

Sexismus-Problem ernst nehmen – regelmäßiger Umsetzungsbericht

Sitzungsvorlage Nr. 20 - 26 / V 08036

Bekanntgabe in der Vollversammlung des Stadtrates vom 30.11.2022

Öffentliche Sitzung

Inhaltsverzeichnis

I. Vortrag des Referenten.....	1
1. Runder Tisch.....	2
2. Abfrage zu Regelungen und Schulungen zum Thema AGG und Sexismusprävention.....	2
3. Fazit.....	15
II. Bekannt gegeben.....	15

I. Vortrag des Referenten

Die Vollversammlung hat sich 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.“, die Verwaltung wurde beauftragt, dem Stadtrat über die Umsetzung zu berichten.

In der Vollversammlung vom 20.05.2015 wurde diesem Berichtsauftrag mit einer Bekanntgabe nachgekommen (Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 04773). Mit dem nächsten Bericht in der Vollversammlung vom 25.07.2018 (Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 11607) wurde der aktuelle Sachstand erneut dargestellt und folgender Beschluss gefasst:

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.

Aufgrund der übergreifenden Thematik wird die Vorlage direkt in die Vollversammlung eingebracht. Die Erstellung der Vorlage hat sich infolge der Auswirkungen der Corona-Pandemie und längeren PEIMAN-Einsätzen verzögert.

1. Runder Tisch

Am 19. Oktober 2021 fand der durch die Gleichstellungsstelle für Frauen organisierte und moderierte Runde Tisch zum Thema „Präventions- und Handlungskonzepte gegen sexuelle Belästigung und Diskriminierung“ statt. An der Webex-Konferenz haben Vertreter*innen von 30 städt. Beteiligungsgesellschaften und Eigenbetrieben teilgenommen. Der Austausch zu den Konzepten, Maßnahmen, Schulungen und Fällen in den städtischen Beteiligungsunternehmen war sehr interessant und bereichernd. Im Nachgang wurde die Veranstaltung von allen Beteiligten sehr positiv bewertet. Teilweise wurden auch Vorschläge zur Verbesserung des Formats eingebracht, die bewertet und ggf. in den Folgeveranstaltungen übernommen werden.

2. Abfrage zu Regelungen und Schulungen zum Thema AGG und Sexismusprävention

Im November 2021 wurden die städt. Gesellschaften und Eigenbetriebe über die Betreuungsreferate gebeten, zu den folgenden Fragen Stellung zu nehmen:

- 1) Wie haben sich die in 2018 gemeldeten Regelungen zur Sexismusprävention bewährt.
- 2) Gab es in der Gesellschaft/im Eigenbetrieb seit 2018 Fälle, in denen die Regelungen angewandt wurden?
- 3) Gibt es zu Ihrem Handlungs- und Präventionskonzept und der Praxisumsetzung Änderungs- oder Anpassungsbedarf? In diesem Zusammenhang wird auf den Runden Tisch zum Thema verwiesen, der am 19.10.21 im Rahmen einer Webex-Konferenz der Gleichstellungsstelle für Frauen stattgefunden hat. Fast alle Gesellschaften und Eigenbetriebe haben an dieser Veranstaltung teilgenommen und berichtet. Hat dieser Erfahrungsaustausch neue Erkenntnisse gebracht?
- 4) Finden weiterhin regelmäßige Schulungen zum Thema AGG und Sexismusprävention statt?

Folgende Stellungnahmen sind dazu eingegangen:

Behandlungszentrum für Multiple Sklerose Kranke gemeinnützige GmbH (MSK)

zu 1)

Die Regelungen haben sich bewährt, allerdings war mangels Vorfälle kaum eine Anwendung erforderlich.

zu 2)

Ja, einen Fall.

zu 3)

Ja, es gibt Änderungs- und Anpassungsbedarf. In letzter Zeit zeigte sich, dass die Regelungen neu gefasst werden müssen. Mit dem Betriebsrat wird eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen, die Sexismusprävention, AGG sowie Mobbing umfassen werden. Am Runden Tisch am 19.10.2021 haben unsere beiden AGG-Beauftragten teilgenommen. Sie empfanden den Austausch als sehr interessant, besonders auch im Hinblick auf die Konzepte und Erfahrungen anderer AGG-Beauftragten und Häuser. Aus unserer Sicht ist es sinnvoll, weiterhin an diesen Treffen teilzunehmen.

zu 4)

Schulungen zum AGG und Sexismusprävention sind geplant und werden spätestens im Rahmen der Bekanntgabe der neuen Betriebsvereinbarung fortgesetzt.

