



Landeshauptstadt  
München  
**Kulturreferat**

## **Verhaltenskodex und Wegweiser zur Prävention von sexueller Belästigung und Machtmissbrauch im Kulturreferat**



Sehr geehrte Kolleg\*innen,

alarmiert durch die weltweiten Diskussionen, die #metoo in 2017 ausgelöst hat, haben wir uns im Kulturreferat aktiv und deutlich gegen sexuelle Belästigung und Machtmissbrauch positioniert. Nach dem Vorbild anderer Institutionen, wie zum Beispiel dem Deutschen Bühnenverein, haben wir einen eigenen Verhaltenskodex entwickelt und Anfang 2019 verabschiedet.

Der Kulturbereich einschließlich der Vermittlungs- und Bildungsarbeit sowie die künstlerische Arbeit erfordern eine besonders vertrauens- und respektvolle Zusammenarbeit, da viele Bereiche des Kulturbetriebs von einer besonderen Nähe und auch Körperlichkeit geprägt sind. Ein genauer Blick auf die strukturellen Rahmenbedingungen unserer Arbeit ist daher wichtig. Damit sich alle sicher und wohlfühlen können, setzen wir mit dem Verhaltenskodex auf Prävention und eine transparente Haltung.

Anfang 2022 haben wir eine anonyme Umfrage in allen Bereichen des Kulturreferats und der zugehörigen Tochtergesellschaften durchgeführt. Es wurde leider deutlich, dass der Verhaltenskodex noch zu wenig bekannt ist und dass auch im Kulturreferat sexuelle Belästigung und Machtmissbrauch geschehen können. Die Ergebnisse sowie Anregungen aus der Umfrage sind in die Überarbeitung des Verhaltenskodex eingeflossen.

Mit dieser zweiten und aktualisierten Auflage des Verhaltenskodex wollen wir uns noch einmal klar und deutlich gegen Sexismus und sexuelle Belästigung bekennen. Wir wollen für eine offene Gesprächskultur sorgen, in der sexistische Diskriminierungen kein Tabu sind, sondern ernst genommen werden. Damit möglichst viele Menschen den Verhaltenskodex verstehen, haben wir zentrale Kapitel in Einfache Sprache übersetzen lassen.

Die Referats-, Geschäfts-, Abteilungs- und Institutsleitungen sowie die Geschäftsführungen der städtischen Kultur-GmbHs stellen sich damit erneut ihrer Fürsorgepflicht.

**Der Verhaltenskodex gilt für alle Beschäftigten in allen städtischen Kultureinrichtungen.**

München, im Mai 2023

  
**Anton Biebl**  
KULTURREFERENT

  
**Marek Wiechers**  
STADTDIREKTOR

**Der Genderstern  
\* symbolisiert  
die Vielfalt von  
unterschiedlichen  
Geschlechtsiden-  
titäten. Damit  
möchten wir alle  
Geschlechter  
sichtbar machen.**

Mit allen Geschäfts-, Abteilungs- und  
Institutsleitungen:

**Abteilung 1**

Dr. Michael Ott

**Abteilung 2**

Erika Kerner

**Abteilung 3**

Stefanie Reichelt

**Abteilung 4**

Dr. Sabine Schalm

Dr. Andreas Heusler

**Deutsches Theater**

Thomas Linsmayer

**Jüdisches Museum**

Bernhard Purin

**Lenbachhaus**

Dr. Matthias Mühling

**Münchner Kammerspiele**

Barbara Mundel

Oliver Beckmann

**Münchner Philharmoniker**

Paul Müller

**Münchner Stadtbibliothek**

Dr. Arne Ackermann

**Münchner Stadtmuseum**

Dr. Frauke von der Haar

**Münchner Volkshochschule**

Dr. Martin Ecker

Dr. Susanne May

**Münchner Volkstheater**

Christian Stückl

**NS-Dokumentationszentrum**

Dr. Mirjam Zadoff

**Pasinger Fabrik**

Frank Przybilla

**Schauburg München**

Andrea Gronemeyer

**Valentin-Karlstadt Musäum**

Sabine Rinberger

**Villa Stuck**

Michael Buhrs

## Verhaltenskodex – Unser Konsens

### 6 Ein Thema, das uns alle angeht

Für alle gilt

## Wegweiser zur Unterstützung und Prävention

### 10 Wer ist davon betroffen?

### 13 Was können Sie tun?

Wenn Sie betroffen sind

Wenn Sie Zeug\*in sind

### 15 Wo finden Sie Hilfe?

Örtliche Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungsstelle für Frauen

