

**Außerordentliche Entwicklungskonferenz  
Am 26.07.2023**

Protokoll  
Nr. 02/23

Ort: Einsteinstraße 28, VS1  
Zeit: 14 bis 16 Uhr

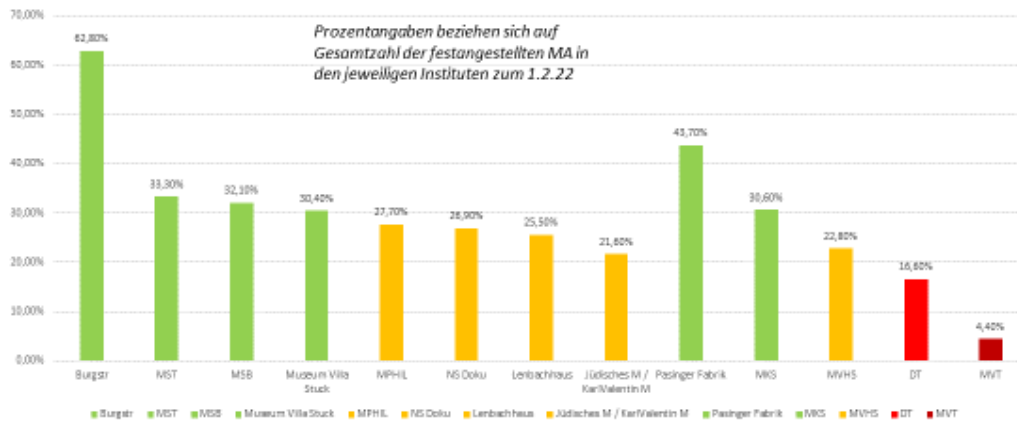
Anwesend:	Herr Eckardt	Frau Lauk
	Herr Dr. Ecker	Frau Lößl
	Frau Eichhöfer	Frau Lossin
	Frau Ettl	Frau Dr. May
	Frau Faragó	Herr Dr. Mucha
	Frau Dr. Feind	Frau Dr. Haberl
	Herr Fergen	Frau Richter
	Frau Fink	Herr Stobbe
	Felix Fixemer	Frau Dr. Terrasi-Haufe
	Frau Gundi	Herr Münzig
	Herr Haager	Herr Widl-Stüber
	Frau Kram	Frau Willing

Als Gäste: Frau Treiber,  
Frau Kirschner

Ergebnisse	Verantwortlich
<p><b>Top 1: Verhaltenskodex und Wegweiser zur Prävention von sexueller Belästigung und Machtmissbrauch: Vorstellung durch Frau Veronika Kirschner, örtliche Gleichstellungsbeauftragte für das Kulturreferat</b></p>	<p><b>Dr. May</b></p>
<p>Frau Dr. May begrüßt die Mitglieder der Entwicklungskonferenz und die beiden Gäste: Teresa Treiber und Veronika Kirschner, die örtlichen Gleichstellungsbeauftragten des Kulturreferats.</p> <p>Frau Treiber und Frau Kirschner präsentieren die Ergebnisse der Umfrage zum Verhaltenskodex und zu Fällen sexueller Belästigung und Grenzüberschreitungen innerhalb den Instituten des Kulturreferats:</p>	