Deutsches Theater Grund- u. Hausbesitz GmbH (DTGH)

zu 1)

Bei der DTGH wurde seit 2018 kein Fall von Sexismus bekannt, weshalb davon ausgegangen wird, dass die bestehenden Regelungen zur Sexismusprävention wirken.

zu 2)

Seit 2018 gab es keinen Anwendungsfall.

zu 3)

Bis dato besteht von Seiten der DTGH kein Anpassungsbedarf am bestehenden Handlungs- und Präventionskonzept. Zur Teilnahme am Runden Tisch hat die DTGH keine Einladung erhalten.¹

zu 4)

Für 2022 hat die DTGH die Teilnahme an entsprechenden Schulungen geplant. Wegen des geringen Personalkörpers (4 Dienstkräfte) wäre es ideal, wenn die Beschäftigten der DTGH

¹ Di DTGH wird zu den weiteren Sitzungen eingeladen.

an Schulungen der LHM teilnehmen könnten.

Deutsches Theater München Betriebsgesellschaft mbH (DTB)

zu 1)

Die Regelungen zur GG und Prävention wurden bereits 2016 sowohl öffentlich am schwarzen Brett ausgehangen als auch per Email an alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen verteilt. In diesem Zuge wurde der Belegschaft auch der Kontakt zu der für den Betrieb benannten Gleichstellungsbeauftragten mitgeteilt. Bis heute wurde dieser jedoch von niemandem aus dem Unternehmen in Anspruch genommen noch gab es aus anderen Gründen bisher Handlungsbar. Im Zeitraum März 2020 bis September 2021 befanden sich fast alle Angestellten zudem durchgehend in Kurzarbeit.

zu 2)

Nein, hierzu sind keine Vorkommnisse zu vermelden. Siehe dazu auch Antwort oben.

zu 3)

Die Teilnahme am Runden Tisch war aufgrund der kurzfristigen Krankheit der Gleichstellungsbeauftragten nicht möglich. Daher wurde dieser Austausch dazu am 21.12.21, in einem Treffen nachgeholt, mit folgendem Ergebnis:

- Ein zweiter Ansprechpartner wird bestimmt
- Schulungsmöglichkeiten werden sondiert, wobei auf die „Vertrauensstelle gegen sexuelle Belästigung und Gewalt e.v.“ sowie das Personal- und Organisationseferat der Stadt verwiesen wird.
- Ein hauseigener Flyer zur genannten Thematik wird erstellt und an alle Beschäftigten des DT regelmäßig verteilt.
- Zielsetzung für 2022: bis Sommer 2022 wird ein Gleichstellungskonzept erarbeitet
- Ziel des Prozesses ist es, die Belegschaft laufend über das Angebot zur Prävention gegen Machtmissbrauch und Übergriffe zu informieren, AP vorzustellen sowie über Rechte und Sanktionsmöglichkeiten zu informieren.

zu 4)

Schulungstermine werden für 2022 sondiert. Hinweise und ein Leitfaden zu möglichen Inhalten werden uns hierzu noch unterstützend an die Hand gegeben.

Gasteig GmbH

zu 1)

Die Gasteig München GmbH hat 2019 die Regelung der Landeshauptstadt München (Verhaltenskodex gegen Machtmissbrauch und Übergriffe) übernommen. Im Rahmen einer Mitarbeiterversammlung wurde die Regelung der Belegschaft vorgestellt, auch unter Mitwirkung des Kulturreferats, das den Verhaltenskodex verfasst hatte. Die Regelung hat sich gut im Unternehmen bewährt.

zu 2)

Es gab zwei Beratungsgespräche, bei denen die Regelungen Anwendung gefunden hat.

zu 3)

Aktuell besteht kein Änderungs- oder Anpassungsbedarf. Der Erfahrungsaustausch am 19.10. hat keine neuen Erkenntnisse in dem Sinne verschafft. Die im Vortrag enthaltenen Fallbeispiele konnten jedoch mehr Sicherheit im eigenen Handeln vermitteln. Es besteht darüber hinaus weiterhin Kontakt hinsichtlich der Unterstützung bei Schulungsangeboten für Mitarbeiter*innen.

zu 4)

Für 2022 sind wieder Schulungen der Belegschaft geplant.

GWG und GEWOFAG

zu 1)

Bei der GEWOFAG haben sich die geltenden Regelungen insofern bewährt, als dass es im gesamten Konzern insgesamt nur sehr wenige Sexismus-Fälle gab.

Die GWG München teilt mit, dass sich die Regelungen gut bewährt haben.

zu 2)

Bei der GEWOFAG gab es seit 2019 zwei Fälle, in einem davon kam es zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen.

Auch bei der GWG München kamen die Regelungen in einem Fall zur Anwendung.

zu 3)

Die GEWOFAG sieht aktuell keinen Anpassungsbedarf, hat jedoch als zusätzlichen Baustein eine vierteljährliche Abfrage durch die HR Business Partner bei den Führungskräften eingeführt. Dadurch werden die Führungskräfte regelmäßig sensibilisiert.

