

Protokoll des Gespräches mit Herrn [REDACTED] vom 03.11.2011 zu den Schwierigkeiten innerhalb des Aufsichtsdienstes.

Herr [REDACTED] schilderte Mitgliedern des Personalrates ([REDACTED], [REDACTED] (Protokoll), Dr. [REDACTED]) die derzeitigen Probleme innerhalb des Aufsichtsdienstes

#### 1. Verhalten der Kassenkräfte

- Herr [REDACTED] erzählte von den **privaten Geburtstagsfeiern an der Kasse**, bei denen, für Aufseher und Museumsbesucher sichtbar, während der Dienstzeit Sekt getrunken und gegessen wird. Bei diesen Privatfeiern nehmen meist dieselben Aufsichtskräfte teil (Frau [REDACTED], Frau [REDACTED], Herr [REDACTED], Frau [REDACTED], Frau [REDACTED], Herr [REDACTED], Herr [REDACTED]).
- Herr [REDACTED] beklagt, dass Frau [REDACTED] und Frau [REDACTED] für alle ersichtlich, Zeitung lesen, Kreuzworträtsel machen und privat telefonieren.
- Frau [REDACTED] hält sich trotz mehrfacher Ermahnung weiterhin nicht an die Kleiderordnung. Für sie wurde extra Allergiker geeignete Dienstkleidung angeschafft, die sie jedoch nicht tragen will.
- Für gewisse Aufseher gibt es anscheinend einen privaten Kühlschrank und andere abschließbare Schränke.
- Die Kassendamen [REDACTED] und [REDACTED] **verlassen den Arbeitsplatz gegen Dienstende wesentlich früher** als ihre Kollegen im Aufsichtsdienst und führen im Gegensatz zu den anderen Aufsichtskräften keine Abwesenheitsliste bei Pausen.
- Herr [REDACTED] berichtet von Unklarheiten bei der Abrechnung bzw. Auffälligkeiten beim Kartenverkauf bei Sonderausstellungen (Tageskarten, Sonderausstellung, Ehrenkarten) und bei der Ausgabe der Audio-Guides (fehlende Kassenbelege)
- Frau [REDACTED] und Frau [REDACTED] wirkten über Herrn [REDACTED] beeinflussend auf die Dienstpläne des Aufsichtsdienstes ein, mit dem Ziel, möglichst konfliktreiche Situationen zu schaffen.
- **Frau [REDACTED] drohte Herrn [REDACTED] (Aufseher), dass sie dafür sorgt, dass sein Zeitvertrag nicht verlängert wird.**

## 2. Verhalten von Herrn [REDACTED]

- Herr [REDACTED] nimmt für alle sichtbar an den privaten Feiern an der Kasse teil. Andererseits verhält er sich bei seinen „Kontrollgängen“ und beim Einsammeln der Unterschriften in den Sammlungssälen unverhältnismäßig. Er wird **beleidigend und ausfällig gegenüber einzelnen Aufsehern**, wenn sie sich seiner Meinung nach unkorrekt verhalten (z.B. wenn sie nicht aufstehen wenn er den Raum betritt, wenn die Krawattenfarbe nicht absolut der Kleiderordnung entspricht, Lesen wenn kein Besucher im Saal ist). Dieses, nach seinem Empfinden unkorrekte Verhalten, stellt er bewusst in der Gruppe bloß und diskreditiert damit den betroffenen Aufseher und er versucht, dem gesamten Aufsichtsdienst seine Machtposition zu demonstrieren.
- Beim Erstellen der Dienstpläne werden durch Herrn [REDACTED] bei Veranstaltungen des Hauses immer die gleichen Aufseher eingeteilt (Frau [REDACTED], Frau [REDACTED], Frau [REDACTED], Herr [REDACTED], Frau [REDACTED], Herr [REDACTED]). Herr [REDACTED] beklagte, dass dem anderen Personal so die Möglichkeit genommen wird, Vergütungstage zu erarbeiten. Außerdem würden bei diesen Veranstaltungen besonders viele Trinkgelder gegeben.
- Herr [REDACTED] wurde von Frau [REDACTED] (Aufsichtsdienst) in Kenntnis gesetzt, dass sie von Herrn [REDACTED] (Aufsichtsdienst) sexuell belästigt wurde. **Herr [REDACTED] hat die sexuelle Belästigung nicht weitergeleitet.** Eine Woche nach der sexuellen Belästigung wurde Frau [REDACTED] beim Dienstplan erstellen so eingeteilt, dass sie unmittelbar neben Herrn [REDACTED] Aufsicht hatte. Dafür bestand keine Notwendigkeit. Herr [REDACTED] beklagt, dass solche Maßnahmen ergriffen würden, um Aufseher, die vorhaben sich zu wehren, gedemütigt werden. Herr [REDACTED] berichtet davon, wie sehr Frau [REDACTED] darunter gelitten hat und derzeit erkrankt ist.
- **Herr [REDACTED] berichtet, dass Herr [REDACTED] absichtlich die bereits vom Vorgesetzten unterschriebenen und von der Personalverwaltung zurückgesendeten Urlaubsanträge einbehält**, um einzelne Aufseher über die Bewilligung des Urlaubes im Unklaren zu lassen. Herr [REDACTED] berichtet, dass er dadurch ein Frühbucher-Ticket nicht lösen kann, selbst wenn er den Urlaub früh genug einreicht. Dadurch muss er unnötig finanzielle Einbußen hinnehmen. Auf Nachfrage warum er den Urlaubsantrag nicht zurückbekommt, hat Herr [REDACTED] gesagt, dass das mit dem Ticket nicht sein Problem wäre.
- Herr [REDACTED] schilderte mehrere Situationen, die das Verhalten von Herrn [REDACTED] betreffen. Beispiel: Oberaufseher Herr [REDACTED] hatte Frau [REDACTED] auf Anfrage mündlich einen Vergütungstag zugesichert, weil sie einen Familienbesuch abstaten wollte. **Herr [REDACTED] hat den eingereichten Antrag nicht unterschrieben mit der Begründung, Frau [REDACTED] wolle an ihrem freien Tag Schwarzarbeit annehmen.**