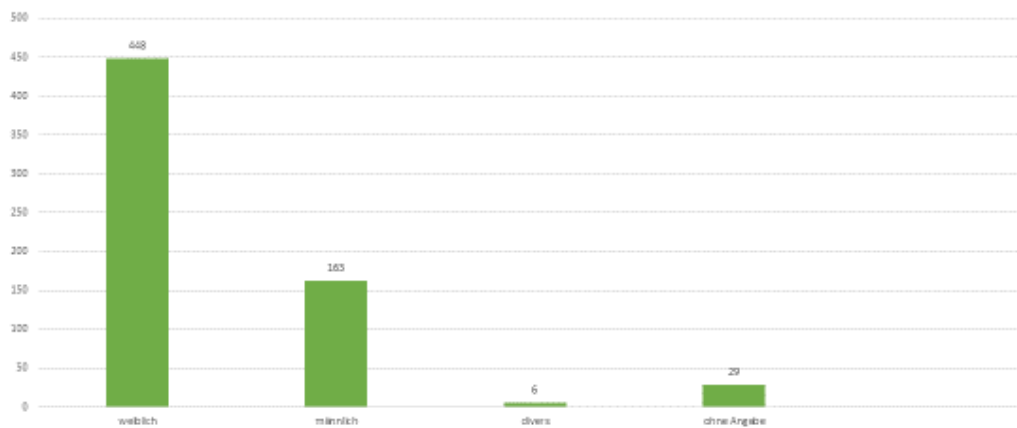
# 1. Beteiligung Umfrage

Teilnahmen insgesamt: 946  
 • vollständig teilgenommen: 649  
 • teilweise ausgefüllt: 297  
 in die Auswertung eingeflossen: 789 → entspricht 38,5 % aller festangestellten MA im KulTR



→ erfasst hier Antwort von 596 Personen („Angabe der Zugehörigkeit“) = 29,1% von 2046 MA (nur Festangestellte)  
 → Von 644 haben 91,5% interne MA und 8,5% externe MA angegeben

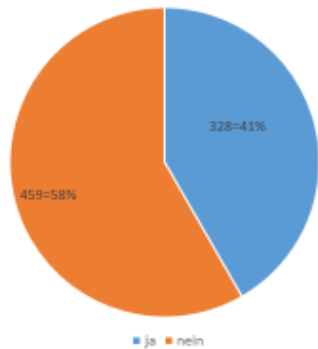
# 1. Beteiligung nach Geschlecht



Absolute Zahlen, 646 haben diese Frage beantwortet

## 2. Bekanntheit des Verhaltenskodex und erlebte oder beobachtete Fälle

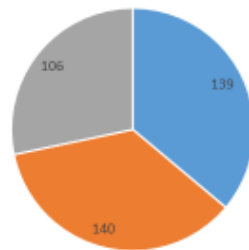
Ist das Dokument bekannt?



787 haben die Frage beantwortet => repräsentativ

Haben Sie in den letzten 2 Jahren sexuelle Belästigung, Machtmissbrauch oder Grenzverletzungen im Rahmen Ihrer Tätigkeit im Kulturreferat selbst erlebt oder bei einer anderen Person beobachtet?

Insgesamt haben 385 MA Vorfälle erlebt oder beobachtet

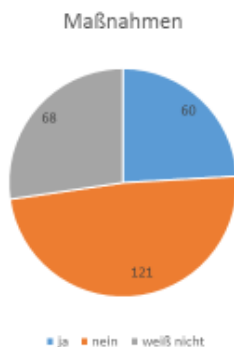


■ selbst erlebt (durch interne MA) ■ beobachtet (durch interne MA)  
■ erlebt oder beobachtet (durch externe MA)

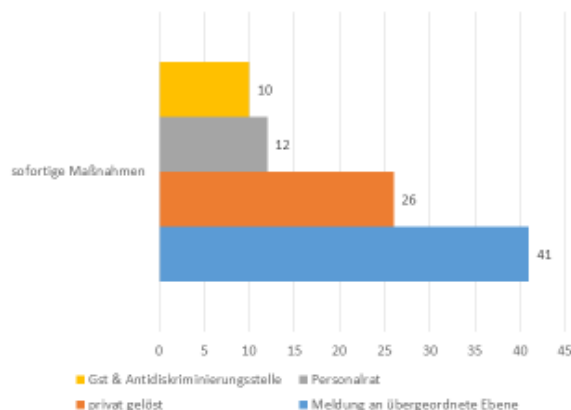
Zur Angabe der beobachteten und erlebten Fälle ergänzen die Referent\*innen, dass hier alle Fälle – von Grenzüber tretungen bis hin zu Fällen sexueller Belästigung – gemeinsam erfasst werden. Dabei hierarchisieren sie bewusst nicht, da beides oft aufeinander aufbaue: Wenn Grenzüber tretungen toleriert werden, werde ein Klima geschaffen, das sexuelle Belästigung begünstigt.

