – 2016). Im Frühjahr 2020 erfolgte eine erneute Abfrage und der Bericht zum Zeitraum 2017 bis 2019 wird dem Stadtrat im Frühjahr 2021 vorgelegt.

Der Gleichstellungsanspruch des Kulturreferates gilt sowohl innerhalb der vielfältigen Abteilungen und Institute für alle Mitarbeitenden des Kulturreferats als auch für die Künstler\*innen, Kulturschaffenden und Kulturwirkenden in München, die auf unterschiedlichste Weise mit dem Kulturreferat kooperieren.

## 2.2 Prävention von Machtmissbrauch und Übergriffen

Im Kulturreferat wurden im Zuge der Diskussionen um #metoo Verhaltensregeln definiert, die insbesondere auch darauf eingehen, dass einige Arbeitsbereiche im Kulturbetrieb von einer besonderen Nähe und Körperlichkeit geprägt sind. Gemeinsam mit allen Führungskräften hat die Referatsleitung einen Verhaltenskodex zur Prävention von Machtmissbrauch und Übergriffen (vgl. Anlage 2) erarbeitet, der im 1. Quartal 2019 an alle Beschäftigten ausgehändigt wurde. Es fanden außerdem für das gesamte Kulturreferat fünf Infoveranstaltungen in Kooperation mit Susanne Henke, Leiterin der zentralen Beschwerdestelle für sexuelle Belästigung und häusliche Gewalt im Personalreferat, statt.

Das Kulturreferat hat mit dem eigens formulierten Verhaltenskodex in Anlehnung an eine Veröffentlichung des Deutschen Bühnenvereins die stadtweit gültigen Regelungen ergänzt. Der Verhaltenskodex soll sensibilisieren für Machtmissbrauch, Grenzverletzungen und sexuelle Belästigung. Die Leitung des Kulturreferates mit Geschäftsführungen der städtischen Kultur-GmbHs stellten sich damit nochmals explizit der Fürsorgepflicht. Es wird damit auf Prävention gesetzt und ein Versprechen gegeben, zu handeln, wo es die Situationen erfordern.

Es hat sich ein interner Arbeitskreis mit Vertreter\*innen aus allen Bereichen des Referates gegründet, der sich seit Herbst 2019 zwei- bis dreimal im Jahr trifft und gemeinsam mit den Leitungen die Beachtung und Umsetzung der Vereinbarungen gewährleisten soll. Ebenso wurden vier konkrete Ansprechpersonen (die beiden ernannten Gleichstellungsbeauftragten und zwei Kollegen) als vertrauliche Erstanlaufstellen benannt. Natürlich stehen die jeweiligen Führungskräfte für vertrauliche Gespräche im Rahmen der erwähnten Fürsorgepflicht auch immer zur Verfügung.

In einigen Instituten (Kammerspiele, Schauburg oder Otto Falckenberg Schule) gab es eigene Prozesse zum Thema. Zum Stand in allen städtischen Theatern wird basierend auf der Abfrage durch die Stadtratskommission zur Gleichstellung von Frauen nachfolgend eingegangen.

### 2.3 Darstellung der einzelnen Rückmeldungen

#### **Pasinger Fabrik GmbH**

Die Pasinger Fabrik hat an den TVöD angelehnte Verträge (davon fünf mit Frauen und sechs mit Männern) sowie Werkverträge (davon drei mit Männern). Außerdem werden eine Angestellte im Büro sowie die Kassenkräfte auf 450-EURO-Basis beschäftigt. Die Kassenkräfte sind zu 80 % weibliche Mitarbeitende. Diese Daten betrachten ausschließlich den durchgehenden Betrieb der Pasinger Fabrik GmbH mit ihren Angestellten und Werkverträger\*innen. Daten über Münchens Kleinstes Opernhaus sind hier nicht aufgeführt, da die Künstler\*innen im Schnitt lediglich vier Monate im Jahr angestellt sind und die Daten somit nicht repräsentativ sind.

