

18. Wahlperiode

Schriftliche Anfrage

des Abgeordneten Kurt Wansner (CDU)

vom 30. Januar 2019 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 31. Januar 2019)

zum Thema:

**Causa Knabe – War der Direktor der Gedenkstätte Berlin-Hohenschönhausen
für den Kultursenator ein Dorn im Auge? –
Nachfrage zur Schriftlichen Anfrage 18/17025**

und **Antwort** vom 12. Februar 2019 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 13. Feb. 2019)

Herrn Abgeordneten Kurt Wansner (CDU)

über

den Präsidenten des Abgeordnetenhauses von Berlin

über Senatskanzlei – G Sen –

Antwort

auf die Schriftliche Anfrage Nr. 18 / 17724

vom 30. Januar 2019

über **Causa Knabe – War der Direktor der Gedenkstätte Berlin-Hohenschönhausen für den Kultursenator ein Dorn im Auge? (VII)**

Im Namen des Senats von Berlin beantworte ich Ihre Schriftliche Anfrage wie folgt:

1. Dr. Lederer hat am 27.09.2018 im Abgeordnetenhaus dem Direktor Untätigkeit vorgeworfen. Wie begründet Dr. Lederer diese Darstellung? Trifft es zu, dass der Direktor laut Protokoll der Stiftungsratssitzung vom 11.06.2018 die Wichtigkeit von Prävention betont hat? Wie lautet der genaue Wortlaut der diesbezüglichen Ausführungen des Direktors dazu?

Zu 1.: Seit Februar 2016 wusste der Direktor von entsprechenden Beschwerden und hat keine adäquaten Maßnahmen ergriffen – im Gegenteil: Herr Dr. Knabe sprach eine betroffene Frau direkt bei einer Veranstaltung im Reichstag an und bezeichnete ihr Verhalten als „schäbig“. Es war der Stiftungsratsvorsitzende, der ihn aufgefordert hatte, das Gespräch mit dem Vizedirektor vom 01.03.2016 zu führen. Die nach dem Brief von sechs Frauen an Senator Dr. Lederer und die Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien Frau Prof. Grütters eingeleiteten Untersuchungen haben gezeigt, dass in der Gedenkstätte Berlin-Hohenschönhausen seit Jahren ein Arbeits- und Betriebsklima herrschte, in dem sexuelle Belästigungen und andere Grenzüberschreitungen möglich waren und toleriert wurden. Für das Arbeits- und Betriebsklima ist zuvorderst Herr Dr. Knabe als Leiter der Gedenkstätte verantwortlich.

Laut Stiftungsratsprotokoll vom 11.06.2018 informierte Senator Dr. Lederer den Stiftungsrat darüber, dass seine Verwaltung eine Volontärin aus der Stiftung abgezogen hatte, da sie sich am Arbeitsplatz belästigt gefühlt habe und schlug vor, als Stiftungsrat den Vorstand damit zu beauftragen, zeitnah ein Präventionskonzept gegen Diskriminierung, Mobbing und sexuelle Belästigung zu entwickeln. Daraufhin bot die stellvertretende Stiftungsratsvorsitzende an, eine entsprechende Dienstvereinbarung aus ihrem Hause als Vorlage zu übersenden. Daraufhin sagte Herr Dr. Knabe laut Protokoll, dass sich „kein Mitarbeiter diskriminiert fühlen dürfe“. Etwaige Probleme müssten offen artikuliert werden können. Ebenso wichtig sei die Prävention. Im Anschluss beauftragte der Stiftungsrat Herrn Dr. Knabe, zur nächsten Stiftungsratssit-

zung ein Konzept zur Prävention gegen Diskriminierung, Mobbing und sexuelle Belästigung vorzulegen. Im Rahmen der Verhandlungen zu einer entsprechenden Dienstvereinbarung, die Herr Dr. Knabe am 19.09.2018 mit dem Personalrat der Stiftung abschloss, wurde auf Wunsch von Herrn Dr. Knabe allerdings das Kapitel „Prävention“ wieder gestrichen. Dies steht in deutlichem Widerspruch zum Auftrag des Stiftungsrats und der Aussage Herrn Dr. Knabes, Prävention sei „wichtig“. Auch weitere Maßnahmen zur Prävention wurden trotz der neuen Erkenntnisse im Sommer 2018 vom Vorstand weder ergriffen noch entwickelt.