Weitere Ansprechpersonen im Kulturreferat

Weitere Anlaufstellen im Kulturreferat

Weitere städtische Anlaufstellen

Ansprechpersonen der Kultur-GmbHs

Münchner Beratungsstellen

Bundesweite Beratungsstellen

### 24 Was tun wir?

Wir zeigen Haltung

Wir reden darüber

Wir informieren

Wir schulen

Wir machen Ansprechpersonen bekannt

Wir überprüfen unsere Vereinbarung regelmäßig

### 26 Erklärung der Begriffe

Machtmissbrauch

Sexismus

Grenzverletzungen

Sexuelle Belästigung

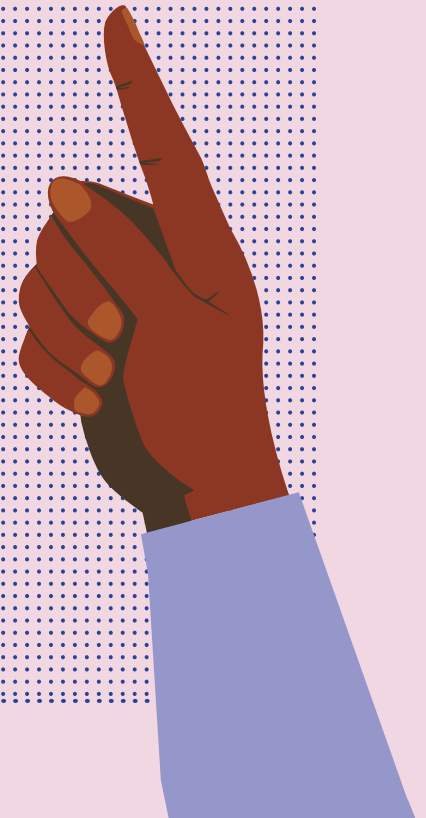
Digitale Gewalt

### 33 Rechtliche Grundlagen

# 1

# Verhaltenskodex

## Unser Konsens



# Ein Thema, das uns alle angeht

Die Arbeit im Bereich Kultur ist etwas Besonderes:  
Viele Menschen arbeiten zusammen in einzelnen Projekten.  
Oft müssen Menschen körperlich sehr nahe zusammenarbeiten.  
Viele Menschen haben befristete Verträge.  
In vielen Projekten arbeiten die Beteiligten unter  
hohem Zeitdruck und mit wenig Ressourcen.  
Es gibt oft große Unterschiede in der Hierarchie.  
Manchmal wird einzelnen Personen  
zu viel Macht übertragen, die sie ausnutzen.

Das alles macht Machtmissbrauch und sexuelle Belästigung  
wahrscheinlicher.

## Sexuelle Belästigung kann überall vorkommen, wo Menschen zusammenarbeiten.

Es ist kein Problem von einzelnen Menschen.

### Die betroffenen Menschen können darunter sehr leiden:

- Sie können körperlich oder psychisch leiden.
- Es kann so schlimm sein, dass sie nicht mehr arbeiten können.

### Auch der ganze Betrieb kann darunter leiden:

- Das Betriebsklima wird schlechter.
- Die Beschäftigten haben mehr Stress.
- Die Beschäftigten können eingeschüchtert und entwürdigt werden.

**Es kann auch sein, dass der Betrieb einen sehr schlechten Ruf bekommt.**



### Für alle gilt:

- 1 Unser Umgang miteinander ist von Wertschätzung und Respekt getragen.
- 2 Ich unterlasse sexistisches und belästigendes Verhalten in jeder Form – sei es körperlich, sprachlich oder gestisch.
- 3 Ich mache es mir zur Maxime, jede Form von Grenzverletzung zu vermeiden, und unterlasse jede Form von Sexismus und sexualisierter Belästigung.
- 4 Ich kommuniziere eindeutig und klar.
- 5 Ich bin mir bewusst, dass mein Verhalten bei meinem Gegenüber eine andere Wirkung erzielen kann als beabsichtigt. Ich gehe damit einfühlsam, verantwortungsvoll und selbstkritisch um und nehme mein Gegenüber ernst.
- 6 Ich spreche unangemessenes Verhalten direkt an und schreite aktiv ein, wenn ich Zeug\*in von sexualisierter Belästigung und Grenzverletzung werde.
- 7 Ich mache mir bewusst, dass die Übertragung von Macht immer auch mit einer besonderen Verantwortung und Vorbildfunktion verbunden ist. Und ich gehe gewissenhaft damit um.
- 8 Ich nutze mögliche Abhängigkeitsverhältnisse nicht aus.
- 9 Ich spreche Konflikte offen an und bemühe mich, sie fair zu lösen.

Das machen wir im Kulturreferat:

## **Wir wollen, dass alle mehr Informationen bekommen.**

- Wir tun alles, um sexistische Vorfälle aufzuklären.
- Wir tun alles, um die betroffenen Menschen zu schützen.

## **Das kann für die Täter\*innen schwere Folgen haben:**

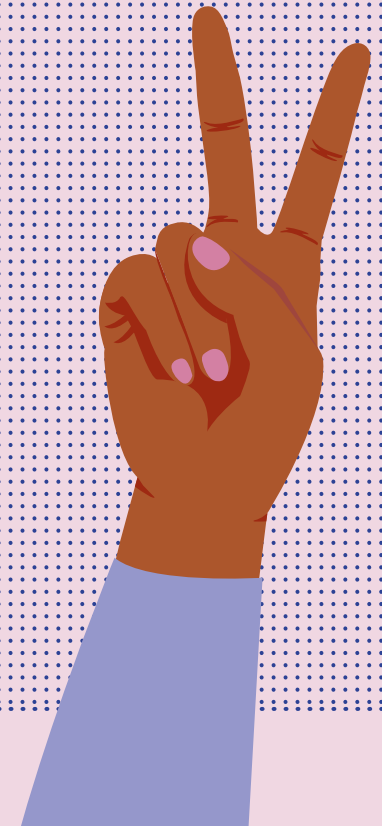
- Die Täter\*innen müssen mit dienstaufsichtlichen Konsequenzen rechnen. Dazu gehören die Eröffnung eines Disziplinarverfahrens, Abmahnung oder die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei der Landeshauptstadt München.
- Und sie müssen mit einer Strafanzeige rechnen.