Die Leitungsebene ist derzeit mit einer Ausnahme männlich besetzt: der Geschäftsführer, zwei Kuratoren, der Leiter Musik, der Leiter Theater (als Elternzeitvertretung für die sonst weibliche Leitung) und der technische Leiter. Die Leitung Oper wird von einer weiblichen Beschäftigten ausgeübt. Das Gesamtverhältnis bei den sieben Leitungspositionen der Pasinger Fabrik ist derzeit also sechs Männer und eine Frau.

Die Pasinger Fabrik realisiert derzeit keine speziellen Fördermaßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen oder konkret formulierte Ziele in Bezug auf die Verteilung von Führungspositionen. Ebenso gibt es keine verpflichtenden Genderfortbildungen für Führungskräfte.

Als Maßnahme, um familienfreundliche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sicherzustellen gibt es in der Pasinger Fabrik die Möglichkeit ohne Schwierigkeiten in Teilzeit und flexibel (Gleitzeit) zu arbeiten.

Es gibt kein eigenes Gleichstellungskonzept mit Maßnahmen, das regelmäßig controlled wird. Allerdings werden zentrale Dokumente vom Kulturreferat wie der bereits erwähnte „Verhaltenskodex zur Prävention gegen Machtmissbrauch und Übergriffe“ unterzeichnet und damit für den eigenen Betrieb übernommen. Es wurde eine Ansprechperson für das Thema Machtmissbrauch / Gleichstellung benannt, die bei Bedarf für Mitarbeitende zur Verfügung steht. Um den Verhaltenskodex konkret im Haus zu implementieren wurden und werden Broschüren des Verhaltenskodex zur Prävention gegen Machtmissbrauch und Übergriffe verteilt. Auch Plakate im Haus weisen darauf hin. Sollte es zu Machtmissbrauch oder Übergriffen kommen, werden Gespräche mit den Betroffenen sowohl mit der Geschäftsführung als auch der Gleichstellungsbeauftragten durchgeführt.

### Münchner Kammerspiele mit Schauburg

Der Eigenbetrieb Münchner Kammerspiele (inklusive Betriebsteile Schauburg und Otto Falckenberg Schule) hatte zum Stand 06/2020 folgende Beschäftigtenstruktur:

	<b>Männer</b>	<b>Frauen</b>
TVöD	141	68
NV Bühne Solo	33	58
NV Bühne BT	27	18
Sonstige	2	0
Azubis	6	3
Beamte	5	6
FSJ	5	6
Beurlaubt	5	9
<b>Gesamt</b>	<b>224</b>	<b>168</b>

Die Zahl von Personen mit Honorarverträgen schwankt während der Spielzeit zwischen 100 und 200, abhängig von den jeweiligen Produktionen. Die Verteilung nach Geschlechtern ist ungefähr ausgewogen. Aufgrund einer Umstellung des Abrechnungssystems für Honorarkräfte können derzeit keine konkreten Zahlen ausgewertet werden.

Die Münchner Kammerspiele unterliegen im Bereich der Personalgewinnung den Vorgaben zu Ausschreibungen den städtischen Ausschreibungsrichtlinien. Im heterogenen Bereich (Verwaltung) erfolgen Stellenausschreibungen im Service durch das Personal- und Organisationsreferat vergleichbar mit den städtischen Referaten. Im homogenen Bereich (Technik) erfolgen Ausschreibungen unter Anwendung der städtischen Ausschreibungsrichtlinien durch den Eigenbetrieb in eigener Zuständigkeit. Die Ausschreibungstexte entsprechen den städtischen Vorgaben.

Die Gleichstellungsbeauftragte des Theaters ist zu allen Vorstellungsgesprächen eingeladen.