In der Gesamtschau ist der Stiftungsrat der Gedenkstätte Berlin-Hohenschönhausen zu der Überzeugung gelangt, dass von Herrn Dr. Knabe nicht zu erwarten war, dass er den dringend notwendigen innerbetrieblichen Kulturwandel einleiten würde oder einen solchen glaubhaft vertreten könnte.

2. Stimmt es, dass der Direktor am 05.06.2018 mit den Mitarbeitern der Gedenkstätte einen vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales geförderten „diversity workshop“ durchgeführt hat, zu dessen Zielen es gehörte, die Belegschaft „für Formen der Diskriminierung [zu] sensibilisieren und ein erhöhtes Diversitätsbewusstsein [zu] schaffen“? Trifft es zu, dass Dr. Lederer diese Initiative in der Sitzung des Stiftungsrates am 11.06.2018 ausdrücklich gewürdigt hat? Falls ja: Warum hat er das den Abgeordneten verschwiegen und stattdessen das Bild eines unbelehrbaren Direktors gezeichnet?

Zu 2.: Am 05.06.18 fand nach Kenntnis der Senatsverwaltung für Kultur und Europa (SenKultEuropa) erstmalig für die Gedenkstätte Hohenschönhausen ein Diversity-Workshop mit den Beschäftigten der Gedenkstätte in der Zeit von 14-17 Uhr statt. Das Vorgespräch mit den Trainerinnen zum Workshop führte der damalige stellvertretende Direktor. Als Ziel des Workshops sollte die Diversity-Kompetenz „im Umgang miteinander und mit den Besuchern“ gestärkt werden. Der insgesamt 3-stündige Workshop gliederte sich in vier Teile: Analyse zur Gruppendiversität der Teilnehmenden, Theorieteil mit Präsentationen (Definition und Bedeutung von Begrifflichkeiten), Rollenspiel zur Reflexion von eigenen Verhaltensmustern und einer Diskussionsrunde. Zentrale Themen der Diskussion waren die fehlende Barrierefreiheit der Gedenkstätte und der Umgang mit sog. „schwierigen Besuchern“. Als „Bedarfe“ wurden im Workshop die Barrierefreiheit für sog. „Rollifahrer/in“, das Thema „leichte Sprache“, „provokative Äußerungen durch Besucher/innen“ und hierfür der kollegiale Austausch, Supervision und ein Leitfaden als Handreichung inkl. Leitbild identifiziert und gewünscht. Die Wünsche der Beschäftigten sind nach Information der Gedenkstätte nach dem Workshop durch den Direktor, der an dem Workshop gar nicht teilnahm, nicht weiterverfolgt worden. Letzteres war Dr. Lederer noch nicht bekannt, als er die Durchführung des Workshops würdigte. In dem Workshop ging es explizit nicht um sexuelle Belästigung und Machtmissbrauch.

3. Während der Stiftungsratssitzung am 11.06.2018 soll der Direktor gebeten worden sein, zur Stiftungsratssitzung am 01.11.2018 ein Konzept zur Prävention gegen Diskriminierung, Mobbing und sexuelle Belästigung vorzulegen. Ist Dr. Lederer bekannt, dass der Direktor unmittelbar darauf eine Arbeitsgruppe eingesetzt hat, die eine entsprechende Dienstvereinbarung erarbeiten sollte, und dass er bereits Anfang September die Dienstvereinbarung dem Personalrat zur Unterzeichnung eingereicht hat? Ist es richtig, dass darin auch die Ernennung einer Anti-Diskriminierungsbeauftragten unter Mitwirkung des Personalrates vorgesehen war? Wurde die Dienstvereinbarung vom Direktor auch der Behörde von Dr. Lederer zugestellt und wenn ja, wann?