# 2

## **zur Unterstützung und Prävention**

**Wegweiser**



## Wer ist davon betroffen?

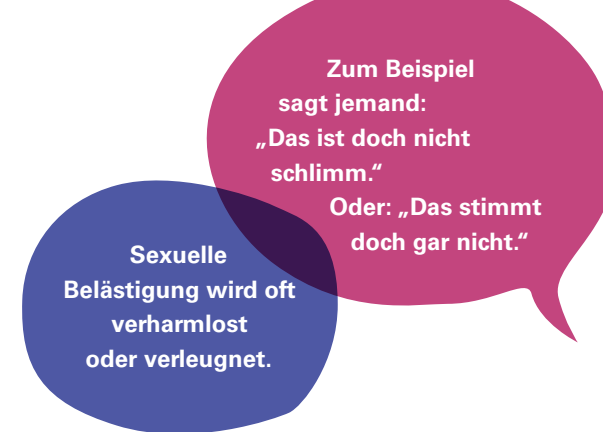
Alle Menschen können von Machtmissbrauch, Sexismus, Grenzverletzungen, sexueller Belästigung und digitaler Gewalt betroffen sein: unabhängig von Alter, Aussehen, Geschlecht, Familienstand, Religion, Bildung oder Beruf.

### Es trifft aber nicht alle Menschen gleich.

Je nach Abhängigkeitsverhältnis (zum Beispiel Art der Beschäftigung) und gesellschaftlicher Position (zum Beispiel mit oder ohne Behinderung, mit oder ohne Rassismus-Erfahrung) ist die Betroffenheit unterschiedlich.

Frauen, inter\*, trans\* und nicht-binäre Personen sind öfter betroffen.

Aber auch Männer können betroffen sein, vor allem, wenn sie nicht den Rollenklischees entsprechen. Solche Erfahrungen können Menschen auf allen Hierarchieebenen im Betrieb machen. Aber auch mit Kontakten außerhalb des Betriebs. Das können zum Beispiel Kund\*innen oder Lieferant\*innen sein.



### Die Betroffenen fragen sich dann:

- Wurde ich wirklich belästigt?
- Oder bin ich zu empfindlich?

Manchmal haben die Betroffenen sogar das Gefühl, dass sie selbst schuld sind. Viele Betroffenen schämen sich für das, was ihnen passiert ist.

Das ist verständlich. Denn es fällt Betroffenen oft sehr schwer, über sexuelle Belästigung zu sprechen.



# Sie können sich gegen Belästigung am Arbeits- platz wehren.

## Was können Sie tun?

Was können Sie tun,  
wenn Sie betroffen sind?

### **Nehmen Sie Ihre Gefühle ernst.**

Wenn es für Sie möglich ist:

Sagen Sie laut und deutlich, dass Sie das nicht wollen.

Sprechen Sie mit einer Vertrauensperson.

Sprechen Sie über Ihre Erfahrung.

Sie sind nicht schuld an der Belästigung.

**Sie dürfen sich wehren!**

Wichtig ist, dass Sie damit nicht allein bleiben.

Sie haben Rechte an Ihrem Arbeitsplatz.

Nehmen Sie Hilfsangebote an.

### **Schreiben Sie auf:**

- Was ist passiert?
- Wann und wo ist es passiert?

→ Sammeln Sie Beweise,  
zum Beispiel SMS, E-Mails oder Chat-Verläufe.  
Bewahren Sie die Beweise an einem  
geschützten Ort sorgfältig auf.

## Was können Sie tun, wenn Sie Zeug\*in sind?

Oft sind sexuelle Belästigungen nicht eindeutig zu erkennen.  
Es kann sein, dass Sie unsicher sind.  
Es kann sein, dass Sie Mut brauchen.

Wenn es für Sie möglich ist:  
Versuchen Sie, die Belästigung zu stoppen.

- Sie können zum Beispiel sagen:  
„Das finde ich nicht gut. Hören Sie auf.“
- Sie können die betroffene Person fragen:  
„Brauchen Sie Hilfe?“

Oder Sie bitten die betroffene Person um ein kurzes Gespräch,  
um die unangenehme Situation zu beenden.

## Als Vorgesetzte\*r müssen Sie tätig werden, sobald Sie von einem Vorfall erfahren.

Sie sind verpflichtet, die städtische Beschwerdestelle  
(ZAGG, POR-4/42) einzuschalten.



## Wo finden Sie Hilfe?

Örtliche Gleichstellungsbeauftragte im Kultur-  
referat und Gleichstellungsstelle für Frauen

### Örtliche Gleichstellungsbeauftragte für das Kulturreferat

Teresa Treiber und Veronika Kirschner  
Telefon: 089 233 29440  
Mail: [gleichstellung.kult@muenchen.de](mailto:gleichstellung.kult@muenchen.de)

### Örtliche Gleichstellungsbeauftragte für die Münchner Kammerspiele

Viola Drewanz  
Telefon: 089 233 36690  
Mail: [viola.drewanz@kammerspiele.de](mailto:viola.drewanz@kammerspiele.de)

### Gleichstellungsstelle für Frauen

Rathaus, Marienplatz 8  
80331 München  
Telefon: 089 233 92465  
Mail: [gst@muenchen.de](mailto:gst@muenchen.de)  
[www.muenchen.de/gst](http://www.muenchen.de/gst)

**An die Gleich-  
stellungsstelle  
für Frauen  
können sich alle  
Münchner\*innen  
wenden, egal  
ob sie bei der  
Landeshaupt-  
stadt beschäftigt  
sind oder nicht.**

Die örtlichen Gleichstellungsbeauftragten und die  
Gleichstellungsstelle für Frauen beraten alle Mitarbeiter\*innen,  
egal welches Geschlecht sie haben.

