

## **Prävention und Bekämpfung von digitaler Gewalt**

Prävention und Bekämpfung von digitaler Gewalt  
Antrag Nr. 20-26 / A 02540 von der Fraktion DIE GRÜNEN – ROSA LISTE, SPD / Volt -  
Fraktion vom 18.03.2022

### **Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 09556**

6 Anlagen

Nr. 1 Antrag Nr. 20-26 / A 02540

Nr. 2 Protokoll des Stadtratshearings vom 08.07.2021

Nr. 3 Abfrage bei den Referaten und Eigenbetrieben

Nr. 4 Antworten der Referate und Eigenbetriebe auf die Abfrage zum Stadtratsantrag

Nr. 5 Tabellarische Zusammenfassung der Ergebnisse der Abfrage bei den Referaten und  
Eigenbetrieben (Anlage 4)

Nr. 6 Mitzeichnung und Stellungnahme der Gleichstellungsstelle

### **Beschluss des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 15.11.2023 (VB)**

Öffentliche Sitzung

## **I. Vortrag des Referenten**

### **1. Einleitende Hinweise zur Beschlussvorlage**

Der dieser Beschlussvorlage zu Grunde liegende Antrag ist Teil eines Paketes von weiteren vier Stadtratsanträgen (Nr. 20-26 / A 02539, Nr. 20-26 / A 02542, Nr. 20-26 / A 02543/A2, Nr. 20-26 / A 02541/A2), die im Zusammenhang mit einer geschlechtergerechten Gestaltung der Digitalisierungsstrategie der Landeshauptstadt München (LHM) stehen und vom IT-Referat (RIT) sowie dem Referat für Bildung und Sport (RBS) beantwortet werden.

Die Anträge basieren auf einem Stadtratshearing vom 08.07.2021 zu dieser Thematik (**Anlage Nr. 2**). Dort wurde der Vertreter des IT-Referats (IT-Sicherheitsmanagement) nach den Bereichen gefragt, in denen am wahrscheinlichsten mit digitaler Gewalt gegen Frauen gerechnet werden müsse. Seine Antwort lautete: überall dort, wo über IT-Services der Stadt München Kommunikation ermöglicht wird.

Um dem Stadtrat ein konkretes und praxisnahes Bild von den Erscheinungsformen digitaler Gewalt bei der LHM als Arbeitgeberin und Dienstherrin zu vermitteln, stellt das POR dar, an welchen Stellen digitale (im besonderen Maße auch geschlechtsspezifische) Gewalt vorkommt oder vorkommen kann. Das derzeit bestehende Präventions- und Interventionsangebot wird ebenso beschrieben wie die anlässlich des Antrags entwickelten Maßnahmen, insbesondere der geplanten Fortbildungsangebote (**vgl. Ziff. 7**). Das Referat für Bildung und Sport (RBS) hat

zudem Projekte mit dem Ziel der Sensibilisierung zum Umgang mit digitaler Gewalt vorgestellt (vgl. Ziff. 8).

## 2. Verwendete Definitionen zu (geschlechtsspezifischer) digitaler Gewalt

Da es derzeit keine allgemeingültige juristische oder wissenschaftliche Definition für digitale (geschlechtsspezifische) Gewalt gibt,<sup>1</sup> werden die den Ausführungen der Beschlussvorlage zugrunde liegenden Definitionen für die Begriffe „geschlechtsspezifische Gewalt“, „digitale Gewalt“ und „geschlechtsspezifische digitale Gewalt“ im Folgenden erläutert:

In München wurde im Rahmen der Aktionsplanerstellung mit dem Schwerpunkt geschlechtsspezifische Gewalt in einer umfassenden Beteiligung, innerstädtisch wie auch mit der Zivilgesellschaft, eine gemeinsame Definition für den Begriff der **geschlechtsspezifischen Gewalt** auf der Grundlage der Istanbul-Konvention erarbeitet:<sup>2</sup>

*„Geschlechtsspezifische Gewalt ist eine Form der Gewalt, die sich gegen die geschlechtliche und/oder sexuelle Selbstbestimmung richtet.“<sup>3</sup>*

*Geschlechtsspezifische Gewalt reproduziert ein gesellschaftliches und strukturelles Machtverhältnis, sie wirkt nicht nur individuell, sondern stabilisiert dieses Machtverhältnis zwischen den Geschlechtern auf gesellschaftlicher Ebene.*

*Geschlechtsspezifische Gewalt betrifft zum überwiegenden Teil Frauen und Mädchen sowie nicht-binäre Menschen und Menschen die nicht heterosexuell und/oder nicht cis-geschlechtlich<sup>4</sup> sind. Geschlechtsspezifische Gewalt wird nicht ausschließlich, aber zum überwiegenden Teil von Männern ausgeübt. Auch Männer und Jungen werden Opfer geschlechtsspezifischer Gewalt, sie sind jedoch deutlich seltener und nicht strukturell betroffen. Geschlechtsspezifische Gewalt wird nicht ausschließlich, aber zum überwiegenden Teil von Männern gegenüber Frauen, nichtbinären Menschen und auch gegenüber anderen Männern ausgeübt. Das heißt, auch Frauen können Täterinnen sein.*

*Der Begriff „Gewalt gegen Frauen“ wird als eine Menschenrechtsverletzung und eine Form der Diskriminierung der Frau verstanden und bezeichnet alle Handlungen geschlechtsspezifischer Gewalt, die zu körperlichen, sexuellen, psychischen oder wirtschaftlichen Schäden oder Leiden bei Frauen führen oder führen können, einschließlich der Androhung solcher Handlungen, der Nötigung oder der willkürlichen Freiheitsentziehung, sei es im öffentlichen oder privaten Leben. Beispiele für geschlechtsspezifische Gewalt sind sexualisierte Gewalt, Partnerschaftsgewalt, Gewalt gegen inter\*, nicht-binäre Menschen und trans\* Menschen, FGM/C, Zwangsverheiratung.“*

Unter **digitaler Gewalt** werden zumeist mit Hilfe elektronischer Kommunikationsmittel, insbesondere über soziale Medien, über Mobiltelefonie oder sonstige Kommunikationswege im Internet umgesetzte Handlungsweisen wie verschiedene Formen von Beleidigung, Herabsetzung, Verleumdung, üble Nachrede, Belästigung, Diskriminierung, Bedrohung,

1 BT-Drs.19/6174, S. 3 Ziff. 1.

2 Europäische Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern - 2. Aktionsplan der Landeshauptstadt München Schwerpunkt: Geschlechtsspezifische Gewalt 2022 – 2024, S. 9f., abrufbar unter: <https://wilma.muenchen.de/search?term=istanbul>

3 Der Begriff ‚Geschlecht‘ bezeichnet die gesellschaftlich geprägten Rollen, Verhaltensweisen, Tätigkeiten und Merkmale, die eine bestimmte Gesellschaft als für Frauen und Männer angemessen ansieht.

4 Cis-geschlechtlich bezeichnet Menschen, deren Geschlecht Geschlechtsidentität übereinstimmt mit dem Geschlecht, das Ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde. Das Gegenteil von cis ist trans\*, damit werden Menschen bezeichnet, deren Geschlechtsidentität nicht mit dem Geschlecht, das Ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde, übereinstimmt.

Nachstellung und Nötigung zusammengefasst.<sup>5</sup> Die körperliche, psychische oder sexuelle Integrität wird dabei mit digitalen Mitteln verletzt.<sup>6</sup> Dazu gehören auch das sog. Cybermobbing sowie Hassrede / Hatespeech. Hatespeech zielt darauf ab, bestimmte Meinungen, Bewegungen, Personen(-gruppen) unter Verwendung von z.B. rassistischer, sexistischer, homo- und transfeindlicher Denkmuster und Beleidigungen abzuwerten. Sie ist eine Form der gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit und wird vielfach von rechtsextremen und rechtspopulistischen Akteur\*innen koordiniert eingesetzt, um Menschen einzuschüchtern bzw. bestimmte Meinungen zu manipulieren und scheinbar alternative Narrative zu entwickeln.<sup>7</sup>

Von **geschlechtsspezifischer digitaler Gewalt** wird ausgegangen, wenn Menschen aufgrund ihres Geschlechts Gewalt ausgesetzt sind, oder wenn es sich um eine Gewaltform handelt, von der Frauen, trans\*, intergeschlechtliche oder nicht-binäre Menschen überproportional betroffen sind. Dazu zählen unter anderem:<sup>8</sup>

Online- oder Cyberstalking, z.B. Nachrichtenterror, Installierung von Spy-Apps oder anderer Formen der Überwachung z.B. im Kontext häuslicher und sexualisierter Gewalt