Zu 3.: Herr Dr. Knabe hätte spätestens seit März 2016, erst recht seit Januar 2018 angesichts der Beschwerden sofort Präventionsmaßnahmen wie z.B. die Initiierung der Wahl einer Frauenvertreterin ergreifen müssen. Dies hat er nicht getan und dabei auch gesetzlich zwingende Regelungen zum Beschäftigtenschutz – selbst im Kontext der im Raum stehenden Vorwürfe zu einem „strukturellen Sexismus“ - nicht umgesetzt. Dabei geht es u.a. um die Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes.

setz (AGG) (fehlende Beschwerdestelle), der gleichstellungspolitischen Verpflichtungen nach dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG) (u.a. fehlender Frauenförderplan), aber auch weitere Regelungen, etwa zum betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM gemäß Sozialgesetzbuch IX (SGB)) oder auch der Erfordernisse zum Gesundheitsschutz. Diesen Verpflichtungen ist nicht nachgekommen worden.

Die am 19.09.2018 – unmittelbar, nachdem der Rundfunk Berlin-Brandenburg (rbb) am 17.09.2018 Herrn Dr. Knabe zur Stellungnahme zu den Vorwürfen der Frauen aufgefordert hatte und sich eine öffentliche Berichterstattung abzeichnete – mit dem Personalrat abgeschlossene Dienstvereinbarung ist dem Stiftungsrat nach Abschluss zur Kenntnis gegeben worden. Das Thema „Prävention“ ist in der Dienstvereinbarung nicht enthalten, die Ernennung einer Anti-Diskriminierungsbeauftragten ist enthalten.

4. Warum hat Dr. Lederer in seinem Schreiben an vier weibliche Mitglieder des Beirats vom 05.10.2018 behauptet, der Direktor hätte zu keinem Zeitpunkt „etwas über Schutzmaßnahmen für betroffene Frauen“ geäußert, obwohl ihm zu diesem Zeitpunkt entsprechende Äußerungen und Unterlagen bekannt waren?

Zu 4.: Siehe Antwort zu 1. bis 3. Konkrete Schutzmaßnahmen gegenüber betroffenen Frauen sind über Absichtserklärungen hinaus nicht bekannt. Vielmehr betonte Herr Dr. Knabe gegenüber Herrn Dr. Lederer in einem Gespräch am 06.08.2018, dass sich sein Stellvertreter intensiv, insbesondere gegenüber jungen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, um ein gutes Verhältnis auf Augenhöhe bemühe. Diese würden geradezu von ihm schwärmen. Im Kontrast dazu betonen Betroffene, dass sie nachhaltige persönliche Nachteile befürchteten, wenn dem Direktor bekannt würde, dass sie sich beschwert hätten. In einem Schreiben vom 02.02.2018 hatte Herr Dr. Knabe im Übrigen schriftlich die Beschwerden i.S. sexuelle Belästigung der SenKultEuropa zurückgewiesen, weil sie nicht substantiiert seien. Seiner Auffassung nach sei es nicht zu sexuellen Belästigungen gekommen. Er könne keine angemessenen arbeits- oder strafrechtlichen Maßnahmen ergreifen, solange die Vorwürfe nicht weiter substantiiert würden. „Bis zum Beweis des Gegenteils muss ich deshalb davon ausgehen, dass es zu den von Frau K. in ihrem Schreiben behaupteten sexuellen Belästigungen nicht gekommen ist.“ Darüber hinaus enthält dieser Brief Hinweise auf Straftatbestände, wie Beleidigung § 185 Strafgesetzbuch (StGB), § 186 üble Nachrede StGB, § 187 Verleumdung StGB, denen er nachgehen müsse, falls sich die Behauptungen der SenKultEuropa als unwahr erweisen würden: „Sollten sich die Behauptungen hingegen als unrichtig erweisen, ist der Tatbestand der §§ 186 (Üble Nachrede) und 187 (Verleumdung) StGB zu prüfen, denen zufolge mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft wird, (...). Entsprechende Ermittlungen würden sich sowohl gegen den Urheber als auch gegen die Verbreiter der Behauptung richten.“ Herr Dr. Knabe nahm nicht die Gelegenheit wahr, in seiner Organisation den Vorwürfen nachzugehen, Schutzmaßnahmen zu ergreifen oder Betroffenen den Eindruck zu vermitteln, sich offen artikulieren zu können, sondern drohte sowohl den Frauen, die sich beschwert hatten, sowie SenKultEuropa, die ihn darüber in Kenntnis setzte, mit strafrechtlichen Konsequenzen. Damit wiederholte er ein Verhalten, was er bereits mit seinen abwertenden Äußerungen 2016 („schäbiges Verhalten“) gezeigt hatte: Statt Reflexion über eigene Pflichtverletzungen sucht Herr Dr. Knabe die Schuld bei den Betroffenen und droht diesen.