Die GWG München hat bereits eine Betriebsvereinbarung zur Bekämpfung von Diskriminierung und sexueller Belästigung. Darin werden die Arbeitnehmer*innen darüber unterrichtet, was Diskriminierung und sexuelle Belästigung ist, wie die Vorgehensweise ist, wenn solche Vorkommnisse im Raum stehen und mit welchen Konsequenzen Mitarbeitende rechnen müssen, die entsprechende Verstöße begehen. Zukünftig ist außerdem geplant, die bestehenden Schulungsmaßnahmen durch die Einführung eines E-Learning-Kurses zum Thema Diskriminierung und sexuelle Belästigung zu ergänzen.

Die GEWOFAG fand den Erfahrungsaustausch beim Runden Tisch sehr interessant und wichtig und würde eine Wiederholung der Veranstaltung sehr begrüßen. Bei dieser Gelegenheit konnte die GEWOFAG feststellen, dass das Vorgehen der städtischen Unternehmen zu den angesprochenen Themen weitestgehend ähnlich ist.

Auch die GWG München findet, dass der Runde Tisch eine sehr gute Gelegenheit war, um die Vorgehensweisen und Regelungen der anderen städtischen Gesellschaften kennen zu lernen. Es hat sich gezeigt, dass die GWG mit ihren Regelungen gut aufgestellt ist.

zu 4)

Bei der GEWOFAG finden weiterhin jährliche Schulungen für die Mitarbeitenden und die Führungskräfte statt. Künftig wird diese Schulungsreihe neu konzipiert, um die Sexismusprävention noch mehr in den Fokus zu rücken und noch professioneller thematisieren zu können.

Auch bei der GWG München finden weiterhin regelmäßige Schulungen statt. Die letzte Schulung fand für alle Beschäftigten in 2021 in Form von E-Learning statt. Des Weiteren wird monatlich allen neu eingestellten Beschäftigten im Rahmen des On-boarding-Prozesses das Konzept ausführlich vorgestellt.

Internationale Münchner Filmwochen GmbH

zu 1)

Ja, aus unserer Sicht haben sich die Regelungen bewährt.

zu 2)

Nein, es sind weder Fälle angezeigt noch bekannt geworden.

zu 3)

Aktuell sind kleinere Aktualisierungen in Vorbereitung. Hinsichtlich der Sensibilisierung und zu möglichen Formen der praktischen Umsetzung war der Runde Tisch auf jeden Fall sehr hilfreich.

zu 4)

Ja

Flughafen München GmbH – Konzern (FHM)

zu 1)

Das Konzept der Flughafen München GmbH (FMG) zur Sexismusprävention, das im Wesentlichen auf Information und Kommunikation beruht, hat sich bewährt. Durch die laufende Information der Führungskräfte und Mitarbeiter, ein breites Angebot an unterschiedlichen Ansprechpartnern passend zur vielfältigen Mitarbeiterschaft sowie der Schulung der Führungskräfte hat das Thema eine hohe Sichtbarkeit und ist fest in der Organisation verankert.

zu 2)

Es sind seit dem Jahr 2018 keine einschlägigen Fälle bekannt.

zu 3)

Die Erkenntnisse aus dem Austausch mit den weiteren Beteiligungsunternehmen der Landeshauptstadt München (LHM) fließen in die Präventionsarbeit der FMG ein. Ein weitergehender Austausch mit der LHM über möglichen Anpassungsbedarf in Bezug auf das Konzept der FMG zur Sexismusprävention wird zu Beginn des Jahres 2022 – nach Abschluss der Reorganisation der FMG – stattfinden.

zu 4)

Die Teilnahme an einer Schulung zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist für alle Führungskräfte verpflichtend. Hierbei wird auf alle Facetten von Diskriminierung (und damit auch in Bezug auf das Geschlecht und die sexuelle Identität) eingegangen.

Messe München GmbH – Konzern

zu 1)

Die in 2018 geplanten Maßnahmen wie zum Beispiel die Anpassung unserer Betriebsvereinbarung „Compliance und Schutz vor Diskriminierung jeglicher Art“ sowie die Einrichtung von zwei internen und einer externen Anlaufstelle (Compliance Ombudsmann), werden weiterhin umgesetzt und Mitarbeitende der Messe München entsprechend sensibilisiert.

zu 2)

Uns sind keine Fälle bekannt.

zu 3)

Der Erfahrungsaustausch war wichtig, da hier auf die regelmäßige Schulung der Führungskräfte hingewiesen wurde. Wir haben umgehend Maßnahmen ergriffen und führen in 2022 erneut interne AGG-Schulungen durch.

zu 4)

Neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Messe München GmbH erhalten mit dem Arbeitsvertrag ein Merkblatt mit Informationen zum AGG. Dort wird unter anderem über Belästigungen und sexuelle Belästigungen im Sinne des AGG aufgeklärt. Zudem werden In-house-Schulungen zum Thema AGG (inkl. Sexismusprävention) angeboten.