- Sie können mit den Gleichstellungsbeauftragten  
über die Situation reden.
- Sie können gemeinsam herausfinden,  
wie Sie mit der Situation besser umgehen.
- Sie können sich auch in Ihrer Dienstzeit  
an die Gleichstellungsbeauftragten wenden.

**Das Ziel ist: Sie sollen stärker werden  
und für Ihre Rechte eintreten.**



## Die Beratung bei den örtlichen Gleichstellungsbeauftragten und der Gleichstellungsstelle für Frauen ist absolut vertraulich. Die Gleichstellungsbeauftragten unterliegen der Schweigepflicht.

Die Beratung ist auch anonym möglich, das heißt:

- Sie müssen Ihren Namen nicht sagen.
- Sie können über Ihre Gedanken und Gefühle sprechen.
- Sie müssen keine Sorge haben, dass jemand anderes davon erfährt.

→ Nur wenn Sie selbst wollen, werden andere Personen informiert, die vielleicht auch helfen können.

Die örtlichen Gleichstellungsbeauftragten und die Gleichstellungsstelle für Frauen sind unabhängig, das bedeutet:

- Die Gleichstellungsbeauftragten müssen niemandem sagen, wen sie beraten.
- Die Gleichstellungsbeauftragten müssen es nicht einmal ihrer Führungskraft sagen.

## Weitere Ansprechpersonen im Kulturreferat

Es ist wichtig, dass es überall Ansprechpersonen unterschiedlicher Geschlechter gibt.

**Thomas Fischer ist daher neben den örtlichen Gleichstellungsbeauftragten eine weitere männliche vertrauliche Ansprechperson im Kulturreferat.**

Thomas Fischer (Burgstr. 4, Abt. 3)  
Telefon: 089 233 27362  
Mail: [tho.fischer@muenchen.de](mailto:tho.fischer@muenchen.de)

## Personalvertretung

Sie können auch bei einer der folgenden Stellen vertraulich Hilfe bekommen:

- Ihr örtlicher Personalrat
- Referatspersonalrat

Sie können sich dort an eine Person Ihrer Wahl wenden.

[go.muenchen.de/pvkult](https://go.muenchen.de/pvkult)

## Vorgesetzte

Alle Führungskräfte sind verpflichtet, Diskriminierung, Sexismus und sexualisierte Belästigungen gegenüber ihren Mitarbeiter\*innen zu unterbinden.

Als Betroffene\*r oder Zeug\*in können Sie sich deshalb auch an Führungskräfte wenden:

- an Ihre\*n Vorgesetzte\*n
- oder an die nächsthöhere Ebene
- oder direkt an die Referatsleitung

Alle Führungskräfte sind allerdings verpflichtet, bei Fällen von sexueller Belästigung die städtischen Beschwerdestelle (ZAGG, POR-4/42) einzuschalten. Eine vertrauliche Beratung ist in diesem Kontext daher nicht möglich.

## Weitere Anlaufstellen im Kulturreferat

### Konfliktlots\*innen

Konfliktlots\*innen leisten qualifizierte Hilfestellung bei Problemen am Arbeitsplatz und in unterschiedlichen Konfliktsituationen. Dabei handeln sie den Konfliktparteien gegenüber aufgeschlossen und neutral und gehen immer diskret vor. Innerhalb des Kulturreferates sind die Konfliktlots\*innen unabhängig von den jeweiligen Institutionen.

[go.muenchen.de/konfliktlotsenkult](https://go.muenchen.de/konfliktlotsenkult)

### Betriebliches Gesundheitsmanagement

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) zielt auf Erhaltung und Förderung der Gesundheit und des Wohlbefindens der Beschäftigten und damit einer optimalen Arbeitsfähigkeit.

[go.muenchen.de/bgmkult](https://go.muenchen.de/bgmkult)

### Schwerbehindertenvertretung

Die Schwerbehindertenvertretung achtet auf die Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen zum Schutz der Rechte von gleichgestellten und behinderten Menschen.

[go.muenchen.de/sbvkult](https://go.muenchen.de/sbvkult)



## Weitere städtische Anlaufstellen

### Zentrale Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichstellungsgesetz (AGG) für sexuelle Belästigung, häusliche Gewalt und Mobbing (ZAGG), POR-4/42

Telefon: 089 233 26449

Mail: [zbsb@muenchen.de](mailto:zbsb@muenchen.de)

Oder

Telefon: 089 233 92837

Mail: [agg-beschwerdestelle@muenchen.de](mailto:agg-beschwerdestelle@muenchen.de)

Sie können sich auch direkt bei der Zentralen Beschwerdestelle beraten lassen.

**Die Gleichstellungsstelle für Frauen begleitet und unterstützt Personen, die sich an die Zentrale Beschwerdestelle wenden.**

Die Beratung ist vertraulich, aber nicht anonym.