- Erpressung und Drohung mit der Veröffentlichung privater Nacktfotos/pornographischem Material, Anfertigung von Bildmontagen mit sexualisierten und pornografischen Inhalten und Einstellung ins Netz
- sexuelle Belästigung, z.B. ungewollte Zusendung von Nacktfotos, pornographischem Material bzw. Nachrichten, sexuelle Avancen oder Nachrichten mit explizit sexuellem Inhalt und/oder nicht einvernehmliches „Sexting“
- Das bewusste Verbreiten von Gerüchten oder Zwangsoutings, beispielsweise bezüglich der sexuellen Aktivität, des Gesundheitszustands, sexueller Orientierung einer Person
- Herstellen und/oder Verbreiten heimlich hergestellter Nacktfotos/pornographischem Material/Aufnahmen sexualisierter Gewalt im Internet, hierzu gehören auch das heimliche Fotografieren unter dem Rock („Upskirting“)
- Erstellen von Fake-Profilen, Versenden von Informationen, etc. mit einer falschen Identität (sog. Identitätsdiebstahl)
- Hacken von Konten, z.B. um Passwörter zu verändern, die eine Kontaktaufnahme nach außen oder das Abheben von Geld erschweren
- digitale Diskriminierung, z.B. durch einen Algorithmus oder digitale Zugangsbarrieren

Digitale Gewalt ist regelmäßig eng mit analoger Gewalt verknüpft und stellt meist eine Fortsetzung oder Ergänzung von Gewaltverhältnissen und -dynamiken dar, kann sich aber auch auf das analoge Leben übertragen. Im Unterschied zu analoger Gewalt kann digitale Gewalt rund um die Uhr vor einem potentiell riesigen Publikum durch Täter\*innen erfolgen, die ggf. anonym bleiben können.<sup>9</sup> Studien über Formen und Ausmaß digitaler Gewalt gegen Frauen in Deutschland, die Aussagen darüber zulassen, wie viele Frauen tatsächlich von welchen Formen digitaler Gewalt betroffen sind und wie groß der Anteil der Betroffenen in Deutschland ist, fehlen bislang.<sup>10</sup>

5 BT-Drs.19/6174, S. 3 Ziff. 1; <https://bayern-gegen-gewalt.de/gewalt-infos-und-einblicke/formen-von-gewalt/digitale-gewalt/#sec1>

6 <https://beratung-bonn.de/themen/digitale-gewalt/>

7 Bundesverband Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe, Nivedita Prasad (Hg.) Geschlechtsspezifische Gewalt in Zeiten der Digitalisierung, S. 10.

8 Bundesverband Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe, Nivedita Prasad (Hg.) Geschlechtsspezifische Gewalt in Zeiten der Digitalisierung, S. 22.

9 Bundesverband Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe, Nivedita Prasad (Hg.) Geschlechtsspezifische Gewalt in Zeiten der Digitalisierung, S. 22.

10 BT-Drs.19/6174, S. 2.

### 3. Zusammenfassung der Ergebnisse

Digitale (geschlechtsspezifische) Gewalt kann innerhalb der Stadtverwaltung überall dort vorkommen, wo digitale Kommunikationsmittel verwendet werden und betrifft daher potentiell alle Dienststellen. Dies gilt umso mehr, als dass sich auch die Kommunikation mit Bürger\*innen im Zuge der Digitalisierung vermehrt in den digitalen Raum verlagert hat. Digitale Gewalt kann bei persönlichem Kontakt zu Beschäftigten der LHM, wie z.B. bei Parteiverkehr und in der Sozialarbeit, zudem regelmäßig eng mit analoger Gewalt verknüpft sein und deren Fortsetzung, Ergänzung oder Verstärkung darstellen.<sup>11</sup> Bestimmte Formen (geschlechtsspezifischer) digitaler Gewalt, die derzeit besonders im Fokus der öffentlichen Diskussion stehen, und auf Online-Portalen oder sozialen Plattformen vorkommen, wie z.B.

- Erstellen von Fake-Profilen, Identitätsdiebstahl oder das Hacken von Konten
- Ausspionieren und Abfangen von Daten mit und ohne Spyware
- Ortung und digitale Überwachung von Personen durch PC und Handy
- Drohen mit der Verbreitung intimer und gegebenenfalls bearbeiteter Fotos und Filme, um die Betroffenen zu einer bestimmten Handlung zu nötigen

haben für die LHM als Arbeitgeberin und Dienstherrin demgegenüber bisher keine und wohl auch künftig eher geringe Relevanz.

Wegen digitaler Gewalt zwischen Beschäftigten der LHM musste in den letzten Jahren erfreulicherweise nur in wenigen Fällen personalrechtlich interveniert werden (vgl. **Ziff. 4.1.1** und **4.1.2**). Für die Intervention maßgeblich ist das etablierte Verfahren der Dienstaufsicht.

Da digitale Gewalt die digitale Teilhabe bedrohen kann, soll die Intranetplattform WILMA diesbezüglich einen geschützten Rahmen für alle Beschäftigten bieten. Dort erfolgte bisher ganz überwiegend ein kollegialer und respektvoller Austausch. Dies mag wohl auch daran liegen, dass das Gefahrenpotenzial der internen Kommunikationskanäle der LHM für die auf öffentlichen sozialen Medien verbreiteten Formen digitaler Gewalt mangels Anonymität und geringer(er) Öffentlichkeitswirksamkeit deutlich herabgesetzt ist.<sup>12</sup>

Um stadtweit einen Überblick über Fälle digitaler Gewalt seitens der Bürger\*innen bzw. Kund\*innen gegenüber den Beschäftigten zu erhalten, hat die ZAGG beim Direktorium, der Gleichstellungsstelle für Frauen, der Koordinierungsstelle zur Gleichstellung von LGBTIQ\*, den Referaten und Eigenbetrieben eine Stellungnahme u.a. zu dort bekannten Fällen, besonders betroffenen Bereichen sowie den vorhandenen Unterstützungsangeboten eingeholt. Zudem haben die ZAGG (vgl. **Ziff. 5.3**) und die für die Gewährung von Rechtsschutzhilfe zuständige Stelle, POR-4/1 (vgl. **Ziff. 5.4**) die dort bekannten Fälle mit Bezug zu digitaler Gewalt dargestellt.

Die Rückmeldungen auf die stadtweite Abfrage bei den Referaten und Eigenbetrieben (Anlagen Nr. 3, 4 und 5) haben ergeben, dass die Beschäftigten bestimmter Referate und Eigenbetriebe mit viel Parteiverkehr besonders betroffen sind, bei den örtlichen Gleichstellungs-, Geschäfts- und Personalstellen ansonsten aber nur wenige Vorfälle

<sup>11</sup> Bundesverband Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe, Nivedita Prasad (Hg.) „Geschlechtsspezifische Gewalt in Zeiten der Digitalisierung“, S. 25ff.

<sup>12</sup> Vgl. Ziff. 4 und Stellungnahme des RIT zur Masterarbeit „Automatisierte Detektion von Hatespeech im Genderkontext mit maschinellen Lernverfahren“ (Anlage 4).

vorliegen. Bei den gemeldeten Fällen handelt es sich mehrheitlich um Beschwerden von Bürger\*innen über (korrektes) Verwaltungshandeln, die persönliche Angriffe auf Sachbearbeiter\*innen enthalten.

Die bestehenden Unterstützungsangebote werden überwiegend als ausreichend wahrgenommen. Vielfach wurde der Wunsch nach mehr Sensibilisierung der Mitarbeitenden und Führungskräfte, vor allem durch Fortbildungsangebote sowie die Bereitstellung von leicht zugänglichen Informationen zu dem Thema digitale Gewalt, geäußert.

Die vorhandenen Präventions- und Interventionsmaßnahmen und dahinterliegende Prozesse greifen nach Auffassung des POR ebenso wirksam bei digitaler Gewalt wie bei analoger Gewalt. Sie müssen allerdings teilweise um deren spezielle Anforderungen, insbesondere in dem sich stetig fortentwickelndentechnischen Bereich, im Sinne eines fortlaufenden Prozess ergänzt werden. Hierzu tauschen sich die personalverantwortlichen und -beratenden Stellen und dem RIT aus. Hier nimmt die ZAGG eine wesentliche Rolle ein, da sie die zentrale Beschwerde- und Beratungsstelle ist für alle Fälle digitaler Gewalt, die einen Bezug zu Diskriminierung, sexueller Belästigung, Stalking oder häuslicher Gewalt haben, unabhängig davon, ob diese zwischen Beschäftigten oder von Bürger\*innen gegenüber den Beschäftigten passiert.

Ziel des POR bei der Bekämpfung digitaler Gewalt ist - dem Wunsch der zentralen und örtlichen Anlaufstellen, Referate und Eigenbetrieb entsprechend - vor allem die weitere Sensibilisierung und Information der Führungskräfte, Dienststellen und Beschäftigten für das Thema, die Aufklärung und Information über bestehende Unterstützungsangebote sowie die Erweiterung des Fortbildungsangebots. Zudem haben sich im Zuge dieser Stadtratsanfrage neue Arbeitsbeziehungen zwischen Bereichen des POR, den zentralen und dezentralen Anlaufstellen sowie dem RIT zu diesem Thema etabliert. Diese werden derzeit u.a. genutzt, um die Vorschläge und Bedarfe der Referate, Eigenbetriebe und Fachstellen zu Prävention und Intervention bei digitaler Gewalt zu diskutieren.