Münchener Tierpark Hellabrunn AG

zu 1)

Die in 2018 gemeldeten Regelungen zur Sexismusprävention haben sich sehr gut bewährt.

zu 2)

Nein.

zu 3)

Der Runde Tisch hat aus Sicht der beiden teilnehmenden Personen des Tierparks (Anti-Sexismus-Beauftragter sowie eine der Gleichstellungsbeauftragten des Tierparks) keinen Änderungs- oder Anpassungsbedarf ergeben, sondern vielmehr bestätigt, dass der Tierpark in diesem Themenfeld sehr gut aufgestellt ist. Im Nachgang zum Runden Tisch ist am 09.12. die Zentrale Beschwerdestelle für sexuelle Belästigung und häusliche Gewalt auf uns zuge-

kommen und hat mitgeteilt, dass an unserem Konzept Nachbesserungsbedarf aufgefallen ist.

Das mit diesem Hinweis verbundene Beratungsangebot wird der Tierpark gerne annehmen, dies wird in Abstimmung mit der Zentralen Beschwerdestelle voraussichtlich im 1. Quartal 2022 der Fall sein.

zu 4)

Ja, es finden weiterhin regelmäßige Schulungen und Unterweisungen statt.

Münchner Verkehrs- und Tarifverbund GmbH (MVV)

zu 1)

Der MVV hat eine Organisationsanweisung, die im Intranet für alle Beschäftigten einsehbar ist. Diese erhalten Sie anbei. Beide Organisationsanweisungen wurden im Vorfeld zum Runden Tisch der LHM zur Verfügung gestellt. Die Organisationsanweisung zur Verhinderung und Bekämpfung sexueller Belästigung ist Teil der Organisationsanweisung zum AGG. Bei jeder Neueinstellung in der MVV GmbH wird im Einführungsgespräch auf die vorhandenen Organisationsanweisungen hingewiesen und die Inhalte besprochen. Die Anlage zur Organisationsanweisung zum AGG muss unterschrieben werden und wird in der Personalakte aufbewahrt. Die Ansprechpartner sind neben der Erwähnung in den Organisationsanweisungen auch im Intranet unter der Rubrik „Ansprechpartner“ für alle Beschäftigten sofort auffindbar.

zu 2)

Nach Rücksprache mit der Kollegin, die seit der Einführung der Regelungen Ansprechpartnerin für alle Beschäftigten ist, können wir mitteilen, dass es bisher noch keine Fälle gab.

zu 3)

Es gibt zwei Ansprechpartnerinnen im Haus für die o.g. Fragen.

Bzgl. Schulungen bittet der MVV um Auskunft, ob die LHM Schulungen anbietet, die auch der MVV buchen kann. Durch die Corona-Pandemie und den damit verbundenen Schwierigkeiten Schulungen zu besuchen, sind bisher noch keine erfolgt. Auch gab es auf der MVV-Führungsebene einige Wechsel, und es wurde eine neue Führungsebene „Teamleiter:Innen“ eingeführt. Auch hier bittet der MVV die LHM um Beratung bzgl. neuer AGG-Schulungen.

Der MVV hat am Runden Tisch teilgenommen und fand die Erfahrungsberichte der anderen Beteiligungsgesellschaften sehr spannend. Durch den „Leitfaden wertschätzende Sprache im MVV“, im Intranet für alle einsehbar, wurde ein Beitrag dafür geleistet, die Beschäftigten in der Wortwahl zu sensibilisieren, um alle Geschlechter eben wertschätzend und diskriminierungsfrei anzusprechen.

zu 4)

Wie in Punkt 3 beschrieben, finden keine regelmäßigen Schulungen statt, aber es besteht auf jeden Fall Bedarf hierfür und ggf. für Unterstützung durch die LHM.

Münchner Volkstheater GmbH (MVT)

In 2017 wurden mit dem Personal- und Organisationsreferat (POR) Schulungen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und zum Thema „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ für alle Abteilungsleitungen durchgeführt.

Unabhängig vom Betriebsrat, an den sich alle Mitarbeiter*innen wenden können, ist eine Beschwerdestelle gemäß AGG bestehend aus zwei Mitarbeiter*innen eingerichtet.

Die für Dezember 2021 geplanten Schulungen des POR zum AGG für die Mitarbeiter*innen der Beschwerdestelle wurde kurzfristig coronabedingt abgesagt.