Im Bereich Kunst erfolgt die Auswahl unter künstlerischen Gesichtspunkten. Die Kriterien hinsichtlich der Geschlechtergerechtigkeit werden auch hier berücksichtigt. Die Auswahl, welche Personen zu Vorstellungsgesprächen eingeladen werden, erfolgt unter Berücksichtigung des Anspruches der Theaterleitung den Frauenanteil insbesondere in den technischen Bereichen zu erhöhen.

Beide Theater des Eigenbetriebes werden von einer Frau in der Position der Intendantin geleitet, d. h. der Frauenanteil in der Leitung der Kunst liegt bei 100 %.

Ab der Spielzeit 20/21 mit Beginn der Intendanz von Barbara Mundel sind an den Kammerspielen (ohne die Intendantin) 75 % der Leitungsfunktionen in der **Kunst** mit Frauen besetzt. Der Frauenanteil der Mitarbeiter\*innen liegt bei 60 %.

In der **Technik** beträgt der Leitungsanteil der Frauen 30 % bei einem Frauenanteil von insgesamt 17 %.

In der **Verwaltung** beträgt der Leitungsanteil 35 % (inklusive kaufmännischem Werkleiter) bei einem Frauenanteil von insgesamt 60 %.

Trotz der geringen Fluktuation auf den Leitungsstellen in der Verwaltung ist es in den letzten sechs Jahren gelungen zwei von drei Führungsstellen, die vorher mit Männern besetzt waren, mit Frauen zu besetzen.

Die Schulleitung der **Otto Falckenberg Schule** ist mit einem Mann besetzt. Das Verwaltungs- und Lehrpersonal hat einen Frauenanteil von 45 %.

Die **Schauburg** hat einen Frauenanteil in Leitungsfunktionen (inklusive Intendantin) von 33 % bei einem Frauenanteil von ca. 50 %.

Die Theaterleitung begrüßt und unterstützt die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen. Im Zusammenhang mit der EU-Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern haben die Kammerspiele verschiedene Maßnahmen angemeldet, geplant und teilweise durchgeführt.

Der Eigenbetrieb ist Teil der Landeshauptstadt München. Sämtliche Förder- und Fortbildungsmaßnahmen, die die LHM Ihren Führungskräften anbietet, werden auch von den Mitarbeiter\*innen der Münchner Kammerspiele durchlaufen. Sämtliche Führungskräfte durchlaufen die städtische Führungskräftefortbildung und die daran anschließenden Coachings.

Zur Stärkung der Führungskräfte werden Teamentwicklungen durchgeführt, die sich unmittelbar an den Besonderheiten der Teams in der Zusammenarbeit orientieren und speziell darauf bezogen zusammen mit den Trainer\*innen entwickelt werden. Im kommenden Jahr ist die Teilnahme eines Tandems der Kammerspiele am Cross-Mentoring (ausschließlich für weibliche Führungskräfte) geplant.

Der Eigenbetrieb Münchner Kammerspiele unterliegt hinsichtlich der Führungskräfteentwicklung der Steuerung und den Rahmenbedingungen des Personal- und Organisationsreferats der Landeshauptstadt München. Derzeit sind Genderfortbildungen bei der LHM für Führungskräfte nicht bei den Pflichtfortbildungen in WILMA aufgelistet.

Konkrete Ziele in Bezug auf die Verteilung von Führungspositionen sind nicht formuliert und regelmäßig controlled. In der Verwaltung, in der die prozentuale Verteilung der Führungspositionen in Bezug auf die Verteilung der Geschlechter in der Mitarbeiter\*innenschaft am stärksten differiert, wurde im Rahmen der vorhandenen Möglichkeiten bereits

nachgesteuert. In der Technik, ebenso wie in der Kunst übersteigt der Prozentsatz der weiblichen Führungskräfte deutlich den der Mitarbeiterinnen.