Sie können gerne eine Vertrauensperson zur Beratung mitbringen, zum Beispiel jemanden aus der Personalvertretung oder die örtliche Gleichstellungsbeauftragte.

Nach der vertraulichen Beratung können Sie sich entscheiden, ob Sie eine offizielle Beschwerde einreichen wollen.

→ Die Beschwerdestelle hilft Ihnen, den konkreten Vorfall rechtlich richtig einzuordnen.

Außerdem erklärt sie Ihnen Möglichkeiten und Grenzen einer Beratung oder einer offiziellen Beschwerde. Wenn Sie eine offizielle Beschwerde einreichen, prüft die Beschwerdestelle, ob und welche Maßnahmen eingeleitet werden.

### Städtische Stellen zur Gleichstellung und Antidiskriminierung (GUAD)

München setzt auf Chancengleichheit – unabhängig von Geschlecht, sexueller Identität, Alter, Religion oder Herkunft. Hier finden Sie alle weiteren städtischen Anlaufstellen zu Gleichstellung und Antidiskriminierung:

[www.muenchen.de/guad](https://www.muenchen.de/guad)

# Die Gleichstellungsbeauftragten beraten alle Menschen

## Ansprechpersonen der Kultur-GmbHs

### **Deutsches Theater**

Susanne Schedl

Telefon: 089 55 234315

Mail: s.schedl@deutsches-theater.de

Benjamin Scholten

Gleichstellungsbeauftragter

Telefon: 089 55 234225

Mail: b.scholten@deutsches-theater.de

### **Münchner Volkstheater**

Regine Ries

Beschwerdestelle nach AGG

Mail: agg@muenchner-volkstheater.de

Franz Bayer

Beschwerdestelle nach AGG

Mail: agg@muenchner-volkstheater.de

### **Münchner Volkshochschule**

Andrea Faragó

Telefon: 089 48006 6569

Mail: andrea.farago@mvhs.de

### **Pasinger Fabrik**

Cécile Hüffer

Gleichstellungsbeauftragte

Telefon: 089 829290 20

Mail: c.hueffer@pasinger-fabrik.com

Darüber hinaus können sich Mitarbeiter\*innen des Deutschen Theaters und der Pasinger Fabrik auch direkt an die Zentrale Beschwerdestelle nach AGG wenden (siehe S. 19).

## Münchner Beratungsstellen

### **Beratungsstelle Frauennotruf München**

Telefon: 089 763737

[www.frauennotruf-muenchen.de](http://www.frauennotruf-muenchen.de)

### **Münchner Informationszentrum für Männer**

Telefon: 089 5439556

[www.maennerzentrum.de](http://www.maennerzentrum.de)

### **Strong! LGBTIQ\***

Fachstelle gegen Diskriminierung und Gewalt

Telefon: 089 856346427

[www.strong-community.de](http://www.strong-community.de)

### **Trans\*Inter\*Beratungsstelle**

Telefon: 089 54333130

[www.trans-inter-beratungsstelle.de](http://www.trans-inter-beratungsstelle.de)

### **Münchner Kampagne**

#### **„Gleichberechtigung schützt vor Gewalt“**

Diese von der städtischen Gleichstellungsstelle initiierte Kampagne stellt u. a. wichtige Informationen für Betroffene in München zur Verfügung. Auf der Website finden Sie diverse Stellen, bei denen Sie im Falle von Gewalterfahrung Hilfe und Unterstützung bekommen können:

[www.gleichberechtigung-schuetzt-vor-gewalt.de/hilfe-holen](http://www.gleichberechtigung-schuetzt-vor-gewalt.de/hilfe-holen)

## Bundesweite Beratungsstellen

### **Themis**

Themis ist eine bundesweite Vertrauensstelle gegen sexuelle Belästigung und Gewalt.

Themis richtet sich an Menschen im Kultur- und Medienbereich.

Themis berät Betroffene vertraulich, klärt sie über ihre Rechte auf und hilft auf Wunsch bei einer möglichen Beschwerdeführung.

[www.themis-vertrauensstelle.de](http://www.themis-vertrauensstelle.de)

Telefon: 030 23632020

Mail: [beratung@themis-vertrauensstelle.de](mailto:beratung@themis-vertrauensstelle.de)

### **Hilfetelefon „Gewalt gegen Frauen“**

Das Hilfetelefon „Gewalt gegen Frauen“ gibt es in ganz Deutschland.

Dort gibt es Beratung und Unterstützung für Betroffene:

- in 18 Sprachen
- 365 Tage im Jahr
- 24 Stunden rund um die Uhr

Auch Angehörige, Freund\*innen und Fachkräfte werden anonym und kostenfrei beraten.

Telefon: 08000 116 016

Online-Beratung: [www.hilfetelefon.de](http://www.hilfetelefon.de)



# Was tun wir?

## Wir zeigen Haltung

Alle Führungskräfte sind für die Vereinbarungen des Verhaltenskodex verantwortlich, das bedeutet: Niemand darf einen anderen Menschen diskriminieren oder sexuell belästigen.

Alle respektieren sich bei der Arbeit gegenseitig.

Wir wollen regelmäßig über die Vereinbarungen sprechen und im Austausch bleiben.

Wir wollen dafür Sorge tragen, dass auch geförderte Künstler\*innen und Einrichtungen sich an die Vereinbarungen halten.

## Wir reden darüber

Wir wollen Menschen darauf ansprechen:

- Wenn sie die Grenzen von anderen verletzen.
- Wenn sie andere sexuell belästigen.