## 3. Maßnahmen – I

Wurden sofortige Maßnahmen ergriffen?



■ ja ■ nein ■ weiß nicht



■ Gg & Antidiskriminierungsstelle ■ Personalrat  
■ privat gelöst ■ Meldung an übergeordnete Ebene

Bei den Maßnahmen sei es wichtig zu unterscheiden: Wenden sich Betroffene an die Gleichstellungsbeauftragten im Kulturreferat, an die Gleichstellungstelle der Stadt München oder an die Vertrauenspersonen in den Einrichtungen (für die MVHS: Andrea Faragó), so können sie eine anonyme Beratung erhalten und selbst über weitere Schritt entscheiden.

Wenden sie sich an die Führungskraft oder an die AGG-Stelle, so sind diese verpflichtet, auch ohne Einwilligung der\*des Betroffenen weitere Schritte einzuleiten (Fürsorgepflicht).

Generell sind Führungskräfte oft die erste Anlaufstelle für Betroffene. Auch sie können sich bei den Gleichstellungsbeauftragten des Kulturreferats beraten lassen, wie im spezifischen Fall am besten vorzugehen ist.

## 3. Maßnahmen – II

**Andere Maßnahmen, die beim Vorfall ergriffen wurden (Freitext):**

- Hausverbot (bei Externen)
- Antidiskriminierungsworkshop
- Unterstützung durch anwesende Kund\*innen
- Polizei
- Versetzung
- selbst gekündigt

## 3. Maßnahmen – III

**Gründe, warum keine Maßnahmen ergriffen wurden (Freitext):**

1. Angst (Kündigung, Verschlechterung des Arbeitsverhältnisses, nicht Ernst genommen zu werden, zu hohe Hierarchie)
2. mangelndes Vertrauen
3. Unsicherheit / fehlende Info (wo fängt Grenzüberschreitung an?)
4. Ignorieren, weggesehen, nicht Ernst nehmen (auf Seiten der Führungskraft)
5. fehlende Awareness / Bewusstsein (allgemein // Betriebsklima)
6. Grenzverletzungen im Kundenkontakt sind an der Tagesordnung
7. Lösungsprozess zu lange
8. eigene Lösung gefunden

→ Reihenfolge zeigt die Häufigkeit der Nennung von oben nach unten

„war von Situation etwas überfordert und wusste nicht genau, wie man am besten reagiert; außerdem war es ja nicht "so schlimm" und Kollege sollte nicht bloß gestellt werden“

„Vieles wurde einfach verharmlost. Im Sinne von ‚der ist halt ein Junggeselle, der hat eben Bedürfnisse‘, oder ‚die Person ist kurz vor der Rente, da können wir nichts machen.‘ Oder ‚Sie wissen doch, dass die Chancen eine Abmahnung durchzukriegen bei der Stadt sehr gering sind.‘ Ich glaube, man wollte die Dinge einfach aussitzen.“

### 3. Maßnahmen – IV

#### Was hätte geschehen müssen? (Freitext)

- **Unterstützung/ Fürsorgepflicht**

Kränkungen von Personen auf niedriger hierarchischer Ebene durch vorgesetzte Personen sind besonders gründlich zu klären, da die Abhängigkeit, Unterlegenheit und Ausgesetztheit hier besonders hoch ist.

Sie hätte ernst genommen werden müssen und die übergeordnete Person gerügt. Erst als die übergeordnete Person in den Ruhestand ging, verbesserte sich die Situation erheblich. Die am meisten betroffene Person wechselte dennoch die Stelle.