Das Münchner Volkstheater hat den Verhaltenskodex des Kulturreferates mitunterzeichnet und sieht vor, zur Verankerung dessen Ziele und Grundsätze in der alltäglichen Praxis, Workshops für Führungskräfte und Mitarbeiter*innen durchzuführen. Der Umzug in das neue Haus einschließlich dessen Ausstattung und Einrichtung/Inbetriebnahme sowie die Realisierung von allein sechs Premieren bis Ende dieses Jahres bindet in außerordentlich hohem Maße Personalkapazitäten, so dass eine Umsetzung noch nicht möglich war. Als realistisch wird daher der Start mit Workshops, abhängig von der Verfügbarkeit geeigneter Fachkräfte, frühestens im 2. Quartal 2022 eingeschätzt.

Am Runden Tisch „Präventions- und Handlungskonzepte gegen sexuelle Belästigung und Diskriminierung der LHM“ beteiligt sich das Münchner Volkstheater und ist im Austausch mit dem Personal- und Organisationsreferat hinsichtlich geeigneter Schulungs-/Informationsmöglichkeiten.

Pasinger Fabrik Kultur- u. Bürgerzentrum GmbH (PFM)

zu 1)

Gut, was die Zusammenarbeit mit den Künstler*innen angeht. Das von der PaFa erarbeitete Konzept zur Verhinderung von Diskriminierung und sexueller Belästigung wird beispielsweise bei den Opernproduktionen bereits beim 1. Treffen ausgehändigt und besprochen. Alle Beteiligten wissen, wer Ansprechpartnerin im Haus ist. Gespräche werden tatsächlich auch gesucht. Das Vertrauen ist vorhanden.

zu 2)

Soweit wir die Situation im Blick haben, haben wir seit 2018 keine Auffälligkeiten bezüglich sexueller Belästigung im Haus feststellen können. Gewisse Ungleichbehandlungen sind festzustellen. Jedoch wird auch immer wieder das Gespräch gesucht, so dass der Prozess läuft und die Regelungen entsprechend angewendet werden.

zu 3)

Ich selbst habe am runden Tisch teilgenommen, was äußerst interessant war. Ja, es gibt Handlungsbedarf: die Gleichstellungsbeauftragte sowie die Führungskräfte des Hauses müssten unbedingt mehr Fortbildungen/Schulungen besuchen. Dies würde zu mehr Kompetenz und zu erhöhter Sensibilisierung führen.

zu 4)

Im Moment nicht. Für den 16.02.2022 ist ein solcher Termin jedoch in einer internen PaFa-Runde angesetzt.

München Klinik gGmbH

zu 1)

Wir hatten gemeldet, dass wir über ein Konzept zu Gleichstellung und Gleichbehandlung zur Verhinderung von Diskriminierung und sexueller Belästigung verfügen. Dieses Konzept wird für jeweils vier Jahre formuliert. Die Ziele wurden 2020 evaluiert, und die aktuellen Ziele laufen von 2021 bis 2024.

Das Konzept enthält als einen wichtigen Punkt den Schutz vor sexueller Belästigung. Als Definition gilt das AGG.

Konkrete Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung umfassen:

- Regelmäßige verpflichtende Führungskräftebildungen zum AGG, in denen sexuelle Belästigung explizit und ausführlich behandelt wird.
- Auslegen eines Flyers gegen sexuelle Belästigung an möglichst vielen Stellen des Unternehmens, um eine niederschwellige Information zu ermöglichen.
- Ausführliche Informationen im Intranet.
- Einmal jährlich eine Beilage zur Gehaltsabrechnung mit Informationen zu den Themen Diskriminierung und sexuelle Belästigung.
- Handlungsempfehlung zum Vorgehen bei AGG-Konfliktfällen, um ein standardisiertes und rechtssicheres Vorgehen zu ermöglichen.

Außerdem sind die Anlaufstellen im Falle einer sexuellen Belästigung klar geregelt. Neben der AGG Beschwerdestelle, die bei der Stabsstelle Betriebliche Gleichbehandlung angesiedelt ist, sind dies:

- die/der nächste Vorgesetzte, die oder der nicht in das Geschehen involviert ist
- der Personalservice
- der zuständige Betriebsrat
- Schwerbehindertenvertretung
- Arbeitgeberbeauftragte für Schwerbehindertenangelegenheiten
- die Jugend- und Auszubildendenvertretung

Darüber hinaus gibt es ein Kriseninterventionsteam, dessen Rat und Unterstützung Betroffene von sexueller Belästigung jederzeit in Anspruch nehmen können. Zudem wird auf andere Münchner Stellen verwiesen.

zu 2)

Ja, Vorwürfe der sexuellen Belästigung wurden und werden an die genannten Anlaufstellen herangetragen. Die Vorwürfe werden sehr ernst genommen und es findet eine genaue Prüfung durch die Stabsstelle Betriebliche Gleichbehandlung und die anderen eingebundenen

Stellen statt. Bei Vorwürfen sexueller Belästigung durch die eigenen Beschäftigten ist immer die Klinikleitung bzw. die Geschäftsführung eingebunden. Beim Nachweis einer sexuellen Belästigung durch die Beschäftigten würden arbeitsrechtliche Maßnahmen folgen.

zu 3)

Unser Handlungs- und Präventionskonzept sowie dessen Umsetzung in die Praxis haben sich in den letzten Jahren als effizient und effektiv erwiesen. Im Moment sehen wir keinen Anpassungs- oder Änderungsbedarf.