#### **4. Zu Ziff. 1 des Antrags: Überblick über die Erscheinungsformen (geschlechtsspezifischer) digitaler Gewalt zwischen den Beschäftigten der Stadtverwaltung sowie Präventions- und Interventionsmaßnahmen**

Die Stadtverwaltung wurde in Ziffer 1 des Antrags u.a. gebeten darzustellen, an welchen Stellen digitale (im besonderen Maße auch geschlechtsspezifische) Gewalt innerhalb der Verwaltung vorkommt oder vorkommen kann. Es sollten zudem Maßnahmen zur Prävention oder Intervention entwickelt werden, wie z.B. Meldestellen, Maßnahmen und dahinterliegende Prozesse. Fälle digitaler Gewaltausübung seitens der Bürger\*innen werden gesondert unter Ziff. 5 erläutert.

Im Folgenden wird zunächst ein Überblick über die in der Praxis vorkommenden Erscheinungsformen digitaler Gewalt zwischen den Beschäftigten der Stadtverwaltung sowie die bereits bestehenden Interventions- und Präventionsmaßnahmen gegeben (Ziff. 4.1 – 4.5). Anschließend werden ergänzende Handlungsmöglichkeiten aufgezeigt (Ziff. 4.6).

##### **4.1 Intervention durch Mittel der Dienstaufsicht**

Die Ausübung digitaler Gewalt durch Beschäftigte stellt in der Regel einen Verstoß gegen

dienstliche Pflichten dar, der im Wege der Dienstaufsicht geahndet wird. Innerhalb der Stadtverwaltung kann dies theoretisch überall dort vorkommen, wo Beschäftigte über die IT-Services der Stadt München miteinander kommunizieren. Als Medien kommen hierfür (Video-)Telefonie, E-Mail, Chat, z.B. über WiLMA oder Webex, oder die Social-Intranet Plattform WiLMA in Betracht. Für die dienstaufsichtliche Beurteilung spielt die Unterscheidung zwischen digitaler und analoger Gewalt in der Regel keine Rolle. So ist es unerheblich, ob eine Beleidigung per E-Mail, per Schreiben über die Hauspost oder persönlich erfolgt. Allerdings kann Publizität für die Schwere eines Pflichtverstoßes von Bedeutung sein, z.B. wenn eine beleidigende Äußerung per E-Mail an einen großen Verteiler versandt und damit ggf. auch das Betriebsklima erheblich gestört wird.

Für die Dienstaufsicht gibt es zwei zuständige Stellen: die Rechtsabteilung im Personal- und Organisationsreferat, POR-4/1 sowie die Zentrale Beschwerdestelle nach dem AGG für sexuelle Belästigung, häusliche Gewalt und Mobbing (ZAGG), POR-4/42. Dienstpflichtverstöße sind beiden Stellen über den Dienstweg und das stadtweit einheitliche Formular „Antrag auf dienstaufsichtliche Prüfung“ mitzuteilen. Es werden dabei sowohl innerdienstliche als auch außerdienstliche Pflichtverstöße von Beamt\*innen und Tarifbeschäftigten geprüft und ggf. geahndet. Verdachtsfälle gehen entweder unmittelbar ein – etwa im Wege einer Beschwerde – oder werden durch die Referate an POR-4 zur Bearbeitung weitergegeben. Auch das WiLMA-Webmanagement wendet sich bei Vorkommnissen auf WiLMA an die Stellen der Dienstaufsicht. Im Einzelnen:

#### **4.1.1 Fälle bei der Rechtsabteilung POR-4/1**

POR-4/1 ist für die Bearbeitung dienstaufsichtlicher Vorgänge aller Referate zuständig, sofern keine Sonderzuständigkeit<sup>13</sup> besteht. Eine themenbezogene Erfassung der Einzelfälle zu statistischen Zwecken ist nicht vorgesehen. Eine Abfrage bei den Sachbearbeiter\*innen innerhalb von POR-4/1 hat jedoch ergeben, dass in den letzten zwei Jahren insgesamt fünf Einzelfälle mit Bezug zu digitaler Gewalt bei POR-4/1 bearbeitet wurden. Hierbei hat es keine besonderen Auffälligkeiten, wie etwa eine Häufung in bestimmten Referaten oder bei der Verwendung bestimmter Medien, gegeben. In all diesen Vorgängen wurden dienstaufsichtliche Maßnahmen getroffen, die entsprechend des Gewichts der Pflichtverstöße im unteren bzw. mittleren Bereich angesiedelt waren, d.h. keine Kündigung zur Folge hatten.

#### **4.1.2 Fälle bei der ZAGG, POR-4/42**

##### **4.1.2.1 Sexuelle Belästigung, Diskriminierung, Stalking**

Die ZAGG, POR-4/42, ist neben der Beratung und Unterstützung der städtischen Beschäftigten und der Führungskräfte auch für die Bearbeitung dienstaufsichtlicher Vorgänge, die einen Bezug zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) aufweisen, sowie für offizielle Beschwerden zuständig. Diese können auch nach einer vertraulichen Beratung erhoben werden. Unter das AGG fallen sowohl Benachteiligungen aus rassistischen Motiven oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität als auch die sexuelle Belästigung. Zudem werden bei der ZAGG sämtliche Fälle von Stalking, auch ohne AGG-Bezug, bearbeitet.

<sup>13</sup> Zentrale Beschwerdestelle nach dem AGG, für sexuelle Belästigung, häusliche Gewalt und Mobbing (POR-4/42) und Antikorruptionsstelle (POR-S3).

Eine Abfrage im Bereich POR-4/42 hat ergeben, dass in den letzten zwei Jahren zwei Einzelfälle im Bereich Diskriminierung mit Bezug zu digitaler Gewalt gemeldet wurden. In den Einzelfällen fanden die Diskriminierungen sowohl per E-Mail als auch per Webex-Videokonferenz statt.

Hier hat die jeweils zuständige Führungskraft Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten unternommen.

Im gleichen Zeitraum wurden sechs Fälle im Bereich sexuelle Belästigung/Stalking gemeldet. Fünf dieser Fälle waren Belästigungen unter Kolleg\*innen, ein Fall war eine Belästigung durch eine externe Klientin. Diese fanden überwiegend via E-Mail statt, in einem Fall über einen Messengerdienst und in einem weiteren Fall über die WiLMA-Chat Funktion. In zwei Fällen wurden Abmahnungen ausgesprochen, in einem Fall wurde das Arbeitsverhältnis beendet, in den übrigen Fällen fanden Personalgespräche statt. Im Fall der externen Klientin wurden die E-Mail Adressen der betroffenen Kolleginnen abgeändert. In zwei der sechs Fällen waren Männer durch Stalking via E-Mail betroffen. Im Bereich häusliche Gewalt wurde ein Fall bekannt, in dem eine städtische Beschäftigte digitaler Gewalt durch eine ehemalige Partnerschaft ausgesetzt wurde. Dieser Fall wurde strafrechtlich verfolgt. Wegen problematischer Kommentare auf WiLMA, über die sich Beschäftigte beschwert hatten, waren in zwei Fällen Personalgespräche erforderlich.

#### **4.1.2.2 Mobbing und Cybermobbing**

Die ZAGG berät Führungskräfte, Personalvertretungen und Betroffene zum Thema Mobbing und Cybermobbing zwischen Beschäftigten, falls gewünscht auch vertraulich. Bei den Beratungsfällen gab es bisher keine Fälle von Mobbing, die sich ausschließlich oder überwiegend im digitalen Raum (der LHM) abspielten. Auch die Intranetplattform WiLMA oder der WiLMA-Chat wurden hierfür bisher nicht instrumentalisiert, vgl. dazu die weiteren Ausführungen unter **Ziff. 4.5.1.4. POR-4/1**, die für die dienstaufsichtliche Prüfung und Ahndung von Mobbinghandlungen zuständig wären, teilten mit, dass es in den letzten zwei bis drei Jahren keine entsprechenden Fälle gab.

## **4.2. Ergänzende Intervention durch technische Mittel**

Falls dies erforderlich sein sollte, veranlasst POR-4/1 bzw. die ZAGG beim RIT folgende Maßnahmen:

die Änderung der dienstlichen E-Mail-Adresse

- die Änderung der dienstlichen Handynummer
- die entsprechenden Änderungen im städtischen Telefonbuch bzw. Entfernung von Informationen aus dem Telefonbuch

Dies erfolgte bisher im Wesentlichen bei Stalking-Fällen.

Um ergänzende technische Maßnahmen im Bedarfsfall noch schneller veranlassen zu können, wird das RIT den zuständigen Stellen im POR, nach abgeschlossener interner Abstimmung, eine zentrale Kontaktstelle zur Bearbeitung bzw. Weiterleitung entsprechender Fälle nennen. Bei der Intervention auf WiLMA geht es vornehmlich darum, für andere sichtbare Äußerungen zu löschen. So sind WiLMA-Kommentare mit unangemessenem Inhalt so lange zu sehen, bis sie von den Administrator\*innen oder den Autor\*innen gelöscht oder anderen Beschäftigten gemeldet werden.

