

Prävention gegen
Machtmissbrauch
und Übergriffe



Prävention gegen
Machtmissbrauch
und Übergriffe

Vorwort

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,

im Zuge der Diskussionen, die #MeToo ausgelöst hat, haben wir uns als Referatsleitung gemeinsam mit den Instituts- und Abteilungsleitungen im Kulturreferat viele Gedanken gemacht. Der Umgang miteinander, der in vielen Bereichen des Kulturbetriebs von einer besonderen Nähe und auch Körperlichkeit geprägt ist, erfordert das.

Wir haben uns entschieden, die stadtwweit gültigen Verhaltensregeln durch diese Broschüre zu ergänzen. Sie soll sensibilisieren für Machtmissbrauch, Grenzverletzungen und sexuelle Belästigung. Denn nur wenn wir hierfür Definitionen und damit Worte finden, können wir dagegen angehen.

Wir stellen uns der Fürsorgepflicht, die wir als Referatsleitung, Geschäftsleitung, Abteilungsleitungen, Institutsleitungen oder Geschäftsführungen der städtischen Kultur-GmbHs haben. Wir setzen auf Prävention und wir handeln, wo es die Situationen erfordern.

Wir sind ansprechbar - nehmen Sie uns beim Wort.



Dr. Hans-Georg Küppers



Anton Biebl

Warum?

Machtmissbrauch, Grenzverletzungen und sexuelle Belästigung führen zu einer massiven Störung des Betriebsfriedens. Sie schaffen ein einschüchterndes, stressbeladenes und entwürdigendes Arbeitsumfeld und können bei Betroffenen zu ernsten gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen.

Insbesondere sexuelle Belästigung kann erhebliche arbeits- oder dienstrechtliche Konsequenzen haben und auch strafrechtlich verfolgt werden.

Im Kulturreferat sorgen wir dafür, dass das Bewusstsein dafür geschärft wird. Bei Verdacht auf Machtmissbrauch, Grenzverletzungen oder sexuelle Belästigung verpflichten wir uns, alle notwendigen **Maßnahmen** zur Aufklärung und zum Schutz der betroffenen Personen einzuleiten.

Sie basieren auf:

- dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- den Regelungen der Landeshauptstadt München als Arbeitgeberin für einen geschlechtergerechten und diskriminierungsfreien Umgang:

*Grundsatz - 1.2.1. Allgemeine Geschäftsanweisung der Landeshauptstadt München (AGAM):
Es sind alle Maßnahmen und Verhaltensweisen zu unterlassen, wodurch Frauen und Männer aufgrund ihres Geschlechts, ihres Alters, ihrer kulturellen, sozialen und ethnischen Herkunft, Hautfarbe, Religion, Weltanschauung, Behinderung oder sexuellen und geschlechtlichen Identität (...) behelligt, 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.*

- dem Positionspapier „Gemeinsam. Für Respekt. Gegen Diskriminierung.“ der Landeshauptstadt München (abrufbar unter www.muenchen.de/por in der Rubrik „Chancengleichheit“)
- dem wertebasierten Verhaltenskodex zur Prävention von sexuellen Übergriffen und Machtmissbrauch des Deutschen Bühnenvereins

Regeln für den Umgang miteinander

Der Kulturbereich und die künstlerische Arbeit erfordern eine besonders vertrauens- und respektvolle Zusammenarbeit. Die Freiräume der Kunst dürfen nicht missbraucht werden.

Ein genauer Blick auf die strukturellen Rahmenbedingungen unserer Arbeit ist also wichtig. Denn Machtmissbrauch, Grenzverletzungen und sexuelle Übergriffe sind in der Regel keine individuellen Probleme einzelner Betroffener.

Machtgefälle, Abhängigkeitsverhältnisse, unausgewogene Geschlechterverhältnisse und ein weit verbreiteter „Geniekult“ begünstigen Übergriffe und Missbrauch.

Die Referats- und Geschäftsleitung des Kulturreferats, die Instituts- und Abteilungsleitungen sowie die Geschäftsführungen der Kultur-GmbHs und die Werkleitung der Münchner Kammerspiele haben sich darauf verständigt, einen **Verhaltenskodex** zu verabschieden. Er gilt für alle Beschäftigten in den städtischen Kultureinrichtungen.