Der TVöD hinterlegt die jeweiligen Tätigkeiten mit Entgeltgruppen. Eine Unterscheidung nach Geschlecht wird hier nicht getroffen. Ein eventueller Unterschied in der Bezahlung lässt keine Rückschlüsse auf eine Ungleichbehandlung durch das Theater zu. Hier hat das Theater keine Möglichkeit der Einflussnahme.

Ein exemplarischer Blick auf die Verteilung der Gehälter im TVöD für die Schauburg ergibt folgende Verteilung:

- Im TVöD haben die zehn Mitarbeiterinnen ein Durchschnittsentgelt von 2.466 € / Monat.
- Im TVöD haben die 14 Mitarbeiter ein Durchschnittsentgelt von 2.885 € / Monat (ohne Auszubildende).

Im NV-Bühne ist das Gehalt frei verhandelbar. Beispielhaft werden die Gehälter des Ensembles der Kammerspiele der Intendanz Matthias Lilienthal (2015 – 2020) dargestellt:

**Ensemble:**

18 Personen:	8 Frauen	10 Männer
Durchschnittshonorar Frauen:	69.770 €	
Durchschnittshonorar Männer:	66.627 €	

Für die **Honorarverträge** wurden exemplarisch die Bereiche „Kostümbild“ und „Bühnenbild“ für den Zeitraum der Intendanz von Matthias Lilienthal (2015 – 2020) verglichen.

**Bühnenbild:**

45 Personen:	20 Frauen	25 Männer
Durchschnittshonorar Frauen:	19.650 €	
Durchschnittshonorar Männer:	17.865 €	

**Kostümbild:**

45 Personen:	41 Frauen	4 Männer
Durchschnittshonorar Frauen:	11.927 €	
Durchschnittshonorar Männer:	11.875 €	

**Regie:**

60 Personen:	14 Frauen	46 Männer
Durchschnittshonorar Frauen:	23.143 €	
Durchschnittshonorar Männer:	29.489 €	

In der Spielzeit 17/18 gab es eine Erhebung durch Nachtkritik.de (unabhängiges und überregionales Theaterfeuilleton im Internet), in welcher sich herausstellte, dass 47 % aller in der Schauburg aufgeführten Stücke, von Frauen inszeniert wurden. Dies führte dazu, dass die Schauburg in der Bundesstatistik in der Rangliste weit nach oben rückte

Um familienfreundliche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sicherzustellen, setzt der Eigenbetrieb die gesetzlichen und städtischen Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie um. Zum Stichtag 30.06.2020 waren von den 382 Beschäftigten 117 (60 weiblich, 57 männlich) in Teilzeit beschäftigt (ca. 30 %).

Der Eigenbetrieb Münchner Kammerspiele hat insgesamt ca. 380 Mitarbeiter\*innen. Ein eigenes Gleichstellungskonzept gibt es nicht. Die Kammerspiele unterliegen auch hier den Rahmenvorgaben der Landeshauptstadt München und deren Gleichstellungskonzept. Die Münchner Kammerspiele werden über die städtische Broschüre „Personal 20XX“ als eigener Bereich hinsichtlich der dort erhobenen Mitarbeiter\*innenzahlen geführt. Die dort genannten Zahlen dienen als Grundlage für ggf. notwendige Nachsteuerungen.

Der **„Verhaltenskodex zur Prävention gegen Machtmissbrauch und Übergriffe“** des Kulturreferats wurde unter Beteiligung des Eigenbetriebs erarbeitet und für den Betriebsbereich Kammerspiele übernommen. Die Bereiche Otto Falckenberg Schule und Schauburg haben auf der Basis des Verhaltenskodexes des Deutschen Bühnenvereins eigene Vereinbarungen erarbeitet. Zudem wurden die Vereinbarungen nicht nur an die Kolleg\*innen ausgehändigt, es wurde ein Prozess zur Implementierung aufgelegt. Ziel war, nicht nur eine weitere Hochglanzbroschüre in Büros zu verteilen, sondern das Bewusstsein und die Haltung der Kolleg\*innen für die Thematik zu verändern.