Zur einfachen Meldung von Kommentaren gibt es einen Menüpunkt „Inhalte melden“ über den Nutzer\*innen zu einer Eingabe-Maske gelangen, die auch weitergehende Informationen über Beschwerdestellen enthält. Werden problematische Kommentare durch das zentrale oder dezentrale Webmanagement gesichtet bzw. anderweitig gemeldet, die möglicherweise eine Dienstpflichtverletzung begründen (z.B. Beleidigungen, extremistische Aussagen und Verunglimpfungen von Einzelnen und Personengruppen), wird die Dienstaufsicht im POR eingebunden. Das Webmanagement ist gehalten, von gemeldeten Kommentaren zu Zwecken der Beweissicherung Screenshots zu fertigen und die Löschung der Kommentare mit den Stellen der Dienstaufsicht im POR abzustimmen. Die Zusammenarbeit zwischen dem Webmanagement und der Dienstaufsicht funktioniert bisher problemlos.

#### **4.3 Ergänzende Intervention durch Strafantrag bzw. Strafanzeige gegen Beschäftigte**

Neben den Mitteln der Dienstaufsicht stellt die LHM bei gravierenden Pflichtverstößen Beschäftigter, die zugleich Straftatbestände erfüllen, grds. Strafanzeige bei den Strafverfolgungsbehörden. Bei Opfern von sexueller Belästigung und häuslicher Gewalt wird die Entscheidung über einen Strafantrag bzw. eine Strafanzeige allerdings diesen selbst überlassen, da sie in der Regel im Rahmen eines Ermittlungsverfahrens als Zeug\*innen einer hohen psychischen Belastung ausgesetzt sind.

Bei digitaler Gewalt ist Schwerpunkt der Sachverhaltsaufklärung oftmals die Beweissicherung, also die Erstellung von geeigneten Bildschirmbildern für den Nachweis der Verletzungshandlungen. Hier unterstützen POR-4/1 sowie die ZAGG die Dienststellen und Beschäftigten, falls erforderlich, mit entsprechenden Hinweisen.

#### **4.4 Allgemeine Verhaltensvorgaben**

Als Arbeitgeberin hat die LHM ihre Erwartungen an ein kollegiales und respektvolles Verhalten der Beschäftigten untereinander in Form von Rechten und Pflichten umfassend niedergelegt. So verpflichtet die Allgemeine Geschäftsweisung der LHM gemäß Ziffer 1.2 zu diskriminierungsfreiem Umgang innerhalb und außerhalb der Stadtverwaltung. Laut den Grundsätze für Führung und Zusammenarbeit sind alle Beschäftigten verpflichtet, freundlich, respektvoll und wertschätzend zu kommunizieren. In der Dienstvereinbarung zum fairen Umgang am Arbeitsplatz und gegen Mobbing (DV-fair) wird betont, dass Mobbing und Cybermobbing nicht geduldet werden. Diese Vorgaben gelten selbstverständlich ebenso für die Kommunikation über digitale Medien, ohne dass es dafür ihrer ausdrücklichen Erwähnung bedarf. Nichtsdestotrotz bietet sich zur Klarstellung und Sensibilisierung der Beschäftigten an, diese dort künftig, z.B. im Rahmen von Aktualisierungen, zu nennen oder in Form von Beispielen zu berücksichtigen.

Die Grundlagen<sup>14</sup> der Antidiskriminierungsarbeit der LHM spielen auch bei der Bekämpfung digitaler Gewalt eine wichtige Rolle, da Abwertungen im digitalen Raum oftmals rassistische, sexistische, homo- und transfeindlicher Denkmuster zugrunde liegen. Die Anforderungen an

<sup>14</sup> u.a. Gleichstellungssatzung vom 10.11.1998, Gesamtstädtisches Leitbild, Perspektive München, Arbeitgebermarke Landeshauptstadt München (2009), Städtisches Gleichstellungskonzept - Leitsätze 2016, Dienstanweisung des Oberbürgermeisters zur Gleichstellungsarbeit in der Stadt, Integrationsvereinbarung, Interkulturelles Integrationskonzept, Stadtratsbeschluss zur Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsarbeit in der Stadtverwaltung vom 05.07.2012, Stadtratsbeschluss „München für Demokratie, Toleranz, Respekt - Die Münchner Handlungsstrategie gegen Rechtsextremismus, Rassismus und Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit“ vom 29.04.2015.



den Umgang mit Vielfalt spiegeln sich im Übrigen auch bei der dienstlichen Beurteilung wider. So sehen die Richtlinien für die dienstliche Beurteilung der Beamt\*innen und Arbeitnehmer\*innen vor, dass auch die Gleichstellungs- und Vielfaltkompetenz der Beschäftigten zu beurteilen ist.

#### **4.5 Verhaltensvorgaben für die Nutzung von WiLMA**

Das Social Intranet WiLMA bietet allen Kolleg\*innen in den Referaten und Eigenbetrieben der Stadtverwaltung die Möglichkeit, sich auf einer einheitlichen Plattform zu vernetzen, Informationen auszutauschen und gemeinsam zu arbeiten. Der auf viele Bereiche verteilte Wissens- und Erfahrungsschatz wird an einer zentralen Stelle zusammengeführt und für alle zugänglich gemacht. Informationen für die tägliche Arbeit können schnell und unkompliziert abgeholt werden, über aktuelle Entwicklungen werden alle auf dem Laufenden gehalten. Die dienststelleninterne, aber auch die abteilungs- und referatsübergreifende Zusammenarbeit wird gefördert. Kolleg\*innen, die an ähnlichen Themen arbeiten, können über WiLMA gefunden und kontaktiert werden.

Konkret besteht für Beschäftigte die Möglichkeit, unter Artikeln der Fachbereiche Kommentare zu veröffentlichen sowie Kolleg\*innen über den WiLMA-Chat anzuschreiben oder diese, wahlweise mit Videofunktion, anzurufen. Dies kann nicht anonym, sondern grundsätzlich nur mit dem im Telefonbuch geführten Namen, erfolgen.

WiLMA wird von der Stabsstelle Gesamtstädtisches Webmanagement (RIT-I-A5-Web) zentral im IT-Referat verwaltet. Darüber hinaus gibt es bei den Referaten Verantwortliche für die interne Kommunikation, d.h. auch den eigenen WiLMA-Auftritt. Diese Webredaktionen sind zwar organisatorisch an unterschiedlichen Stellen verankert, von der Referats- oder Geschäftsleitung bis zu den Fachabteilungen. Allerdings sind diese untereinander vernetzt und es besteht ein regelmäßiger, zentral organisierter Austausch. Die Administrator\*innen der Fachbereiche sind auch Moderator\*innen der Kommentarfunktion, d.h. sie entscheiden, ob sie unter ihren Beiträgen überhaupt Kommentare der Beschäftigten zuzulassen oder diese ggf. löschen. Vor einer Löschung erfolgt in der Regel Rücksprache mit der jeweils zuständigen Dienstaufsichtsstelle.

Bestehende Gesetze und die allgemeine Dienstanweisung der Landeshauptstadt München (AGAM) gelten ebenso wie die Dienstanweisung IT der Landeshauptstadt München (DA-IT) auch für den Austausch auf und die Verwendung von WiLMA.

##### **4.5.1 Dienstanweisung IT der Landeshauptstadt München**

Nach Ziffer 2.4 „Äußerungen im Intranet und Internet“ DA-IT<sup>15</sup> sind die Beschäftigten bei dienstlichen und privaten Äußerungen im Intranet und Internet im Zusammenhang mit der LHM (etwa auf sozialen Medien) insbesondere verpflichtet

- keine Rechte Dritter zu verletzen
- vertrauliche oder interne Informationen über Kund\*innen und Kolleg\*innen vertraulich zu behandeln und in keinem Fall zu veröffentlichen / Dritten gegenüber bekannt zu machen
- bei privaten Äußerungen im Internet kenntlich zu machen, dass der Beitrag eine persönliche Sicht widerspiegelt

- sich bei persönlichen Kommentaren weder über die LHM, noch über Kolleg\*innen oder Kund\*innen in herablassender Art und Weise zu äußern, sie gar zu beleidigen oder zu verleumden.

#### **4.5.2 WiLMA Guideline**

Ergänzt werden diese Verhaltensanforderungen um die Guideline für WiLMA, in denen Hinweise und Regeln für die Nutzung der Plattform enthalten sind. Dazu gehören u.a.

- respektvolle Kommunikation
- Unterlassen von bloßstellenden Äußerungen
- Unterlassen diskriminierender, sexistischer oder rassistischer Äußerungen
- Verbot der Weitergabe persönlicher Informationen von Kolleg\*innen wie zum Beispiel private Telefonnummern ohne deren Zustimmung

Die Guideline wird derzeit aus Anlass dieses Stadtratsantrags im Gremium der Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsstellen (GuAD)<sup>16</sup> überarbeitet. Ziel ist es, noch deutlicher darauf hinzuweisen, dass die LHM digitale Gewalt nicht duldet, welche dienstaufsichtlichen bzw. disziplinarischen Konsequenzen Verstöße in dem Bereich haben und welche Melde- und Beratungsstellen es gibt.