Anerkennen der Übergriffe; Problematisieren; Zusicherung der Vermeidung solcher Situationen

Ich hätte mehr Rückhalt durch meine direkte Führungskraft benötigt. Ich hätte die Kollegin mehr in ihre Schranken weisen müssen!

- **Sanktionierung des Verhaltens**

Klare Schritte gegen die schädigende Person.

Die Führungskraft hätte versetzt werden müssen, stattdessen wurde das Opfer versetzt.

Ein Disziplinarverfahren gegen den Vorgesetzten

- **Vertrauen**

Die geschädigte Person hätte den "Peiniger" benennen müssen. Sie hatte Angst und wurde unter Druck gesetzt. Gespräch war nicht möglich

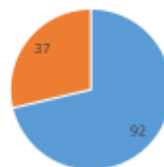
Die Eskalation war bereits zu weit fortgeschritten. Personalräte und Konfliktlotsen sind privat mit Führungskräften gut bekannt oder befreundet. Die Person sah sich chancenlos, Unterstützung zu bekommen.

→ Nach Aussagen geclustert: Reihenfolge zeigt die Häufigkeit der Nennung von oben nach unten, Beispielsätze aus dem Freitextfeld

### 4. Lösungen und Anlaufstellen

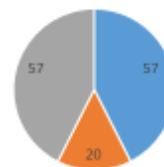
Konnte die Situation so gelöst werden, dass ein weiteres Arbeiten an derselben Stelle möglich war?

für Sie selbst:



■ Ja ■ Nein

für andere Person:



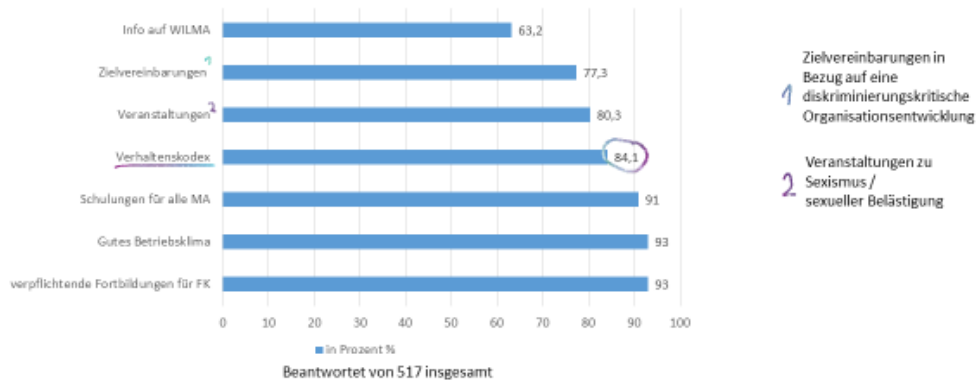
■ Ja ■ Nein ■ weiß nicht

Wissen Sie, wo Sie sich im Notfall bei sexueller Belästigung, Machtmissbrauch oder Grenzverletzungen hinwenden können?

→ Nein: 228 = 35,6% Ja 412 = 64,4% (insgesamt beantwortet von 640)

## 5. geeignete Maßnahmen – I

Welche Maßnahmen zur Verhinderung von sexueller Belästigung, Machtmissbrauch oder Grenzverletzungen am Arbeitsplatz halten Sie für geeignet (sehr und eher)?



## 5. geeignete Maßnahmen – II

- Thematisierung – Sensibilisierung – Information – Empowerment (mit Abstand am häufigsten genannt)
- flache Hierarchien, Rotation Führungskräfte, mehr Frauen in Führungspositionen
- Kommunikation / Betriebsklima
- Vertrauensstellen (niedrigschwellig) in jeder Dienststelle (Anspruchspersonen in den Tochtergesellschaften)
- Führungskräfte verpflichten / Ernst nehmen
- Sanktionen
- regelmäßige Abfrage (Controlling)
- Rechte, Schutzmaßnahmen, Konsequenzen
- anonyme Beschwerdestelle (außerhalb der Organisation)

→ Reihenfolge zeigt die Häufigkeit der Nennung von oben nach unten

Echte Konsequenzen auch für hohe Vorgesetzte.