Ja, der Erfahrungsaustausch mit den anderen Organisationen und Institutionen hat auf jeden Fall viel gebracht, um weitere Ideen und Informationen zu erhalten. Wir würden es sehr befürworten, wenn die Treffen des Runden Tisches z. B. einmal jährlich weitergeführt würden.

zu 4)

Ja, die regelmäßigen Schulungen zum Thema AGG und Sexismusprävention finden weiterhin mindestens zweimal im Jahr statt.

Münchner Arbeit gGmbH

zu 1)

Die 2018 gemeldeten Regelungen zur Sexismusprävention haben sich bewährt und sind gut im betrieblichen Ablauf der Münchner Arbeit verankert. Sie werden zudem regelmäßig auf Anpassungsbedarf überprüft. Zuletzt wurden sowohl das Präventions- und Handlungskonzept zum Schutz vor Diskriminierung und sexueller Belästigung als auch die Betriebsvereinbarung zum Umgang mit Mobbing, Diskriminierung und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz im Jahr 2020 in genderneutrale Sprache geändert sowie die Handlungen sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Mobbing klarer voneinander abgegrenzt. Die Münchner Arbeit informiert die Beschäftigten in jährlichen Rundschreiben über den Umgang mit Mobbing, Diskriminierung und sexueller Belästigung.

zu 2)

Es gab keine einschlägigen Vorfälle, die gemeldet bzw. anderweitig bekannt wurden.

zu 3)

Die Leitung der zentralen Beschwerdestelle für sexuelle Belästigung und häusliche Gewalt äußerte sich sehr anerkennend über das Präventions- und Handlungskonzept zum Schutz vor Diskriminierung und sexueller Belästigung der Münchner Arbeit gGmbH. Durch die Regelmäßigkeit der Beschäftigteninformation sei die hohe Wichtigkeit der Thematik erkennbar. Zudem seien die verschriftlichten Unterlagen in einer klaren, eindeutigen und verständlichen Sprache gehalten. Als Verbesserungsvorschlag wurde aufgenommen, die Definitionen von Diskriminierung und sexueller Belästigung enger an den Wortlaut des AGG anzulehnen. Außerdem ist in der Betriebsvereinbarung beabsichtigt, die Handlungsschritte bei Diskriminie-

zung und sexueller Belästigung bezüglich Aufklärung und Reaktion deutlicher zu spezifizieren. Der Erfahrungsaustausch des Runden Tisches vom 19.10.2021 brachte die Erkenntnis, dass in der bestehenden Betriebsvereinbarung die Themen Mobbing, Diskriminierung und sexuelle Belästigung aufgrund der unterschiedlichen Rechtslagen noch deutlicher voneinander getrennt behandelt werden sollten. Der Austausch mit den teilnehmenden Beteiligungsgesellschaften wurde als positiv und gewinnbringend wahrgenommen.

zu 4)

Bis auf wenige neue Beschäftigte, sind alle Führungskräfte, Beschäftigte mit Multiplikatorenfunktion, sozialpädagogische Berater*innen für AGH-Stellen und der Betriebsrat zu den Themen AGG und Sexismusprävention geschult. Für 2022 ist die Teilnahme von neueren Führungskräften, die zu den Themen AGG und Sexismusprävention noch nicht geschult wurden, am städtischen Fortbildungsprogramm geplant.

MGH-Münchner Gewerbehof- und Technologiezentrumsgesellschaft mbH

zu 1)

Das AGG-Gesetz hängt als Aushang bei uns am schwarzen Brett und die Mitarbeiter*innen sind darüber informiert, dass sie sich bei Auftreten derartiger Probleme an die Gleichstellungsbeauftragte wenden können.