#### **4.6. Automatisierte Detektion von digitaler Gewalt**

Bereits im Stadtratshearing vom 08.07.2021 wurden die Möglichkeiten von künstlicher Intelligenz (KI) bei der automatisierten Erkennung sexualisierter digitaler Gewalt angesprochen. Damals war die allgemeine Einschätzung, dass die Fähigkeiten von KI-Lösungen, vergleichbar mit Virenscannern, zu diesem Zeitpunkt noch nicht geeignet seien, digitale Gewalt wirksam zu verhindern, da sie immer noch am Anfang ihrer Entwicklung stehen.<sup>17</sup> Die Feststellung von Schimpfwörtern reicht z.B. als Grundlage hierfür nicht aus. Abkürzungen, Ironie, Sarkasmus sowie Beleidigungen, die lediglich aus dem textuellen Kontext entstehen, können bislang nur unzureichend erkannt werden.<sup>18</sup>

#### **4.7 Unterstützungsangebote von Anlauf- und Beratungsstellen**

Beschäftigte, die von anderen Beschäftigten digitale Gewalt erfahren, können sich vor oder zusätzlich zu einer Meldung des Vorfalls bei verschiedenen dezentralen und zentralen Anlaufstellen beraten und unterstützen lassen. Im folgenden werden nur die zentralen Anlauf- und Beratungs- und Beschwerdestellen vorgestellt, allerdings können sich die Beschäftigten auch an die (örtlichen) Personalvertretungen, örtlichen Gleichstellungsbeauftragten, örtlichen Schwerbehindertenvertretungen, etc. wenden.

##### **4.7.1 Zentrale Beschwerdestelle nach dem AGG, für sexuelle Belästigung, häusliche Gewalt und Mobbing**

Die ZAGG ist Teil der stadtweiten Zentralen Anlauf-, Beratungs- und Beschwerdestellen, POR-4/4. Neben der dienstaufsichtlichen Einzelfallbearbeitung (vgl. **Ziff. 4.1.2**) berät und unterstützt sie alle städtischen Beschäftigten, insbesondere auch Führungskräfte, Personalvertretungen,

<sup>16</sup> Dazu gehören: Gleichstellungsstelle für Frauen, ZAGG, Fachstelle für Demokratie, KGL.

<sup>17</sup> Im Rahmen der Masterarbeit „Automatisierte Detektion von Hatespeech im Genderkontext mit maschinellen Lernverfahren“, die beim IT-Referat betreut wurde, wurde im Jahr 2022 untersucht, in welchen Bereichen des digitalen Raums der LHM Risiken für sexistische Hassrede bestehen und wie technische Lösungen aus dem Bereich Natural Language Processing (NLP) eingesetzt werden können, um mit sexistischer Hassrede umzugehen.

<sup>18</sup> Vgl. dazu auch die Stellungnahmen des RIT (Anlage 4).

Geschäftsleitungen und Personalstellen, beim weiteren Vorgehen bei Diskriminierung, (Cyber-)Mobbing, sexueller Belästigung, Stalking und häuslicher Gewalt. Hiervon umfasst sind, mit Ausnahme von Mobbing, sowohl Fälle zwischen Beschäftigten als auch Belästigungen von Seiten Dritter, d.h. Bürger\*innen. Damit ist sie die zentrale Anlaufstelle bei allen Fällen digitaler Gewalt mit Bezug zu den genannten Themen, unabhängig davon, ob diese zwischen Beschäftigten oder durch Bürger\*innen gegenüber Beschäftigten passieren. Gleichzeitig ist die ZAGG als zentrale Beschwerdestelle im Sinne des § 13 Abs. 1 AGG für die Entgegennahme und Bearbeitung von Beschwerden nach § 13 Abs. 1 AGG zuständig. Sie ergreift auch die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung sowie zum Schutz der Beschäftigten gem. § 12 Abs. 3 und 4 AGG.

#### **4.7.1.1 Beratungen und Beschwerdeverfahren**

Der Zugang zu (vertraulichen) Beratungen bei der ZAGG ist niedrighschwellig und ohne bürokratischen Aufwand möglich, d.h. Beschäftigte können sich auch während der Dienstzeit direkt telefonisch oder per E-Mail dort melden, ohne einen Dienstweg einhalten zu müssen oder Anträge/Formulare auszufüllen.

Die ZAGG berät Betroffene auf deren Wunsch auch vertraulich, u.a. um diesen eine rechtliche Einschätzung der Vorfälle zu geben, z.B. als (Cyber-)Mobbing oder sexuelle Belästigung. Damit ist grundsätzlich auch die Hemmschwelle sehr niedrig, der ZAGG Vorfälle zu melden. Auch wenn sich Gewalthandlungen von externen Dritten nicht gegen (bestimmte) Beschäftigte richten, berät die ZAGG Dienststellen zum weiteren Vorgehen, z.B. bei nicht-personenbezogenen Bürgerschreiben, die sich in strafrechtlich relevanter Weise gegen die politischen Positionen und Ausrichtung der LHM richten. So wurde z.B. in einem Fall Strafanzeige gegen den Absender einer beleidigenden Beschwerde über gendergerechte Sprache in einem Anschreiben der LHM gestellt.

#### **4.7.1.2 Ergänzende Maßnahmen bei digitaler Gewalt**

Das Vorgehen bei digitalen und analogen Gewalthandlungen unterscheidet sich regelmäßig nicht voneinander. Bei der Betreuung von Betroffenen digitaler Gewalt klärt und veranlasst die ZAGG aber ggf. zusätzlich erforderliche technische Maßnahmen mit den Kontaktstellen im RIT. Insofern wirkt die ZAGG darauf hin, dass die Beschäftigten nur eine Ansprechperson bei der ZAGG haben und die Schnittstellen mit dem RIT minimiert werden.

#### **4.7.1.3 Weitere Angebote und Maßnahmen**

Die Beratung berücksichtigt grundsätzlich immer alle Umstände des Einzelfalls mit dem Ziel, einen Weg zu finden, die Situation für die Betroffenen und ggf. Kolleg\*innen und Führungskräfte auch für die Zukunft nachhaltig zu verbessern. Dazu gehören auch die Durchführung geeigneter Präventionsmaßnahmen (vgl. § 12 Abs. 1 AGG) an den Dienststellen. Diese Möglichkeit besteht neben den regelmäßig von der ZAGG durchgeführten Schulungen und ist insbesondere dann sinnvoll, wenn Betroffene auch nach einer Beratung nicht genannt werden wollen. Denn dann kann die ZAGG ggf. an übergeordnete Hierarchieebenen herantreten und z.B. für bestimmte Bereiche „maßgeschneiderte“ Schulungen vorschlagen und durchführen..

Regelmäßig schult die ZAGG Führungskräfte zum Thema AGG und zum Schutz vor sexueller Belästigung („AGG-Antidiskriminierung im Arbeitsleben“, SFF 852 und „AGG spezial“, SFF

850), vgl. § 12 Abs. 2 Satz 2 AGG. In diesem Rahmen trägt sie zu einer Sensibilisierung der Mitarbeiter\*innen bzgl. digitaler Gewalt bei, da dort auch auf digitale Ausübungsformen eingegangen wird bzw. Beispiele aus dem digitalen Bereich genannt werden. Auf ihr Angebot macht die ZAGG außerdem durch gemeinsame Aktionstage mit den anderen Zentralen Anlauf-, Beratungs- und Beschwerdestellen (ZABB), auf sich aufmerksam.

#### 4.7.1.4 Cybermobbing

Cybermobbing steht für verschiedene Formen der Diffamierung anderer Menschen über das Internet. Betroffene werden z.B. durch beleidigende Texte, kompromittierende Fotos oder Videos, die z.B. in sozialen Netzwerken veröffentlicht werden, angegriffen oder der Lächerlichkeit ausgesetzt.<sup>19</sup> Der gravierendste Unterschied zum konventionellen Mobbing ist, dass sich diese Beleidigungen über das Internet mit einer hohen Geschwindigkeit und einer Reichweite verbreiten, jederzeit abrufbar einer breiten Öffentlichkeit zugänglich sind und ihre Entfernung teilweise gar nicht mehr möglich ist. Cybermobbing und Mobbing im sozialen Umfeld sind zudem oftmals stark miteinander verknüpft.<sup>20</sup>

Bei den Beratungen der ZAGG, die 2022 zu insgesamt 65 Fällen beraten hat, in denen Mobbingvorwürfe gegen Kolleg\*innen erhoben wurden, gab es bisher, wie in Ziff. 4.1.2.2 dargestellt, keine Fälle von Mobbing, die ausschließlich oder überwiegend im digitalen Raum (der LHM) geschahen. Hierbei spielt wohl eine wesentliche Rolle, dass es stadintern keine anonyme Kommunikation gibt. Denn die Anonymität des Internets trägt entscheidend zur Verstärkung von konventionellem Mobbing bei. Sie enthemmt die Täter\*innen, da diese häufig keine negativen Reaktionen oder Konsequenzen befürchten müssen.<sup>21</sup> Nur in Einzelfällen berichteten Beschäftigte von digitalem Mobbing über private Nachrichtendienste, wie z.B. WhatsApp.