„Vielleicht sollte es routinemäßige Mitarbeiter\*innen-Gespräche mit den Gleichstellungsbeauftragten bzw. Personalräten geben. Dieses Angebot kann wahrgenommen oder - bei Nichtbedarf - auch abgelehnt werden.“

NV-Verträge mit mehr Rechten ausstatten. Endlich den Irrglauben ausrotten, wahre Kunst müsse unter Schmerzen geboren werden.

Im Anschluss stellen Frau Treiber und Frau Kirschner die Broschüre „Verhaltenskodex und Wegweiser zur Prävention von sexueller Belästigung und Machtmissbrauch“ vor:

## Teil 2

Kurzpräsentation der wichtigsten Inhalte und Neuerungen der 2. Auflage



### 2. Auflage Verhaltenskodex - Sprache und Definitionen

zentrale Teile des Textes sind in **einfache bzw. einfachere Sprache** übertragen → bringt mehr Klarheit und war eine der häufigsten Anregungen, ist für alle gut verständlich

Gesetzestexte wurden nicht geändert (dienen als vertiefende Info mit weiterführenden Links)

außerdem geplant: Übersetzung von Kurzversionen auf Englisch (und ggf. weitere Sprachen)

zentrale Begriffe werden erklärt → **Sexismus, digitale Gewalt** und **sexualisierte Gewalt** wurden ergänzt

## 2.Auflage Verhaltenskodex - Anlaufstellen

### „Wo finden Sie Hilfe?“

- alle GmbHs haben jetzt (mind. eine) Ansprechpersonen untersch. Geschlechter
- alle Ansprechpersonen werden mit Kontakten aufgelistet
- für PR, BGM, Konfliktlots\*innen und andere relevante Stellen gibt es Shortlinks
- zu jeder Anlaufstelle gibt es Infos, wer wie beraten kann und darf
- Wichtig die Unterscheidung zw. Vertrauensperson und AGG Beschwerdestelle bzw. Vorgesetzte\*n
- auch externe Anlaufstellen werden aufgezeigt

## 2.Auflage Verhaltenskodex – Wo finden Sie ihn?

gedruckte Version für alle MA → es wird bereits nachgedruckt, also gerne nachbestellen, v.a. allen neuen MA beim Onboarding

PDF-Version im WILMAArbeitsraum „Gleichstellung im Kulturreferat“ und auf [www.muenchen.de/verhaltenskodex-kultur](http://www.muenchen.de/verhaltenskodex-kultur)

Kurzfassung (wird noch übersetzt in engl. und ggf. andere Sprachen)  
→ kann ggf. ins Vertragsmanagement mit aufgenommen werden

→ Uns ist wichtig, dass **Alle** (auch externe oder temporär Beschäftigte) wissen, wohin sie sich wenden können



## 2.Auflage Verhaltenskodex – Maßnahmen

- Wir alle zeigen Haltung, informieren und halten das Thema weiter auf der Agenda
- Verpflichtende Schulungen für Führungskräfte, Personalräte und Ansprechpersonen (Bsp. AGG Spezial)
- Schulungen / Sensibilisierungsangebote für Beschäftigte des Kulturreferats (Empowerment)
- Regelmäßige Evaluierung des Kodex
- Bekanntgabe 1 x / Jahr und beim Onboarding

→Wir sind offen und ansprechbar für weitere Anregungen zu dem Thema  
→Uns ist wichtig das Thema aus der Tabu-Zone zu holen

Die Geschäftsführung informiert die Anwesenden, dass die Broschüre bereits per Hauspost an alle Mitarbeitenden und postalisch an alle Dozierenden der Programmlaufzeit Frühjahr / Sommer 2023 versandt wurde. Zudem wird der Verhaltenskodex im On-Boarding-Prozess verteilt und besprochen. Auch alle Fachgebiete sind aufgerufen, ihn im Erstgespräch mit Dozierenden zu verteilen und anzusprechen.