Wir wollen diesen Menschen klar und deutlich sagen, dass wir das nicht zulassen.

Dadurch wollen wir mehr Bewusstsein bei allen schaffen.

## Wir informieren

**Wir wollen, dass alle diese Broschüre kennen:**

- Alle Beschäftigten im Kulturreferat.
- Und alle Beschäftigten der Institute, Eigenbetriebe und GmbHs.
- Auch externe Beschäftigte, die nur befristet tätig sind.

**Wir verteilen die Broschüre:**

- Wir verschicken sie per E-Mail.
- Wir verschicken sie mit der Post.
- Wir legen sie in die Begrüßungsmappe für neue Mitarbeiter\*innen.

**Wir stellen die Broschüre regelmäßig vor:**

- in Personalversammlungen
- in Info-Veranstaltungen
- in Dienstbesprechungen

## Wir schulen

### Schulungen für Führungskräfte, Personalräte und Ansprechpersonen

Es gibt zwei Schulungen zum Thema im Fortbildungsprogramm des Personal- und Organisationsreferats:

- eine Schulung zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz
- eine spezielle Schulung zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Diese Schulungen sind für alle Führungskräfte, Personalräte und Ansprechpersonen Pflicht.

Die Gleichstellungsbeauftragten und die Fortbildungsbeauftragten kümmern sich zusammen darum, dass alle diese Personen die Schulungen besuchen.

### Schulungen für Beschäftigte des Kulturreferats

Zusammen mit der Gleichstellungsstelle für Frauen bieten wir spezielle Schulungen an.

Es geht dabei zum Beispiel um das Vermitteln von Wissen oder den Austausch von Erfahrungen.

Die Schulungen sollen die Beschäftigten stärker machen.

Alle Beschäftigten des Kulturreferats können teilnehmen.

Führungskräfte können ihren Beschäftigten die Teilnahme empfehlen. Diese Schulungen bezahlt das Kulturreferat.

## Wir machen Ansprechpersonen bekannt

In allen Bereichen des Kulturreferates gibt es Ansprechpersonen mit unterschiedlichen Geschlechtern.

Alle Beschäftigten sollen wissen, wer diese Ansprechpersonen sind und wo sie die Ansprechpersonen finden können.

Die Ansprechpersonen bieten vertrauliche Beratungen an bei:

- Machtmissbrauch
- sexueller Belästigung
- sexistischen Übergriffen

## Wir überprüfen und evaluieren unsere Vereinbarungen regelmäßig

- Kennen alle den Verhaltenskodex?
- Halten sich alle an die Vereinbarungen?

# Erklärung der Begriffe

## Machtmissbrauch

Machtmissbrauch liegt vor, wenn jemand über eine andere Person Macht ausüben kann und das ausnützt.

Das Ziel ist es, die eigenen Interessen durchzusetzen und sich selbst Vorteile zu verschaffen. Dies wird durch ungleiche gesellschaftliche Machtverhältnisse (zum Beispiel Sexismus, Rassismus, Ableismus, Klassismus etc.) begünstigt.

Sofern Machtmissbrauch nicht verknüpft ist mit einer (sexuellen) Belästigung nach dem AGG, kann ein Anwendungsfall der DV-fair vorliegen.

### Beispiele für Machtmissbrauch können sein:

- Wichtige Informationen nicht mitteilen.
- Andere nicht zu Wort kommen lassen.
- Andere beschimpfen oder beleidigen.
- Andere mit Tätigkeiten beauftragen, die das Ansehen herabwürdigen.
- Beschäftigte ungleich behandeln in Bezug auf deren berufliche Entwicklung.
- Anderen drohen oder Andeutungen machen, die nötigen Charakter haben.
- Sexuelle Handlungen erzwingen.



## Sexismus

Mit Sexismus ist die Diskriminierung von Menschen aufgrund ihres Geschlechts gemeint. Dies passiert in einer Hierarchie, die Frauen, inter\*, trans\* und nicht-binäre Personen abwertet. Auch Männer können unter Sexismus leiden, insbesondere wenn sie den gängigen Rollenklischees nicht entsprechen oder wenn sie laut und deutlich Stellung gegen sexistisches Verhalten beziehen.

Sexismus beschreibt die Äußerung von sexistischen Einstellungen durch Worte oder Handlungen. Durch dieses strukturelle Problem werden ungleiche Machtverhältnisse weiter gefestigt.

### Beispiele für Sexismus können sein:

- Andere Personen abwerten durch Kommentare aufgrund ihres Geschlechts.
- Traditionelle Rollenbilder und ungleiche gesellschaftliche Bedingungen als gegeben ansehen.
- Personen negativ bewerten, weil sie das traditionelle Geschlechterbild nicht erfüllen.
- Andere sexuell belästigen oder übergriffig behandeln.
- Es gibt weniger Frauen als Männer auf und hinter den Bühnen.
- Es gibt weniger Frauen oder nicht-binäre Personen in Führungspositionen.
- Frauen werden schlechter bezahlt als Männer (Gender-Pay-Gap).

# Sexuelle Belästigung wird häufig verharmlost.

## Grenzverletzungen

Grenzverletzungen sind das Überschreiten der persönlichen psychischen oder körperlichen Grenze einer anderen Person. Grenzverletzungen sind Ausdruck von zu wenig Respekt gegenüber anderen.