Die ZAGG ist an der Pflichtschulung für Nachwuchskräfte („Vielfalt gewinnt“) beteiligt und berücksichtigt bei der Konzeption, dass Frauen und jüngere Menschen besonders häufig betroffen sind sowie Schüler\*innen und Auszubildende bzw. Lehrlinge das höchste Mobbing- und Cybermobbingrisiko haben.<sup>22</sup> Das Thema Cybermobbing und die bei der LHM bestehenden Verfahren und Regelungen werden daher inhaltlicher Bestandteil der Schulung sein.

#### 4.7.1.5 Häusliche Gewalt

Gewalt mittels digitaler Medien stellt häufig eine Fortsetzung oder Ergänzung von Gewalt in (Ex-)Partnerschaften dar, zum Beispiel in Form von Nötigung, Bedrohung und der Nachstellung (Stalking).<sup>23</sup> Im Bereich der **häuslichen Gewalt** hat die LHM gegenüber der Öffentlichkeit erklärt, dass sie diese in ihrem Einflussbereich nicht duldet, ihre Solidarität mit den Opfern ausgesprochen und ihnen Beratung und Unterstützung angeboten. Diese

19 Informationen des Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik, abrufbar unter:

[https://www.bsi.bund.de/DE/Themen/Verbraucherinnen-und-Verbraucher/Informationen-und-Empfehlungen/Onlinekommunikation/Cybermobbing-und-Cyberstalking/cybermobbing-und-cyberstalking\\_node.html](https://www.bsi.bund.de/DE/Themen/Verbraucherinnen-und-Verbraucher/Informationen-und-Empfehlungen/Onlinekommunikation/Cybermobbing-und-Cyberstalking/cybermobbing-und-cyberstalking_node.html)

20 Bündnis gegen Cybermobbing e.V.: Mobbing und Cybermobbing bei Erwachsenen, Eine empirische Bestandsaufnahme in Deutschland, Österreich und der deutschsprachigen Schweiz (Folgestudie von 2014 und 2018), November 2021, S. 3, abrufbar unter: <https://www.buendnis-gegen-cybermobbing.de/unsere-neue-studie-mobbing-und-cybermobbing-bei-erwachsenen-2021-in-deutschland-oesterreich-und-der-deutschsprachigen-schweiz.html>

21 Ebenda, S. 3.

22 Ebenda, S. 7.

23 Bundeskriminalamt: Partnerschaftsgewalt, Kriminalistische Auswertung – Berichtsjahr 2021, S. 39 abrufbar unter: [https://www.bka.de/DE/AktuelleInformationen/StatistikenLagebilder/Lagebilder/Partnerschaftsgewalt/partnerschaftsgewalt\\_node.html](https://www.bka.de/DE/AktuelleInformationen/StatistikenLagebilder/Lagebilder/Partnerschaftsgewalt/partnerschaftsgewalt_node.html)

Selbstverpflichtungserklärung<sup>24</sup> soll alle Beschäftigten der Landeshauptstadt München, Frauen wie Männer, die Opfer von häuslicher Gewalt wurden, schützen. Die hierfür eigens eingerichtete zentrale interne Anlaufstelle ist die ZAGG, die bei der Erfüllung ihrer Aufgaben mit der Gleichstellungsstelle für Frauen kooperiert.

Im Bereich häusliche Gewalt wurde in den letzten zwei Jahren laut Rückmeldung der ZAGG eine städtische Mitarbeiterin beraten, die digitaler Gewalt durch einen ehemaligen Partner ausgesetzt war. Dieser Fall wurde strafrechtlich verfolgt. Die ZAGG unterstützt die von häuslicher Gewalt betroffenen Mitarbeiter\*innen schnell und unbürokratisch bei der Verbesserung ihrer Situation. Daneben berät sie auch Führungskräfte und Kolleg\*innen, die davon Kenntnis erlangen. Die ZAGG verweist bei weitergehenden Maßnahmen wie z.B. Namensänderungen oder Näherungsverbot an die zuständigen internen und externen Stellen und stellt auf Wunsch auch Kontakte her.

#### **4.7.2 Psychosoziale Beratungsstelle**

Die Psychosoziale Beratungsstelle (PSB) ist eine Einrichtung der Landeshauptstadt München, die Mitarbeiter\*innen, Führungs- und Nachwuchskräfte u.a. zu folgenden Themen vertraulich berät und unterstützt:

- Umgang mit Stress, schwierigen und belastenden Arbeitssituationen
- Mobbing und Diskriminierung
- Anliegen rund um die Themen Geschlecht, Inklusion, Identität, Alter und LGBTIQ\*
- Psychische Krisen, Ängste, Depressionen, Burnout

Der PSB sind in der Vergangenheit keine Fälle digitaler Gewalt bekannt geworden. Das Angebot der PSB erstreckt sich selbstverständlich auch auf Beschäftigte, die von digitaler Gewalt andere Beschäftigter oder seitens der Bürger\*innen betroffen sind. Die Mitarbeiter\*innen der Psychosozialen Beratungsstelle unterliegen der Schweigepflicht.

#### **4.7.3 Gleichstellungsstelle für Frauen**

Die Gleichstellungsstelle für Frauen unterstützt städtische Beschäftigte, die sich mit Anliegen im Bereich digitaler Gewalt an sie wenden, durch Beratung und ggf. Vermittlung an geeignete Anlauf- und Hilfestellen. Eine systematische Erfassung von Fällen digitaler Gewalt gibt es bei der Gleichstellungsstelle für Frauen nicht.

Als Querschnittsstelle, die u.a. zu Themen wie Gleichstellung, Frauenförderung, Gender Mainstreaming, geschlechtsspezifische Gewalt, Antifeminismus arbeitet, ist sie immer wieder mit Formen digitaler Gewalt und insbesondere Hassrede und Beleidigung befasst. Dies betrifft beispielsweise die Social Media Kanäle (Facebook/Instagram). In der Einzelfallberatung von städtischen Beschäftigten und Bürger\*innen zu geschlechtsspezifischer Gewalt wird deutlich, dass sich die Grenzen zwischen analoger und digitaler Gewalt zunehmend auflösen und oft sowohl Aspekte analoger als auch digitaler Gewalt relevant sind. Die Gleichstellungsstelle für Frauen schätzt Stelle folgende Bereiche als besonders anfällig für digitale Gewalt ein:

- Beschäftigte mit direkten Kontakten zu Bürger\*innen
- Mitarbeiter\*innen, die die städtischen Social Medialkanäle betreuen
- Lehr- und Erziehungskräfte
- Beschäftigte die sichtbar in der Öffentlichkeit auftreten
- Beschäftigte der unterschiedlichen Querschnittsstellen, die zu sensiblen Themen wie

<sup>24</sup> Die Selbstverpflichtungserklärung trat am 27. März 2015 in Kraft und ist abrufbar unter: <https://wilma.muenchen.de/search?term=h%C3%A4usliche%20gewalt>

- Geschlecht, Rassismus, Rechtsextremismus, LGBTIQ\*, Inklusion etc. arbeiten sowie Beschäftigte, die zu sehr kontrovers diskutierten Themen arbeiten
- Beschäftigte, die im Kontext von Partnerschaftsgewalt von digitaler Gewalt betroffen sind
  - Frauen, LGBTIQ\*-Beschäftigte und von Rassismus oder Behinderung/Krankheit betroffene Mitarbeitende.

Für diese Bereiche bedarf es Präventionsangebote, in Form von niedrigschwelligen Sensibilisierungsmaßnahmen, Informations- und Fortbildungsangeboten, die für die spezifischen Bedarfe angepasst sind sowie leicht zugängliche Informationen über vorhandene Beratungs- und Unterstützungsangebote. Erfahrungsgemäß wird der Großteil der Vorkommnisse, die dem Bereich der digitalen Gewalt zugerechnet werden können, im Einzelfall nicht bekannt. Das tatsächliche Ausmaß digitaler Gewalt kann erst durch umfassende Sensibilisierungsmaßnahmen, Beratungs- und Unterstützungsangebote erfasst werden.

Aktuell wird im Zuge der Umsetzung des 2. Aktionsplans der Europäischen Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern mit dem Schwerpunkt geschlechtsspezifische Gewalt eine Maßnahme zum Themenfeld „Digitale Gewalt“ umgesetzt. Die Ergebnisse dieses Prozesses und damit verknüpfte Handlungsempfehlungen wurden im ersten Halbjahr 2023 in der Stadtratskommission zur Gleichstellung von Frauen vorgestellt. Die Gleichstellungsstelle hat im Rahmen der Abfrage zum Umfang digitaler Gewalt seitens der Bürger\*innen gegenüber Beschäftigten eine eigne Stellungnahme abgegeben (vgl. Anlage Nr. 4).