Für alle gilt:

- **Unser Umgang miteinander ist von Wertschätzung und Respekt getragen.**
- **Ich kommuniziere eindeutig und klar.**
- **Ich bin mir bewusst, dass mein Verhalten bei meinem Gegenüber eine andere Wirkung erzielen kann als beabsichtigt. Ich gehe damit einfühlsam und verantwortungsvoll um und nehme mein Gegenüber ernst.**
- **Ich spreche Konflikte offen an und bemühe mich, sie fair zu lösen.**
- **Ich mache es mir zur Maxime, jede Form von Grenzverletzung zu vermeiden und unterlasse jede Form von sexueller Belästigung.**
- **Ich spreche unangemessenes Verhalten direkt an und schreite aktiv ein, wenn ich Zeug*in von Machtmissbrauch, Grenzverletzungen und sexueller Belästigung werde.**
- **Ich mache mir bewusst, dass die Übertragung von Macht immer auch mit einer besonderen Verantwortung und Vorbildfunktion verbunden ist.**
- **Ich nutze mögliche persönliche Abhängigkeitsverhältnisse einzelner Personen nicht aus.**

Beratungs- und Beschwerdestellen

Erfahrungen mit Machtmissbrauch, Grenzverletzungen oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz können sowohl Frauen als auch Männer machen. Solche Erfahrungen können auf allen Ebenen und in alle Richtungen der betrieblichen Hierarchie stattfinden, unabhängig von Alter, Aussehen, Familienstand, Bildung oder beruflicher Position.

Die Opfer solcher Übergriffe sollen ermutigt werden, sich zu wehren. Oftmals erfordert dies, Scham zu überwinden. Wichtig sind konkrete Hilfsangebote, die vertraulich in Anspruch genommen werden können.

Wenn Sie betroffen sind oder andere Personen in einer solchen Situation erleben, stehen Ihnen folgende Wege offen:

Personalrat informieren

Ihr Örtlicher Personalrat, der Referatspersonalrat, die Schwerbehindertenvertretung und auch die Konfliktlots*innen des Kulturreferats stehen Ihnen vertraulich als Anlaufstelle zur Verfügung. Sie können sich an eine Person Ihrer Wahl wenden. Alle Ansprechpartner*innen finden Sie im Intranet Wilma oder unter Telefon 089 233–23876 (Büro des Referatspersonalrats).

Das Münchner Volkstheater und die Münchner Volkshochschule haben eigens benannte Ansprechpartner*innen. Die Beschäftigten der Pasinger Fabrik und des Deutschen Theaters können sich an die Zentrale Beschwerdestelle für sexuelle Belästigung und häusliche Gewalt der Landeshauptstadt München wenden.

Vorgesetzte einbinden

Alle Führungskräfte im Kulturreferat mitsamt der Institute, Eigenbetriebe und Kultur-GmbHs sind gefordert. Sie können sich an Ihre*n direkte*n Vorgesetzte*n wenden. Außerdem steht es Ihnen frei, die nächsthöhere Instanz oder die Referatsleitung einzubinden.

Städtische Beschwerdestellen kontaktieren

Sie können sich direkt und vertraulich – ohne Einhaltung des „Dienstwegs“ – an folgende Stellen wenden:

**Zentrale Beschwerdestelle nach dem
Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz**
Telefon 089 233–92837
agg-beschwerdestelle@muenchen.de

**Zentrale Beschwerdestelle für sexuelle
Belästigung und häusliche Gewalt**
Telefon 089 233–26449
zbsb@muenchen.de

Weitere Ansprechpartner*innen

Alle städtischen Anlaufstellen zu Gleichstellung und Antidiskriminierung finden Sie im Internet unter www.muenchen.de/guad