Aus Sicht der Werkleitung des Eigenbetriebs Münchner Kammerspiele war allein die Erstellung und Unterzeichnung des Kodexes nicht ausreichend dafür, dass sich über Jahre gewachsene Verhaltensweisen ändern. Deshalb wurden in den drei Betriebsteilen des Eigenbetriebs auf die jeweiligen Besonderheiten angepasste Einführungen vorgenommen.

- Die Intendantin der Schauburg hat den Verhaltenskodex des Deutschen Bühnenvereins in einem 1-Tagesworkshop unter Beteiligung aller Mitarbeiter\*innen überarbeitet und eine an die Bedarfe der Schauburg angepasste Version verfasst (vgl. Anlage 3). Sämtliche Kolleg\*innen haben diese Version unterschrieben. Zusätzlich wurde noch ein Leitfaden für Führungskräfte der Schauburg erstellt.
- An der Otto Falckenberg Schule wurde eine an den Schulbetrieb angepasste Version (vgl. Anlage 4) erstellt. Am Anfang jedes Schuljahres werden die neuen Schüler\*innen informiert. Im Kollegium der Lehrer\*innen fanden mehrere Veranstaltungen zu dem Thema statt, eine weitere ist Anfang nächster Spielzeit geplant.

- Der Betriebsteil Kammerspiele hat sich in mehreren Workshops mit Führungskräften und Mitarbeiter\*innen mit dem Verhaltenskodex und den damit verbundenen theater-spezifischen Themen auseinandergesetzt und dadurch eine Veränderung der Sichtweise und der Haltung angestoßen. Zu Beginn der Intendanz von Barbara Mundel sind weitere Workshops zur Einbindung der neuen Mitarbeiter\*innen geplant.

- Zudem wurde neben dem Kodex eine kurze Zusammenfassung der Haltung der Theaterleitung, der Vorgehensweise, falls Übergriffe erfolgen und eine Übersicht der Ansprechstellen (theaterintern, stadtintern und außerhalb) an sämtliche Kolleg\*innen verteilt und in den Theater und der Schule ausgehängt (vgl. Anlage 5).

Bei den Sicherheitsunterweisungen, die für jede Inszenierung mit sämtlichen Beteiligten (intern und extern) stattfinden, wird explizit auf den Kodex verwiesen. In sämtlichen Verträgen wird der Kodex für verbindlich erklärt.

Die Ansprechpersonen für Fälle von Machtmissbrauch, die direkten Zugang zur Theaterleitung haben, finden sich auf der verteilten Zusammenfassung des Kodexes und sind dadurch allen Mitarbeiter\*innen bekannt und zugänglich (auch Otto Falckenberg Schule).

Diese sind:

- Führungskräfte
- Personalvertretung (233-36865)
- örtliche Gleichstellungsbeauftragte (233-36690)
- Theaterleitung (233-36800)
- Geschäftsleitung (233-36840)
- Personalleitung (233-36850)
- Zentrale Beschwerdestelle für sexuelle Belästigung der Stadt München (233-26449)
- Zentrale Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (233-92777)
- [www.themis-vertrauensstelle.de](http://www.themis-vertrauensstelle.de)

Für die Schauburg:

- Gleichstellungsbeauftragte EB Kammerspiele (233-36690)
- Intendantin (233-37151)
- Verwaltungsleitung (233-37177)
- Personalleitung EB Kammerspiele (233-36850)
- Zentrale Beschwerdestelle für sexuelle Belästigung der Stadt München (233-26449)
- Zentrale Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (233-92777)
- Personalvertretung EB Kammerspiele (233-36865)

Durch die Einrichtung und Bekanntmachung der oben genannten Ansprechstellen und durch die Art und Weise der Einführung des Verhaltenskodexes ist sichergestellt, dass Übergriffe erkannt und bekannt werden.