#### **4.7.4 Koordinierungsstelle zur Gleichstellung von LGBTIQ\***

Die Koordinierungsstelle zur Gleichstellung von LGBTIQ\* (KGL) ist eine Stabsstelle des Oberbürgermeisters. Sie arbeitet seit 2002 für die Gleichstellung und Antidiskriminierung von LGBTIQ\* in München. Gesamtstädtische Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsarbeit leistet sie durch Beteiligung an Prozessen, Öffentlichkeitsarbeit und Fachberatung. Dabei ist bekannt, dass es einen Peer-to-Peer Bezug gibt, so dass LGBTIQ\*-feindliche Handlungen sowohl auf einer fachlichen wie auch persönlichen Ebene Auswirkungen haben. Diese Dimension ist auch für Beschäftigte anderer Dienststellen relevant, da z.B. im beruflichen Alltag LGBTIQ\* feindliche Äußerungen von Kolleg\*innen getätigt werden und nicht bekannt ist, dass die Person zu dieser Gruppe gehört. Dies kann unter Umständen für die Person sehr belastend sein.

Die KGL steht Beschäftigten zur Beratung bei spezifischen Fragen zu LGBTIQ\* im Arbeitskontext zur Verfügung. Auch zum Thema digitaler Gewalt. Einzelfallanfragen bei der KGL werden statistisch erfasst. Dabei wird nicht differenziert, ob es sich um eine Form der digitalen Gewalt oder um andere Formen von Ausgrenzung und Gewalt handelt. Hierzu liegen bei der KGL kaum Anfragen vor.

Die KGL hat im Rahmen der Abfrage zum Umfang digitaler Gewalt seitens der Bürger\*innen gegenüber Beschäftigten eine eigene Stellungnahme abgegeben (vgl. Anlage Nr. 4).

#### **4.8 Zusammenfassung und Handlungsbedarf für weitere Maßnahmen**

Die bei den Fachstellen anlässlich des Stadtratsantrags abgefragten Fallzahlen, bei denen Schwerpunkte bei der Betroffenheit bestimmter Referate oder Dienststellen nicht feststellbar waren, sind erfreulicherweise niedrig und stellen nur einen Teilaspekt ihrer jeweiligen Arbeit

dar. Bei POR-4 bewegen sich die Fälle der letzten Jahre beispielsweise im niedrigen zweistelligen Bereich (ca. 10/pro Jahr). Dies ist sicherlich auch auf die bereits bestehenden Vorgaben, Präventionsmaßnahmen sowie eindeutigen Zuständigkeiten, Melde- und Bearbeitungsverfahren in diesem Bereich zurückzuführen.

Insbesondere durch das Instrument der Dienstaufsicht wird eine wirksame disziplinarische Reaktion bereitgestellt, die darauf abzielt, weitere Verstöße zum Schutze der Mitarbeiter\*innen zu verhindern.

Im Hinblick auf (geschlechtsspezifische) digitale Gewalt zwischen Beschäftigten besteht aus Sicht des POR daher Handlungsbedarf derzeit nur im Bereich der Prävention. Die konkret geplanten Maßnahmen werden zusammengefasst unter Ziff. 6 dargestellt.

#### **5. Zu Ziff. 1 des Antrags: Überblick über die Erscheinungsformen (geschlechtsspezifischer) digitaler Gewalt von Bürger\*innen gegenüber Beschäftigten sowie Präventions- und Interventionsmaßnahmen**

Die Stadtverwaltung wurde weiterhin gebeten darzustellen, an welchen Stellen digitale (im besonderen Maße auch geschlechtsspezifische) Gewalt auch bei den Angeboten für Bürger\*innen vorkommt oder vorkommen kann. Auch hier sollten Maßnahmen zur Prävention oder Intervention entwickelt werden.

(Geschlechtsspezifische) Digitale Gewalt seitens der Klient\*innen, Kund\*innen und Bürger\*innen gegenüber Beschäftigten kann über die dienstliche E-Mail, Video-Telefonie, Chat, Telefonie und sowie städtische Social Media Angebote, aber auch die Nutzung privater öffentlicher sozialer Medien der Bürger\*innen unter namentlicher Nennung einzelner Beschäftigter erfolgen.

Während alle Fälle digitaler (und analoger) Gewalt zwischen Beschäftigten von den zuständigen Stellen bei POR-4/1 und POR-4/42 bearbeitet werden, ist für digitale Gewalt, die Beschäftigte seitens der Bürger\*innen bzw. Kund\*innen erfahren, kein stadtweites Meldesystem oder Verfahren vorgesehen, über das alle Vorkommnisse erfasst bzw. erledigt werden. Dies ist einerseits aufgrund der sehr unterschiedlichen Fallkonstellationen nicht zweckmäßig. Andererseits auch nicht erforderlich, da präventive Vorgaben, Interventions- und Beschwerdemöglichkeiten sowie die Zuständigkeit bestimmter Stellen bzw. Personen gleichermaßen für digitale Gewalt bestehen.

So können sich Beschäftigte, die bei der Ausübung ihrer Tätigkeit durch Dritte (digital oder analog) diskriminiert oder sexuell belästigt werden, bei der ZAGG beschweren oder beraten lassen (vgl. § 7 Abs. 1 AGG). Die ZAGG unterstützt dann ggf. auch die Führungskräfte bzw. Dienststellen dabei, die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Mitarbeiter\*innen zu ergreifen (vgl. Ziff. 5.3).

Zudem gibt es das Verfahren zur Rechtsschutzhilfe nach den Rechtsschutzhilferichtlinien, für das stadtweit POR-4/1 zuständig ist und nach dem Beschäftigte im Einzelfall, z.B. bei Persönlichkeitsverletzungen im Internet, finanzielle Unterstützung für anwaltlichen Beistand beantragen können (vgl. Ziff. 5.4).

Auch das Angebot der unter Ziff. 4.5 genannten zentralen Anlauf- und Beratungsstellen auch für Fälle digitaler Gewalt seitens der Bürger\*innen. Schließlich liegt die Verantwortung für die Bearbeitung von Einzelfällen bei den Führungskräften sowie der Hierarchie.

### **5.1 Abfrage bei den Referaten und Eigenbetrieben zum Vorkommen externer digitaler Gewalt gegenüber Beschäftigten**

Um einen Überblick über den Umfang zu erhalten, in dem die Beschäftigten stadtweit von digitaler Gewalt betroffen sind, hat die ZAGG bei allen Referaten, den Eigenbetrieben, dem Direktorium, der Gleichstellungsstelle für Frauen sowie der Koordinierungsstelle zur Gleichstellung von LGBTIQ\* auf Arbeitsebene eine Stellungnahme u.a. zu dort bekannten Fällen, besonders beeinträchtigten Bereichen sowie den vorhandenen Unterstützungsangeboten eingeholt. Die ZAGG bedankt sich für die zahlreichen und ausführlichen Stellungnahmen. Diese sind der Beschlussvorlage als Anlage 4 beigefügt<sup>25</sup>. Die Ergebnisse werden im folgenden zusammengefasst dargestellt.

1. *Inwiefern und in welchem Umfang sind die Beschäftigten in Ihrem Referat bzw. Eigenbetrieb von (geschlechtsspezifischer) digitaler Gewalt seitens der Bürger\*innen, Kund\*innen, Klient\*innen, etc. betroffen, insbesondere in welchen Bereichen bzw. Abteilungen und über welche digitalen Medien? Nennen Sie bitte ggf. auch anonymisierte Fallbeispiele mit Angaben zu Bereich/Abteilung, betroffene Person (Führungskraft oder Mitarbeitende?), genutztes digitales Medium, Art/Thema der digitalen Gewalt, z.B Hassrede, Beleidigung, etc.)*

Auf Grundlage der Rückmeldungen wird deutlich, dass die Beschäftigten der Referate und Eigenbetriebe unterschiedlich stark betroffen sind. So meldeten das Direktorium (DIR), das Kreisverwaltungsreferat (KVR), das Gesundheitsreferat (GSR), das Mobilitätsreferat (MOR), das Referat für Bildung und Sport (RBS) sowie das Sozialreferat (SOZ) Vorfälle. Bei diesen handelt es sich überwiegend um respektlose Äußerungen von Bürger\*innen. Diese Beschwerden sind ihrem Inhalt nach zwar auch im persönlichen Parteiverkehr oder über postalische Schreiben vorstellbar. Die erhöhte Durchdringung der Geschäftsprozesse mit IT bedingt aber insofern das zunehmende Maß an elektronischer Interaktion zwischen Beschäftigten und Bürger\*innen, insbesondere via E-Mail. Bei diesen Kommunikationswegen besteht tendenziell eine deutlich herabgesetzte Hemmschwelle, sich kritisch zu äußern und dies aufgrund des geringen Aufwands und ihrer Geschwindigkeit auch mehrfach zu tun.<sup>26</sup> Damit können sie allein aufgrund ihrer potentiellen Masse ein hohes psychisches Belastungspotential für Beschäftigte darstellen.