Präventionsmaßnahmen 2019

- Allen Beschäftigten des Kulturreferats mit seinen Abteilungen, Instituten, Eigenbetrieben und GmbHs wird diese Broschüre zur Kenntnis gebracht. In Personalversammlungen, Informationsveranstaltungen, Dienstbesprechungen und Workshops soll darüber diskutiert werden. Initiiert werden kann dies von Führungskräften, Beschäftigten und Personalräten gleichermaßen.
- Alle Führungskräfte, Personalstellen sowie Personalräte im Kulturreferat haben die verpflichtende Schulung zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz bis zum Jahresende absolviert. Die Fortbildungsbeauftragten aktivieren diejenigen, die bislang ihrer Verpflichtung noch nicht nachgekommen sind. Im Anschluss an dieses Seminar wird die Vertiefungsschulung AGG zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz empfohlen.
- In Kooperation mit der Gleichstellungsstelle für Frauen wird eine Fortbildungsveranstaltung speziell für die Beschäftigten des Kulturreferats angeboten. Sie wird unter dem Arbeitstitel „Geschlechterstereotype und ihre Überwindung im Kulturbereich“ konzipiert und soll ab 2019 regelmäßig stattfinden. Die Teilnahme wird allen Interessierten offenstehen. Führungskräfte können Teilnahmeempfehlungen für ihre Beschäftigten aussprechen.
- Die Kulturreferatsleitung bestellt in Abstimmung mit der Gleichstellungsstelle für Frauen eine*n dezentrale*n Gleichstellungsbeauftragte*n für das Referat und für den Eigenbetrieb Münchner Kammerspiele mit Schauburg und Otto-Falckenberg-Schule.
- Von der*m dezentralen Gleichstellungsbeauftragte*n wird eine Arbeitsgruppe initiiert, in der Vertreter*innen aus allen Bereichen des Kulturreferats berücksichtigt sind. Diese Arbeitsgruppe setzt sich mit der Referatsleitung für die Einhaltung des Verhaltenskodex ein. Die Mitglieder stehen allen, die Beratung benötigen, als vertrauliche Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner zur Verfügung. Für diese Tätigkeit werden sie entsprechend qualifiziert. Die Arbeitsgruppe bietet einen geschützten Raum, in dem anonymisiert Fälle beraten werden können.
- Mit der Übertragung des Verhaltenskodex auf den Kreis der vom Kulturreferat Geförderten setzt das Kulturreferat ein klares Zeichen, dass Machtmissbrauch, Grenzverletzungen und sexuelle Belästigung nicht geduldet werden. Die Referatsleitung wird Zielvereinbarungen mit den zuständigen Führungskräften abschließen, um die Förderrichtlinien entsprechend anzupassen.

Ansprechpartnerin für Anregungen und Rückfragen:

Kulturreferat der Landeshauptstadt Münchens
Abteilung 3/Frauenkultur, Gender Mainstreaming-Bericht
Veronika Kirschner
Telefon 089 233-2 11 59
veronika.kirschner@muenchen.de

Begriffsbestimmungen

Machtmissbrauch

Machtmissbrauch liegt vor, sobald eine hierarchisch, strukturell oder situativ gegebene Machtposition ausgenutzt wird, um sachfremde Interessen oder Ziele durchzusetzen.

Beispiele für Machtmissbrauch können sein:

- Vorsätzliches Zurückhalten von dienstlich wichtigen Informationen
- Schikanöses Unterdrücken von Wortbeiträgen
- Beauftragung mit Tätigkeiten, die das Ansehen herabwürdigen
- Offene Drohungen oder subtile Anspielungen, die nötigen Charakter haben
- Erzwingung von Handlungen, die die Würde der Person beschädigen
- Willkürliche Ungleichbehandlung von Beschäftigten in Bezug auf deren berufliche Entwicklung

Grenzverletzungen

Grenzverletzungen sind das Überschreiten der persönlichen psychischen oder körperlichen Grenze einer anderen Person. Sie sind Ausdruck eines unzureichenden Respekts gegenüber anderen.

Grenzverletzungen können absichtlich und gezielt erfolgen, aber auch unbeabsichtigt, ungewollt und aus Gedankenlosigkeit.

Ob eine Grenzverletzung als solche empfunden wird, ist auch vom jeweiligen Kontext, d.h. vom Rahmen, in dem eine Begegnung stattfindet und von der Beziehung der beteiligten Personen, abhängig. Als Maßstab sind immer das subjektive Erleben des jeweiligen Opfers, aber auch objektive Faktoren (vgl. AGG oder AGAM) zugrunde zu legen.