Ein entsprechendes Regelwerk bzw. Konzept zur Bekämpfung und Prävention wurde von der Gleichstellungsbeauftragten gemeinsam mit der Geschäftsleitung 2021 institutionalisiert.

zu 2)

Es gab seit 2018 keine Fälle aus dem Bereich Sexismus oder sonstige dem AGG unterfallende Belästigungen in der MGH.

zu 3)

Da das Konzept erst letztes Jahr erstellt wurde, gab es bisher noch keinen Änderungs- oder Anpassungsbedarf. An dem Webex-Termin am 19.10.21 zum Thema Gleichstellung für Frauen hat die Gleichstellungsbeauftragte teilgenommen. Es war sicherlich interessant zu erfahren, in welcher Vielfalt sexuelle Belästigung in der Arbeitswelt auftreten kann und wie die zuständigen Beauftragten mit dem problematischen Thema umgegangen sind. Im Rahmen der Runden-Tisch-Diskussion sind wichtige Aspekte einer effizienten Präventionsarbeit in diesem Bereich genannt worden.

zu 4)

Sowohl die Geschäftsleitung der MGH als auch die Mitarbeiter in Leitungsfunktionen haben größtenteils bereits AGG-Schulungen besucht. Es wird angestrebt – und dafür wird die Gleichstellungsbeauftragte auch Sorge tragen – dass zeitnah alle der Geschäftsleitung unterfallenden Personen und alle Mitarbeiter in Leitungsfunktionen eine entsprechende Schulung erfahren haben.

Münchner Olympiapark GmbH

zu 1)

Die im Jahr 2015 geschlossene Betriebsvereinbarung „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ ist nach wie vor bei der Olympiapark München GmbH in Kraft. Die Inhalte werden den Beschäftigten jährlich kommuniziert und die Mitarbeiter:innen bestätigen die Kenntnisnahme individuell. Als Vertrauenspersonen sind eine Mitarbeiterin und ein Mitarbeiter ernannt. Beide Beschäftigte haben zuletzt 2018/2019 an den von der LHM angebotenen Schulungen AGG und AGG Spezial teilgenommen. Bereits im Jahr 2006 wurde eine interne Beschwerdestelle nach dem AGG eingerichtet. Die Aufgabe nimmt die Stabsstelle Recht der OMG wahr. Die letzten Schulungen AGG und AGG Spezial fanden 2018/2019 durch die LHM statt. Im Jahr 2020 haben die Beschäftigten der OMG in einem demokratischen Prozess ein gemeinsames Leitbild erarbeitet. In der Präambel bezieht das Team des Olympiaparks dabei „klar Position gegen jegliche Form von Diskriminierung, Gewalt und Rassismus“. Für den in Trägerschaft der OMG befindlichen Olympiastützpunkt Bayern gelten die Vorgaben des Deutschen Olympischen Sportbundes zur Prävention sexualisierter Gewalt. So gibt es ein Präventionskonzept, einen Verhaltens- und einen Interventionsleitfaden und ist eine externe Vertrauensperson benannt.

Für das von Bund, Freistaat und LHM bezuschusste Multisport-Event European Championships 2022, das von der OMG in Zusammenarbeit mit dem Referat für Bildung und Sport vorbereitet wird, hat das Lokale Organisationskomitee entsprechend der Förderrichtlinien einen Good-Governance-Guide erstellt, der u. a. Prävention und Intervention sexualisierter Gewalt regelt.

zu 2)

Es gab keinen Anlass, die Regelungen anzuwenden.

zu 3)

Die Personalverantwortliche (Prokuristin, Leiterin Abteilung Betriebswirtschaft) hat für die Olympiapark München GmbH am Runden Tisch "Präventions- und Handlungskonzepte gegen Sexuelle Belästigung und Diskriminierung" der LHM teilgenommen und zum Sachstand bei der OMG berichtet. Der Austausch mit den Verantwortlichen der anderen Beteiligungsgesellschaften und den Ansprechpartner:innen der LHM war sehr wertvoll. Über die wesentlichen Erkenntnisse wurde im Nachgang die Geschäftsleitungsrunde der OMG informiert. In einem bilateralen Folgetermin konnten mit der Zentralen Beschwerdestelle für sexuelle Belästigung und häusliche Gewalt sinnvolle und notwendige Änderungen der bestehenden Betriebsvereinbarung „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ der OMG besprochen werden. Die Betriebsvereinbarung soll im nächsten Schritt gemeinsam mit dem Betriebsrat angepasst werden.

zu 4)

Aufgrund des Wechsels in der Stabsstelle Recht zum Jahresende 2021 soll die Nachfolgerin für die Aufgabe als Beschwerdestelle nach dem AGG geschult werden. Die Vertrauensper-

sonen laut Betriebsvereinbarung „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ erhalten Auffrischungsschulungen. Sofern die Ernennung wechseln sollte, werden neue Vertrauenspersonen entsprechend geschult. Für alle Führungskräfte der OMG ist im Jahr 2022 eine Inhouse-Schulung "Präventions- und Handlungskonzepte gegen Sexuelle Belästigung und Diskriminierung" vorgesehen.