Die Vorgehensweise im jeweiligen Fall ist dann stark den Umständen des Einzelfalles geschuldet. In manchen Fällen ist ein Hinweis aus dem Team ausreichend, in anderen Fällen sind Gespräche auf Ebene der Theaterleitung / Schulleitung notwendig. Je nach Fallkonstellation folgen auch arbeitsrechtliche und strafrechtliche Konsequenzen für Täter\*innen.

Hilfreich ist in diesem Zusammenhang auch die Beratung und Unterstützung durch die zentrale Beschwerdestelle für sexuelle Belästigung der LHM.

Teil des Vorgehens ist die Stärkung, Unterstützung und Begleitung der Betroffenen im Prozess. Vgl. hier auch die Ausführungen zur Einführung des Verhaltenskodexes weiter oben.

## Münchener Volkstheater

### 1. Beschäftigungsstruktur

	Geschlecht				Gesamt
	männlich		weiblich		
Klassifikation	Anzahl	Quote	Anzahl	Quote	
Angestellte	34	51,5%	32	48,5%	66
Gäste	20	64,5%	11	35,5%	31
Arbeiter	43	67,2%	21	32,8%	64
Aushilfen	2	20,0%	8	80,0%	10
Einlass	5	31,3%	11	68,8%	16
<b>Gesamt</b>	<b>104</b>	<b>55,6%</b>	<b>83</b>	<b>44,4%</b>	<b>187</b>

### 2. Honorarverträge

	Geschlecht				Gesamt
	männlich		weiblich		
Klassifikation	Anzahl	Quote	Anzahl	Quote	
Honorarempfänger	13	46,4%	15	53,6%	28

Auf Geschlechtergerechtigkeit bei Personalgewinnung wird geachtet, indem diese sowohl bei der Stellenausschreibung als auch bei der Stellenbesetzung berücksichtigt wird. Es werden hierbei die vom Stadtrat im Gleichstellungskonzept formulierten Leitsätze beachtet. Außerdem bietet das Volkstheater Teilzeitarbeitsplätze um betriebliche Ansprüche mit familiären Anforderungen vereinbaren zu können.

Die Leitungspositionen im Volkstheater sind mehrheitlich, zu 62,5 % mit Männern besetzt:

#### Leitungsebenen

Abteilungen	Geschlecht		Gesamt
	männlich	weiblich	
Intendanz	1		
Künstlerische Direktion	1		
Öffentlichkeitsarbeit		1	
Dramaturgie		1	
Künstlerisches Betriebsbüro	1		
Technische Leitung	1		
Werkstattleitung	1		
Beleuchtung	1		
Requisite	1		
Ton & Video	1		
Maske		1	
Schneiderei/ Kostüme		1	
Verwaltung	1		
Finanzbuchhaltung		1	
Personalbuchhaltung		1	
Kasse	1		
<b>Gesamt</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>16</b>
Quote	62,5%	37,5%	100,0%

Spezielle Fördermaßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen ebenso wie verpflichtende Genderfortbildungen gibt es nicht.

Was die Lohn- / Gehaltsgestaltung von weiblichen und männlichen Beschäftigten am Münchner Volkstheater anbelangt so wird eine positionsunabhängige Vergütung ausgegeben und diese ist unabhängig vom Geschlecht.

Familienfreundliche Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse werden durch das Angebot von Teilzeitarbeitsplätzen ermöglicht.

Ein Gleichstellungskonzept, das regelmäßig überprüft wird, gibt es nicht. Außerdem wurden konkrete Ziele in Bezug auf die Verteilung von Führungspositionen nicht formuliert. Der Aufsichtsrat sieht aufgrund der Betriebsgröße keinen Bedarf für eine Verankerung solcher Zielvereinbarungen.