Viele Grenzverletzungen sind absichtlich und gezielt. Es gibt aber auch unbeabsichtigte Grenzverletzungen, zum Beispiel aus Gedankenlosigkeit oder Ignoranz. Unbeabsichtigte Grenzverletzungen können oft wieder korrigiert werden, zum Beispiel wenn sich die grenzverletzende Person entschuldigt und ihr Verhalten verändert.

Ob eine Grenzverletzung als solche empfunden wird, hängt von vielen Dingen ab:  
zum Beispiel vom Ort der Begegnung und von der Beziehung der beteiligten Personen.

**Als Maßstab gilt immer das subjektive Erleben der geschädigten Person, aber auch objektive Faktoren (siehe AGG Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz und AGAM Allgemeine Geschäftsweisung der Stadt München).**

### Beispiele für Grenzverletzungen können sein:

- Missachten des körperlichen Mindestabstands.  
Zum Beispiel bei einem Gespräch oder in einer Arbeitssituation unerwartet und sehr nah an andere herantreten.
- Abfällige Bemerkungen machen.  
Zum Beispiel andere als „Mädchen“ oder „Bubi“ bezeichnen oder mit respektlosen Sprüchen ansprechen.
- Unpassende Bemerkungen machen.  
Zum Beispiel Bemerkungen zu Kleidung oder Aussehen machen, wenn es um einen fachlichen Austausch geht.
- Zu persönliche Fragen stellen.  
Zum Beispiel nach dem Privatleben von Kolleg\*innen.
- Missachten der Schamgrenzen und sexueller Normen in unterschiedlichen Kulturen.
- Ungewollte Berührungen (z. B. Tuscheln am Arm, Umarmung o. ä.).

## Sexuelle Belästigung

„Sexuelle Belästigung ist jedes unerwünschte sexuell bestimmte Verhalten, das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird.“  
(Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz AGG §3, Absatz 4)

Sexuelle Belästigung ist kein zufälliges Verhalten, das dem\*der Täter\*in versehentlich „passiert“. Auch wenn Täter\*innen oft sagen, dass sie solche Handlungen versehentlich begangen haben. Sexuelle Belästigung bis hin zu sexualisierter Gewalt sind Formen von Gewalt, die vorsätzlich und zielgerichtet ausgeübt werden.

Auch bei sexueller Belästigung bis hin zu sexualisierter Gewalt geht es um Machtmissbrauch. Im Gegensatz zu vielen Darstellungen steht Sexualität nicht an erster Stelle. Sexuelle Handlungen werden dazu verwendet, um Gewalt auszuüben und Macht auszunutzen. Es beginnt bei alltäglichen Belästigungen im Alltag wie Anstarren und geht bis zu schweren Formen wie Vergewaltigung.

### Sexuelle Belästigung tritt in verschiedenen Formen auf.

- **Verbal:**

Als sexuell anzügliche Bemerkung oder Witz herabwürdigender Art, zum Beispiel über sexuelle Aktivitäten, das Intimleben, über körperliche Vorzüge oder Schwächen, sowie unerwünschte Mails mit sexuellem Hintergrund oder Handlungen des\*der Täter\*in. Es können auch Andeutungen oder Versprechen sein, dass sexuelles Entgegenkommen berufliche Vorteile bringen könnte, oder sogar die Androhung beruflicher Nachteile bei sexueller Verweigerung. Es können auch Aufforderungen zu sexuellen Handlungen sein.

- **Non-Verbal:**

In Form von Gesten wie aufdringliches Starren, Hinterherpfeifen, unerwünschte Mails mit sexuellem Hintergrund oder Handlungen des\*der Täter\*in, zum Beispiel zweideutige Gesten, Vornahme von sexuellen Handlungen des\*der Täter\*in an sich selbst oder Exhibitionismus. Es können auch pornografische Darstellungen oder sexistische Bilder gezeigt, versendet oder aufgehängt werden, zum Beispiel am Arbeitsplatz, in Umkleieräumen, in der Kaffeeküche, im Pausenraum oder in sonstigen Räumen der Arbeitgeber\*in.

- **Physisch:**

Sexuell bestimmte körperliche Berührungen, zum Beispiel aufgedrängtes Umarmen, Küssen, Kneifen ins Gesäß, Berührungen, oft scheinbar zufällig. Es kann auch das Erzwingen sexueller Handlungen sein.





## Digitale Gewalt

Digitale Medien wie Handy, PC oder Internet sind Teil unseres Alltags geworden. Wenn damit Menschen gezielt angegriffen, beleidigt, bloßgestellt, isoliert, beschimpft, erpresst und bedroht werden, ist es digitale Gewalt.

### Digitale Gewalt tritt in verschiedenen Angriffsformen auf.

- Digitale Gewalt zielt auf Herabsetzung, Rufschädigung, soziale Isolation und die Nötigung oder Erpressung eines bestimmten Verhaltens der Betroffenen.
- Die Möglichkeit, unerkannt zu bleiben, sowie die vielen unterschiedlichen Möglichkeiten digitaler Kommunikation erleichtern die Angriffe.
- Oft findet digitale Gewalt auf sozialen Plattformen statt.

### Digitale Gewalt findet aber auch zwischen Menschen statt, die sich kennen:

- Digitale Gewalt passiert oft bei Partnerschaftsgewalt, Stalking und Trennung.
- Digitale Gewalt funktioniert nicht getrennt von „analoger Gewalt“, sie stellt meist eine Ergänzung oder Verstärkung von Gewaltverhältnissen und Gewaltdynamiken dar.