Weiterhin wird eine zweite Ansprechperson für Fälle sexueller Belästigung innerhalb der MVHS gesucht sowie die offene Frage einer AGG-Beschwerdestelle bzw. Gleichstellungsbeauftragten innerhalb der MVHS geklärt.

In der anschließenden Diskussion kommen Fragen auf, wie weit die Verantwortung der MVHS reicht, insbesondere bei Vorfällen zwischen Teilnehmenden oder Teilnehmenden und Dozierenden außerhalb des Kursgeschehens. Es wird vereinbart, mit der Ansprechperson für Fälle sexueller Belästigung, Frau Faragó, (Grenz-)Fälle, Verantwortlichkeiten und Handlungsmöglichkeiten in der MVHS zu diskutieren und anschließend Leitlinien bekanntzugeben. Gleichzeitig gilt jedoch, so Frau Dr. May: Grundsätzlich sind die MVHS-Mitarbeitenden immer zuständig, wenn es im Rahmen der Dozierendentätigkeit oder einer Teilnahme an der MVHS zu Übergriffen oder anderen Problemen kommt – Basis dafür ist das Leitbild. Für solche Fälle lässt sich kein einheitlicher Maßnahmenkatalog erstellen, sondern jeder Fall muss einzeln und mit Augenmaß behandelt werden.

Mit den Gleichstellungsbeauftragten des Kulturreferats wird vereinbart, die Ergebnisse der Umfrage, die die MVHS direkt betreffen, noch einmal in detaillierter Form zu erhalten.

### TOP 2: Nachwahl Kuratorium

Dr.  
May

Frau Dr. May erläutert den Grund der Nachwahl und das Wahlprozedere: Aktuell sind von 25 Plätzen im Kuratorium nur 21 besetzt. Mit der Nachbesetzung der restlichen vier Plätze wird vor allem eine Verjüngung des Kuratoriums angestrebt. Die

Findungskommission hat bei ihrer Auswahl zudem die Aspekte Diversität sowie naturwissenschaftliche Expertise berücksichtigt.  
Die Entwicklungskonferenz versteht die Aufzählung der Abteilungs- und Bereichsleitungen in der Geschäftsordnung als beispielhaft, sodass auch der Leiter des neu geschaffenen Bereichs Standortentwicklung, Johann Sasarman, wahlberechtigt ist.  
Es wird geheim aus einer Vorschlagsliste von sieben Kandidat\*innen gewählt, die bisher noch nicht angefragt sind. Die vier Kandidat\*innen mit den meisten Stimmen werden anschließend von der Geschäftsführung angefragt. Nimmt eine Person ihre Wahl nicht an, rückt der oder die jeweils nächstplatzierte nach.  
Die Wahlleitung übernimmt Simone Gundi.

Gewählt werden als neue Kuratoriumsmitglieder:  
Judith Greil, Erkan Inan, Dr. Kai Kundrath, Dimitrina Lang.

Platz 5: Prof. Dr. Helmuth Trischler  
Platz 6: Dr. Christina Berndt  
Platz 7: Prof. Dr. Lydia Grün

Die Fragestellung bzgl. beispielhaften Aufzählung der Bereichsleitungen wird zum Anlass genommen, weiteren Präzisionsbedarf in der Geschäftsordnung der Entwicklungskonferenz zu überprüfen und ggf. in der kommenden Entwicklungskonferenz zu verhandeln und beschließen.

Frau Dr. May schließt die Sitzung um 15.30 Uhr.

München, den 27.07.23



Frau Dr. May  
(Sitzungsleitung)

Felix Fixemer  
(Protokoll)