Stadtwerke München GmbH – Konzern (SWM)

zu 1)

Nach unserer Einschätzung haben sich die Regelungen bewährt. Wir haben in den letzten Jahren innerhalb der SWM eine höhere Sensibilisierung auf allen Ebenen erreichen können. Das Thema „Sexuelle Belästigung“ wird thematisiert und nicht tabuisiert. Wir gehen jeder Anzeige nach und gehen in die Aufklärung. Daneben ist die Vorstellung und die Möglichkeit zur Diskussion mit unseren Gleichstellungsbeauftragten ein Bestandteil unseres Management-Entwicklungs-Programms. Ebenso wird das Thema immer wieder im Rahmen unseres internen Frauennetzwerkes thematisiert. Zuletzt haben wir uns am 25.11.21 an der Initiative „München leuchtet orange – Internationaler Tag gegen Gewalt an Frauen“ beteiligt und eins unserer Windräder sowie unseren Wasserturm auf dem SWM Gelände orange beleuchtet. Zusätzlich haben wir am „Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen“ im Rahmen einer Online-Veranstaltung unseres Frauennetzwerks die Möglichkeit und den Ablauf eines AGG-Beschwerdeverfahrens auch im Falle einer „sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz“ dargestellt und erläutert. Daneben haben sich an diesem Termin unterschiedliche interne Ansprechpartner*innen, die im Falle einer AGG-Beschwerde zur Verfügung stehen, vorgestellt (Gleichstellungsbeauftragte, Kolleg*innen des betrieblichen Gesundheitsmanagement, Betriebsräte usw.) und Fragen der Mitarbeiter*innen beantwortet.

zu 2)

Wir hatten seit 2018 drei gemeldete AGG-Fälle mit dem Hintergrund der „sexuellen Belästigung“ am Arbeitsplatz.

zu 3)

In diesem Zusammenhang wird auf den Runden Tisch zum Thema verwiesen, der am 19.10.21 im Rahmen einer Webex-Konferenz der Gleichstellungsstelle für Frauen stattgefunden hat. Falls Ihre Gesellschaft teilgenommen hat: Hat dieser Erfahrungsaustausch neue Erkenntnisse gebracht?

Am Runden Tisch am 19.10.21 haben wir teilgenommen. Grundsätzliche neue Erkenntnisse haben wir daraus aktuell nicht gezogen. Allerdings würden wir die Weiterführung eines „runden Tisches“ zum Erfahrungsaustausch begrüßen, insbesondere hinsichtlich der Handhabung aktueller anonymisierter Fallbeispiele und dem Umgang damit bzw. der Bewertung hinsichtlich der Thematik „liegt eine berechtigte AGG-Beschwerde“ vor. Hinsichtlich unseres internen Änderungs- bzw. Anpassungsbedarfs, werden wir unsere AGG-Online-Schulung neu aufsetzen und unsere Informationsseite im Intranet überarbeiten.

zu 4)

Das Thema AGG decken wir mit einer Online-Schulung ab. Das AGG-Vertiefungs-Seminar „Sexuelle Belästigung“ findet in „Präsenz“ statt (Corona bedingt im letzten Jahr auch Online).

Für unsere Führungskräfte sind die beiden Schulungen verpflichtend. In 2022 werden auch wieder 8 Schulungstermine angeboten.

3. Fazit

Die eingegangenen Antworten zeigen, dass die infolge des Beschlusses „Sexismus-Problem ernst nehmen“ von allen Gesellschaften eingeführten Regelungen inzwischen zufriedenstellend umgesetzt und bei Bedarf auch schon gelebt werden. Bei manchen Gesellschaften werden die Regeln in Kooperation mit der Beschwerdestelle für sexuelle Belästigung der LHM überarbeitet. Auch der von der Gleichstellungsstelle durchgeführte Runden Tisch hat positive Resonanz gefunden. Er soll auch in Zukunft mindestens im Zweijahres-Rhythmus stattfinden, um die notwendige Sensibilität für das Thema in den Gesellschaften zu erhalten. Aufgrund des guten Feedbacks zum ersten Treffen hat die Gleichstellungsstelle gemeinsam mit der zentralen Beschwerdestelle im POR bereits im Oktober 2022 einen zweiten Runden Tisch durchgeführt.

Es wird derzeit keine Notwendigkeit für ein weiteres Nachschärfen bei einzelnen Gesellschaften gesehen. Eine erneute Befragung der Gesellschaften ist gem. Beschluss der Vollversammlung vom 25.07.2018 (Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 11607) im Jahre 2024 durchzuführen.

Die Vorlage wurde 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. Bekannt gegeben

Der Stadtrat der Landeshauptstadt München

Der / Die Vorsitzende

Der Referent

Bürgermeister/-in
ea. Stadtrat / ea. Stadträtin

Dieter Reiter
Oberbürgermeister

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

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
Baureferat
Kommunalreferat
Kreisverwaltungsreferat
Kulturreferat
Gesundheitsreferat
Personal- und Organisationsreferat
Referat für Arbeit und Wirtschaft
Referat für Bildung und Sport
Referat für Stadtplanung und Bauordnung
Sozialreferat
Stadtkämmerei

z. K.

Am