Quelle: eaf-Berlin

## Rechtliche Grundlagen

Das **Grundgesetz** (GG) legt in Art. 1 fest, dass die Würde des Menschen unantastbar ist. Ferner ist in Art. 3, Abs. 2 GG festgelegt, dass Männer und Frauen gleichberechtigt sind. Ebenso heißt es in Art. 3 Abs. 3 GG, dass niemand u. a. wegen seines Geschlechts benachteiligt oder bevorzugt werden darf. Weitere relevante Artikel sind Art. 2 Abs.1 und 2 GG: Persönlichkeitsrecht, Freiheit und körperliche Unversehrtheit der Person sowie Art. 12 Abs.1 GG: Berufsfreiheit.

Das **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz** (AGG) schützt seit 2006 vor Diskriminierung aus unterschiedlichen Gründen und verbietet ausdrücklich sexuelle Belästigung (§ 3 Abs. 4 AGG).

Mit § 184i **Strafgesetzbuch** hat der Gesetzgeber 2016 sexuelle Belästigung unter Strafe gestellt. Auch eine Vielzahl von Einzelhandlungen als Bestandteil einer sexualisierten Belästigung kann strafrechtlich verfolgt und mit hohen Geldstrafen oder Gefängnisstrafe belegt werden.

Daneben existieren weitere Straftatbestände (z. B. Nachstellung gemäß § 238 StGB, Nötigung gemäß § 240 StGB, sexuelle Nötigung und Vergewaltigung gemäß § 177 StGB), die den individuellen Lebensbereich und die sexuelle Selbstbestimmung schützen sollen.

In ihrer **Allgemeinen Geschäftsanweisung (AGAM)** regelt die Landeshauptstadt München als Arbeitgeberin einen geschlechtergerechten und diskriminierungsfreien Umgang: Grundsatz – 1.2.1. AGAM: „Es sind alle Maßnahmen und Verhaltensweisen zu unterlassen, wodurch Menschen aufgrund ihres Geschlechts, ihres Alters, ihrer kulturellen, sozialen und ethnischen Herkunft, Hautfarbe, Religion, Weltanschauung, Behinderung oder sexuellen und geschlechtlichen Identität (...) beleidigt, belästigt, verletzt oder in sonstiger Weise diskriminiert werden oder sich diskriminiert fühlen.“

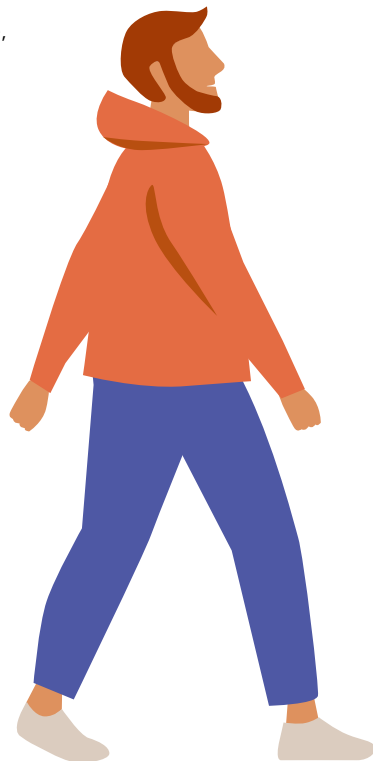
**Unterlassung – 1.2.2. AGAM:** Jegliche Form von Diskriminierung und sexueller Belästigung (sowohl gegenüber Bürger\*innen, Schutzbefohlenen als auch Mitarbeiter\*innen) ist zu unterlassen.

Das Personal- und Organisationsreferat der Landeshauptstadt München hat 2018 die 2. Auflage des Positionspapiers **„Gemeinsam. Für Respekt. Gegen Diskriminierung.“** veröffentlicht.

Ziel des städtischen Positionspapiers ist es, das Bewusstsein für eine Unternehmenskultur zu vertiefen, in der Offenheit und gegenseitige Wertschätzung nach wie vor die wichtigsten Werte sind, um Benachteiligung und Diskriminierung abzuwenden.

Bei Mobbinghandlungen und belastenden Konflikten, kommt die Dienstvereinbarung zum fairen Umgang am Arbeitsplatz und gegen **Mobbing (DV-fair)** zur Anwendung.

§ 5 DV-fair regelt dabei die konkreten Verfahrensschritte, die bei einem Verdacht auf Mobbinghandlungen zu ergreifen sind. Diese Dienstvereinbarung gilt nicht in Fällen der Diskriminierung oder sexuellen Belästigung.



## Notizen

[illegible]

## **IMPRESSUM**

**Herausgeberin:**  
Landeshauptstadt München  
Kulturreferat / Referatsleitung  
Burgstr. 4, 80331 München

**Redaktion:**  
Teresa Treiber und Veronika Kirschner

**Übersetzung in Einfache Sprache:**  
Monika Rüger

**Gestaltung:** Michèle Hofmann  
**Korrektorat:** Tina Rausch  
**Druck:** Landeshauptstadt München

**Illustrationen:**  
Adobe Stock, Münchner Kampagne  
„Gleichberechtigung schützt  
vor Gewalt“, Michèle Hofmann

**Stand:**  
2. aktualisierte Auflage Mai 2023