Unbeabsichtigte Handlungen sind im Alltag korrigierbar, wenn die grenzverletzende Person dem Gegenüber mit einer respektvollen Haltung begegnet, sich entschuldigt und ihr Verhalten verändert.

Beispiele für Grenzverletzungen können sein:

- Missachtung des sozial adäquaten körperlichen Mindestabstands, z.B. im Gespräch oder unerwartetes und sehr nahes Herantreten in der Arbeitssituation
- Bezeichnungen wie „Mädchen“, „Bubi“ oder abfällige Bemerkungen, die den Respekt vor der anderen Person vermissen lassen
- Kommentare zu Kleidung, Aussehen oder Körper, wenn es um einen fachlichen Austausch geht
- zu persönliche Fragen nach dem Privatleben von Kolleg*innen
- ungefragte und nicht notwendige Berührungen im Arbeitskontext
- Berührungen, die die persönliche Grenze der berührten Person überschreiten

Sexuelle Belästigung

Sexuelle Belästigung ist jedes unerwünschte sexualisierte Verhalten, das ohne das Einverständnis oder gegen den Willen des*r Betroffenen geschieht. Es ist ein Übergriff, der die Würde der betroffenen Person verletzt.

Sexuelle Belästigung ist kein zufälliges Verhalten, das dem Täter oder der Täterin versehentlich „passiert“. Auch wenn Täter*innen oft vorgeben, solche Handlungen versehentlich begangen zu haben. Sexuelle Belästigung ist eine Form von Gewalt, die vorsätzlich und zielgerichtet ausgeübt wird.

Beispiele für sexuelle Belästigung:

- Anzügliche Bemerkungen und Witze über den Körper oder das sexuelle Verhalten von anderen, obszöne Äußerungen
- Andeutungen oder Versprechen, dass sexuelles Entgegenkommen berufliche Vorteile bringen könnte bzw. Androhung beruflicher Nachteile bei sexueller Verweigerung
- Unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen
- Sexuell bestimmte körperliche Berührungen, wie z.B. aufgedrängtes Umarmen, Küssen, Kneifen ins Gesäß
- Scheinbar zufällige körperliche Kontakte, wie z.B. Berühren der weiblichen Brust
- Vornahme von sexuellen Handlungen des Täters an sich selbst, Exhibitionismus

Impressum

Herausgeber:

Landeshauptstadt München, Kulturreferat
Referatsleitung
Burgstr. 4, 80331 München

Redaktion, Gestaltung:

Veronika Kirschner, Rüdiger Veh

Druck:

WIRmachenDRUCK GmbH

Stand:

Februar 2019

Fotonachweis

Titel: imago/Bildgehege

Sexuelle Bildung

Sexuelle Bildung ist ein Prozess, der sich über die gesamte Lebensdauer erstreckt. Sie umfasst die Vermittlung von Wissen, Fähigkeiten und Werten, die für eine verantwortungsvolle Sexualität notwendig sind.

Die sexuelle Bildung sollte auf der Grundlage von Respekt, Gleichberechtigung und Selbstbestimmung aufgebaut sein. Sie sollte auch die Förderung von Toleranz und Verständnis für die Vielfalt der Sexualität einschließen.

Die Bedeutung der sexuellen Bildung

Die sexuelle Bildung ist von zentraler Bedeutung für die Gesundheit und das Wohlbefinden der Menschen. Sie trägt dazu bei, die Verbreitung von sexuell übertragbaren Infektionen zu reduzieren und die Entscheidungsfähigkeit der Menschen zu stärken.

Darüber hinaus fördert die sexuelle Bildung die Selbstachtung und die Fähigkeit, eigene Bedürfnisse und Grenzen zu setzen. Sie ist ein wichtiger Bestandteil der allgemeinen Bildung und trägt zur Entwicklung von mündigen Bürgern bei.

Die sexuelle Bildung sollte in Schulen, Familien und in der Gemeinschaft verankert sein. Sie sollte auf die individuellen Bedürfnisse und Hintergründe der Menschen zugeschnitten sein.

Impressum

Verlag: ...
Herausgeber: ...
Redaktion: ...
Vertrieb: ...
Kontakt: ...
Druck: ...
Jahr: ...
ISBN: ...