Der „Verhaltenskodex zur Prävention gegen Machtmissbrauch und Übergriffe“ wurde vom Intendanten unterzeichnet. Die Leitlinien des Kulturreferats und der LHM wurden im MVT kommuniziert. Ansprechpersonen für Fälle von Machtmissbrauch sind:

- Geschäftsleitung (Intendant Herr Stückl/ Verwaltungsdirektor Herr Feldhofer),
- Betriebsrat,
- Beschwerdestelle AGG Herr Bayer.

### **Deutsches Theater GmbH**

Die Belegschaft der Deutsches Theater Betriebs GmbH setzt sich derzeit aus 23 weiblichen und 18 männlichen Angestellten zusammen. Durch eine gerechte und ausgewogene Auswahl der jeweiligen Bewerber\*innen wird bei der Personalgewinnung und -auswahl Geschlechtergerechtigkeit sichergestellt. Auf Leitungsebene herrscht ein ausgewogenes Verhältnis von ca. 50 % zwischen weiblichen und männlichen Führungskräften. Aufgrund der bestehenden Ausgewogenheit auf Leitungsebene sind spezielle Fördermaßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen derzeit nicht erforderlich. Es gibt bisher noch keine verpflichtenden Genderfortbildungen für Führungskräfte.

Das Deutsche Theater ist nicht tarifvertraglich organisiert. Bei vergleichbarer Führungsposition werden gleiche Gehälter bezahlt.

Durch die Möglichkeit von Teilzeitbeschäftigung, Gleitzeit und ggf. Homeoffice, schafft das Deutsche Theater familienfreundliche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen.

Das Deutsche Theater hat bisher weder ein Gleichstellungskonzept noch wurden konkrete Ziele in Bezug auf die Verteilung von Führungspositionen formuliert, da es aufgrund der aktuellen Verteilung auch nicht erforderlich erscheint.

Der vom Kulturreferat erarbeitete „Verhaltenskodex zur Prävention gegen Machtmissbrauch und Übergriffe“ wurde von Seite des Deutschen Theaters unterzeichnet. Es wurden jeweils ein\*e Beauftragte\*r für die Umsetzung "Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz" ernannt, die in der Praxis als Ansprechpersonen für Fälle von Machtmissbrauch fungieren. In Fällen von Machtmissbrauch oder Übergriffen, die unter der Leitung der derzeitigen Geschäftsführung bisher nicht vorgekommen sind, werden natürlich alle zur Verfügung stehenden Maßnahmen von einer Abmahnung bis hin zu einer fristlosen Kündigung nach den rechtlichen Möglichkeiten ausgeschöpft.

### 3. Abstimmungen

Die Gleichstellungsstelle für Frauen hat die Vorlage mitgezeichnet.

Die Korreferentin des Kulturreferats, Frau Stadträtin Julia Schönfeld-Knor, alle Verwaltungsbeirat\*innen sowie die Stadtkämmerei haben Kenntnis von der Vorlage.

## II. Bekanntgegeben.

Der Stadtrat der Landeshauptstadt München

Die / Der Vorsitzende:

Der Referent:

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

Anton Biebl  
Berufsm. Stadtrat

- III. Abdruck von I., und II.  
über D-II-V/SP  
an die Stadtkämmerei  
an das Direktorium – Dokumentationsstelle  
an das Revisionsamt  
mit der Bitte um Kenntnisnahme.

## IV. Wv. Kulturreferat (Vollzug)

---

Zu IV. (Vollzug nach Beschlussfassung):

1. Übereinstimmung vorstehender Ausfertigung mit dem Originalbeschluss wird bestätigt.
2. Abdruck von I. mit IV.  
an GL-2 (4x)  
an die Gleichstellungsstelle des Kulturreferates  
an die Pasinger Fabrik GmbH  
an die Münchner Kammerspiele mit Schauburg  
an das Münchner Volkstheater  
an die Deutsches Theater GmbH  
mit der Bitte um Kenntnisnahme bzw. weitere Veranlassung.

### 3. Zum Akt

München, den .....

Kulturreferat