5. Ist Dr. Lederer bekannt, dass laut Berliner Verordnung über die Wahl und Bestellung der Frauenvertreterin und ihrer Stellvertreterin vom 25.05.2011 nur dann eine Frauenvertreterin gewählt werden kann, wenn mindestens drei volljährige weibliche Wahlberechtigte der Dienststelle einen entsprechenden Bestimmungsvorschlag unterbreiten? Wurde dem Direktor der Gedenkstätte ein solcher Vorschlag unterbreitet und wenn ja, wann? Wenn nein, wieso hat Dr. Lederer am 27.09.2018 im Abgeordneten-

haus fälschlicherweise behauptet, der Direktor hätte von sich eine Frauenbeauftragte „benennen“ können?

Zu 5.: Sofern das Amt der Frauenvertreterin und der Stellvertreterin nach den für die Wahl der Frauenvertreterin geltenden Vorschriften nicht besetzt werden kann bzw. besetzt wurde, bestellt die Dienststelle auf Vorschlag von drei volljährigen Wahlberechtigten die Amtsinhaberinnen aus dem Kreis der in § 16a Abs. 1 und 2 (LGG) genannten weiblichen Beschäftigten für die Zeit bis zur nächsten regelmäßigen Wahl (siehe § 13 Abs. 1 Verordnung über die Wahl und Bestellung der Frauenvertreterin und ihrer Stellvertreterin (WOBFrau)). Eine Bestellung setzt demnach voraus, dass eine Besetzung im Rahmen der regelmäßigen Wahlen nicht möglich war. Gemäß § 13 Abs. 1 der Verordnung über die Wahl und Bestellung der Frauenvertreterin und ihrer Stellvertreterin (WOBFrau) gilt für den Fall, in dem das Amt der Frauenvertreterin oder Stellvertreterin nicht besetzt ist und in dem die Voraussetzungen für eine Wahl gemäß § 16 Abs. 3 LGG nicht vorliegen, dass die Dienststelle die Wahlberechtigten auf die Möglichkeit der Bestellung für die Zeit bis zur nächsten anstehenden regulären Wahl hinweist und über das Bestellungsverfahren informiert. Dies ist von Herrn Dr. Knabe unterlassen worden.

Die fehlenden Bemühungen von Herrn Dr. Knabe im Hinblick auf die Umsetzung der Gleichstellungsverpflichtungen aus dem LGG Berlin belegt auch eine E-Mail vom 13.01.2014 an die damalige Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen, wonach die Gedenkstätte Berlin-Hohenschönhausen von der verpflichtenden Erstellung eines Frauenförderplans absieht, mit der Begründung: „Auf Grund unserer Personalstärke erübrigt sich u.E. die Erstellung eines Frauenförderplans“. Zu diesem Zeitpunkt waren in der Gedenkstätte Berlin-Hohenschönhausen von den 13 Planstellen fünf Stellen mit Frauen besetzt, keine Frau in einer leitenden Position. Die am 14.01.2014 per E-Email in der Gedenkstätte eingehende Antwort der zuständigen Senatsverwaltung, wonach gemäß § 4 LGG in jeder Einrichtung nach § 1 LGG ein Frauenförderplan zu erstellen ist und eine Ausnahme vor dieser Verpflichtung nicht vorgesehen ist, wurde vom Vorstand ignoriert.

6. Da der Stiftungsrat laut Stiftungsgesetz bis zum 30.06.2018 Personalstelle und Personalwirtschaftsstelle der Stiftung und diese Befugnisse auf den Stiftungsratsvorsitzenden übertragen hat: Hat Dr. Lederer seit Januar 2018 irgendwelche Schutzmaßnahmen für betroffene Frauen ergriffen und wenn ja welche und wann? Wenn nein, warum nicht? Hat er insbesondere dafür Sorge getragen, dass nach Kenntnisnahme der Vorwürfe die Mitarbeiterinnen des Vizedirektors keinen Gefährdungen ausgesetzt waren und wenn ja, wann und in welcher Form? Wenn nein, warum nicht?