### 3. Garderobengeld und Trinkgeldkasse

- Herr [REDACTED] spricht von einem *offenen Geheimnis, dass bei der Abrechnung der Garderobenmarken und beim Verbleib der Trinkgelder in den vergangenen Jahren Unkorrektheiten aufgetreten sind.*
- Er erklärt ausdrücklich, dass es besser wäre, wenn eine Trinkgeldkasse nicht existieren würde, um Streitereien im Aufsichtsdienst zu vermeiden.
- Herr [REDACTED] berichtet von der Wahlmanipulation durch Frau [REDACTED] und Herrn [REDACTED]. Diese beiden hätten die Aufseher dazu gedrängt bestimmte Personen zu wählen.
- Als Beispiel für die, als offenes Geheimnis vorhandenen Unkorrektheiten an der Garderobenkasse, zitiert Herr [REDACTED] den Aufseher Herr [REDACTED], der zu Herrn [REDACTED] sagte, er solle sich nicht einmischen, ihm ([REDACTED]) stünden 5€ täglich zu.
- Das früher vorhandene Abrechnungsheft an der Garderobenkasse (grünes Heft) ist aus unerklärlichen Gründen seit einiger Zeit verschwunden.

### 4. Verhalten von Herrn [REDACTED]

- Herr [REDACTED] berichtete, dass Herr [REDACTED] als Oberaufseher hoch geachtet wurde. Mit Beginn seiner Tätigkeit war die Hoffnung verbunden, dass die bereits vorhandenen Probleme im Aufsichtsdienst durch ihn behoben werden könnten. In der Zwischenzeit wären viele enttäuscht darüber, dass die Probleme nicht gelöst werden und die vorherrschenden Machtstrukturen, unter denen viele Aufseher zu leiden hätten, unverändert geblieben sind.
- Dennoch hält er Herrn [REDACTED] für einen guten Oberaufseher. Er hätte es aber nicht geschafft gegen die gewachsenen Strukturen anzukommen und sich durchzusetzen.



Herr [REDACTED] beklagt die ungerechtfertigten Privilegien vor allem für die Kassenkräfte Frau [REDACTED], Frau [REDACTED] und einzelner Aufseher. Diese Privilegien würden „genüsslich“ ausgenutzt, um den anderen Aufsichtskräften die Machtposition zu demonstrieren. Er bemängelt massiv die fehlende Kompetenz und Ungerechtigkeit von Herrn [REDACTED], der durch diskriminierendes Verhalten, Verbreitung von zielgerichteten Gerüchten und Beschuldigungen, viele Aufseher gezielt gegeneinander ausspielt und einschüchtert.

Durch das schlechte Arbeitsklima, das hauptsächlich durch genannte Personen entsteht, wird die Motivation der Aufsichtskräfte enorm beeinträchtigt, was sich auch negativ auf die Außendarstellung des Museums auswirkt.

Um zukünftig bei Problemen und Ärgernissen innerhalb des Aufsichtsdienstes besser reagieren zu können, hat Herr [REDACTED] sich bereiterklärt, als Ombudsmann tätig zu sein. Er soll als Vertrauensperson in Zusammenarbeit mit dem Personalrat als Ansprechperson und Vermittler wirken.

München, den 07.11.11

[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]