Zu 6.: Eine Personalstelle ist, wie Herr Dr. Knabe selbst in einem Brief vom 02.07.2014 an den damaligen Stiftungsratsvorsitzenden klarstellt, eine Verwaltungsstelle für die Personalbetreuung. So schreibt Dr. Knabe: „Ich erlaube mir deshalb, noch einmal darauf hinzuweisen, dass laut §5 Abs. 5 der Stiftungsrat nur über Angelegenheiten von grundsätzlicher oder besonderer Bedeutung beschließt. Für das operative Geschäft, namentlich für ‚sämtliche Personalangelegenheiten‘ ist laut §4 Nr. 3 der Stiftungssatzung sowie laut §2 Abs. 2 der Geschäftsordnung hingegen der Vorstand zuständig. (...) Zum anderen ist nach Auskunft der Senatsinnenverwaltung eine ‚Personalstelle‘ eine Verwaltungsstelle zur Personalbetreuung. Sie führt administrative Aufgaben aus und kann keine Beschlüsse fassen oder Genehmigungen erteilen (...) In diesem Zusammenhang möchte ich darauf hinweisen, dass eine andere Auslegung des Gesetzes die Arbeitsfähigkeit der Stiftung massiv beeinträchtigen würde. Als Vorstand könnte ich nicht mehr die Verantwortung für einen ordnungsgemäßen Betrieb übernehmen, wenn z.B. Abmahnungen oder Kündigungen, die an enge Fristen gebunden sind, zuvor eine Beschlussfassung des Stiftungsrats

bedürften. Wäre der Stiftungsrat Entscheidungsorgan für alle Personalfragen, würde dies zudem das Ende einer seit 14 Jahren betrieblichen Übung bedeuten.“

Auch eine Personalwirtschaftsstelle führt rein administrative Tätigkeiten aus; sie ist für die Bewirtschaftung der Personalressourcen zuständig. Insofern war zwar im Stiftungsgesetz bis zum 30.06.2018 geregelt, dass Personalstelle und Personalwirtschaftsstelle der Stiftungsrat war und dieser hat diese Befugnisse auf den Stiftungsratsvorsitzenden übertragen, aber es ist gängige Praxis, und so war es auch bei der Stiftung Gedenkstätte Berlin-Hohenschönhausen jederzeit, dass die Aufgaben der Personalstelle und Personalwirtschaftsstelle in die Einrichtung selbst verlagert werden. Dies hat die Gesetzesänderung vom 01.07.2018 auch so klargestellt.

Herr Dr. Knabe hatte darüber hinaus als Direktor und Vorstand eine unmittelbare Organisationsverantwortung für die Einrichtung, insbesondere für die Führungskultur und die nach dem AGG einzuhaltenden Pflichten. Dr. Lederer hat dennoch, so wie der vorherige Stiftungsratsvorsitzende auch, unverzüglich gehandelt, als ihm die Beschwerden von Frauen über den Vizedirektor bekannt wurden: Nachdem am 12.06.2018 der Brief der Frauen per E-Mail eingegangen war, führte er am 14.06.2018 ein Gespräch mit den Unterzeichnerinnen. Im Anschluss übergab er die ihm vorliegenden Informationen zur tatsächlichen und rechtlichen Prüfung an eine Rechtsanwaltskanzlei. Nachdem festgestellt werden musste, dass die Aussagen der Frauen glaubwürdig und arbeitsrechtlich relevant waren, führte er gemeinsam mit der stellvertretenden Stiftungsratsvorsitzenden am 09.08.2018 eine erste Anhörung mit dem Vizedirektor durch, am 07.09.2018 eine zweite (schriftlich). Am 13.09.2018 erhielt er die schriftliche Erwidern des Anwalts des Vizedirektors auf das Anhörungsschreiben. In Auswertung dieses Schreibens berief er kurzfristig eine außerordentliche Stiftungsratssitzung für den 25.09.2018 ein, um mit dem Stiftungsrat und Vorstand über die weiteren Schritte zu beraten. In dieser Sitzung wurden die Freistellung und Kündigung des Vizedirektors beschlossen.

Berlin, den 12.02.2019

In Vertretung

Dr. Torsten Wöhlert
Senatsverwaltung für Kultur und Europa