Als genutzte Medien wurden dementsprechend überwiegend E-Mail bzw. von der Dienststelle für Feedback zur Verfügung gestellte Online-Formulare und (Service-)Telefonie genannt. Der Gebrauch anderer sozialer Medien, wie Google (Maps), Facebook, YouTube, und TikTok stellt demgegenüber eher eine Ausnahme dar und betraf Einzelfälle. Hier meldete lediglich das KVR, das als Bürgerreferat der LHM die Kontaktstelle für die Münchner Bürger\*innen ist, mehrere Fälle, bei denen Beschäftigte teilweise namentlich in beleidigenden Beiträgen oder Kommentaren auf den Social Media Plattformen, wie Facebook, Twitter und in Google Rezensionen genannt wurden. Konkrete Fallzahlen wurden mangels Erhebung nicht genannt.

<sup>25</sup> Soweit die Stellungnahmen Anlagen beinhalteten, wurden diese der Anlage 4 nicht beigefügt.

<sup>26</sup> Vgl. Stellungnahme des RIT zur Masterarbeit „Automatisierte Detektion von Hatespeech im Genderkontext mit maschinellen Lernverfahren“ (Anlage).



Von den weiteren Stellen, Eigenbetrieben und Referaten, die dezentrale Soziale Medienkanäle der LHM unterhalten, wie den AWM, der Branddirektion, dem Gesundheitsreferat, dem Kommunalreferat, den Markthallen München, RBS-KITA München sowie der SWM, wurden keine Vorfälle digitaler Gewalt seitens der Bürger\*innen mitgeteilt. Dies gilt ebenso für das Presse- und Informationsamt, D-I-PIA, das die zentralen Social Media-Präsenzen der LHM betreut. Digitale Gewalt gegenüber Beschäftigten ist dort bislang nicht vorgekommen. Demgegenüber verweisen die örtliche Personalvertretung im Gesundheitsreferat sowie die KGL und die Gleichstellungsstelle für Frauen auf eine entsprechende Belastung der Beschäftigten über Social Media im Arbeitskontext.

Im Einzelnen:

	<b>Fälle</b>	<b>Betroffene Dienststellen, Bereiche, Themen &amp; Personengruppen</b>	<b>Medien</b>
<b>BAU</b>	Es wurde ein Fall einer Beschwerde-E-Mail bekannt, in der ein Mitarbeiter persönlich von einer*m Bürger*in beleidigt wurde. Auslöser war Unzufriedenheit mit der Sachbearbeitung.		E-Mail
<b>DIR</b>	<p>Fälle digitaler Gewalt richten sich hauptsächlich direkt gegen den Herrn Oberbürgermeister. Dies trifft ebenso auf die 2. und 3. Bürgermeisterin zu. Es handelt sich dabei um E-Mails sowie um Kommentierungen und Direktnachrichten auf Sozialen Medien, die beleidigende, vulgäre und/oder bedrohende Inhalte haben. Ein großer Teil davon ist anonym.</p> <p>Der Bereich des Zensus war öfter durch beleidigende E-Mails betroffen. Im Stadtarchiv gab es zwei Fälle digitaler Gewalt in Form von falschen Anschuldigungen per E-Mail.</p> <p>Fälle digitaler Gewalt sind auf den vom Presseamt betreuten zentralen Social Media-Präsenzen gegenüber Beschäftigten bislang nicht vorgekommen. Das Presseamt postet hier im Namen der LHM.</p> <p>Unangemessene Beiträge gegen die Behörde werden verborgen oder gelöscht und gegebenenfalls der/die Nutzer*in blockiert.</p>	Zensus Stadtarchiv GSt	E-Mails  Kommentare auf Sozialen Netzwerken

	Die Gleichstellungsstelle für Frauen erhält regelmäßig auf Social Media (Facebook/Instagram) und über Email beleidigende und/oder diskriminierende Äußerungen, Kommentare oder Beiträge		
<b>GSR</b>	<p>Es gibt eine Vielzahl von Beschwerden von Bürger*innen gegenüber Mitarbeiter*innen der städtischen Friedhöfe München, die beleidigenden Charakter haben</p> <p><b>Örtliche Personalvertretung:</b> Beschäftigte werden in den sozialen Medien (Meta, Twitter, Instagram, etc.) von Bürger*innen diskreditiert und angegriffen. Die Kolleg*innen sind vermehrt negativen Kommentaren und Anfeindungen ausgesetzt.</p>	<p>Münchner Friedhöfe</p> <p>Grds. alle Sachgebiete</p>	Die jeweils verwendeten Kommunikationsmittel wurden nicht konkretisiert.
<b>KVR</b>	<p>Über das Online-Formular beim Feedbackmanagement gehen eine Vielzahl von teilweise beleidigenden Beschwerden zur Sachbearbeitung, über die Verwaltung, etc. ein.</p> <p>Beleidigungen per E-Mail und mit namentlicher Nennung auf Social Media Plattformen.</p> <p>In einem Einzelfall wurde eine Führungskraft namentlich bei einem Sexdating-Portal angemeldet und bekommt seitdem von dort regelmäßig E-Mails u.a. mit anzüglichen Nacktfotos</p>	<p>Feedbackmanagement, Beschwerden beziehen sich zu 90 % auf die HA II mit den Parteiverkehrsbereichen Bürgerbüro, Ausländerbehörde und Fahrzeugzulassungs- und Fahrerlaubnisbehörde</p> <p>Sachgebiet Wahlen Veranstaltungs- und Versammlungsbüro</p> <p>Kommunaler Außendienst</p>	<p>Facebook Twitter Telegram YouTube</p> <p>Online-Formular des KVR für Feedback</p> <p>Online-Nachrichtenplattformen , z.B. Muenchen.tv</p> <p>Google-Rezensionen</p>
<b>MOR</b>	<p>Diffamierende Äußerungen auf sozialen Medien der Mobilitätsmarke „Muenchen unterwegs“, z.B. wurden zu drei mit Vor- und Nachnamen genannte Mitarbeiterinnen unter einem Post zum Thema „Münchens Sommerstraßen: Mehr Platz zum Spielen und Flanieren“ auf der Facebook-Seite „München.de“ geschlechtsspezifisch beleidigende Kommentare gepostet.</p> <p>Unangemessenen bzw. beleidigenden Äußerungen in Beschwerde-E-Mails von Bürger*innen, zumeist ohne namentliche Nennung einzelner Beschäftigter.</p>	<p>Alle Dienststellen des MOR mit Bürger*innenkontakt (MOR-RL-Stab, GL/1, im GB 1 und GB 2)</p> <p>Dienstkräfte von MOR-GB 2, Verkehrs- und Bezirksmanagement, im Rahmen von Öffentlichkeitsbeteiligungen und Bezirksausschuss-Terminen</p>	<p>Social Media der Mobilitätsmarke „Muenchen unterwegs“,</p> <p>Facebook Instagram YouTube</p> <p>Kommentar unter WiLMA-Post</p> <p>via Webex-Chat</p> <p>E-Mail Telefon</p>

	<p>Telefonate zu Bürger*innenanliegen, darunter auch solche, die über die Behördenrufnummer 115 durchgestellt werden. Eine Beschäftigte wurde in einem Zeitraum von eineinhalb Jahren teils vielfach täglich von einer externen Telefon-Stalkerin mit Anliegen behelligt.</p> <p>Regelmäßig verbale Gewalt in Form von Beschimpfungen und unsachlicher Kritik mit teils persönlichen Angriffen via Webex anlässlich von Terminen mit Externen</p>		
<b>RBS</b>	<p><b>A:</b> vereinzelt ausfallende und beleidigende Beschwerden von Kund*innen, ansonsten keine Fälle</p> <p><b>KITA:</b> Bezüglich der Verwendung von gendergerechter Sprache in einem Schreiben sowie der Ausschreibung einer Koordinationsstelle LGBTIQ* kam es zu Fällen von Beleidigungen bzgl. der Haltung der LHM zum Thema Gleichstellung von LGBTIQ*</p> <p>In Bewertungen auf Google Maps zu Einrichtungen werden Mitarbeitende namentlich erwähnt und schlecht dargestellt</p> <p>In einem Kindergarten hatten sich Eltern zu einer WhatsApp-Gruppe zusammengeschlossen und sich dort stark beleidigend und drohend gegenüber einigen Mitarbeitenden der Einrichtung geäußert.</p> <p><b>A-2 und B:</b> Im Rahmen des Distanzunterrichts kam es zu anonym möglichen, beleidigenden Äußerungen von Schüler*innen gegenüber Lehrer*innen. Teilweise wurden Lehre*innen auch gefilmt und die Videos dann bei TikTok hochgeladen</p> <p>Dem Dienststellenpersonalrat sind bisher keine Fälle digitaler Gewalt seitens</p>	<p>KITA und KITA-Beschwerdemanagement</p> <p>RBS-Berufsschulen</p> <p>RBS-Allgemeinbildende Schulen</p> <p>Erzieher*innen und Lehrer*innen</p> <p>Haltung der LHM zu LGBTIQ*</p>	<p>Telefon</p> <p>E-Mail</p> <p>Google Maps</p> <p>WhatsApp</p> <p>TikTok</p>

	Bürger*innen bekannt geworden		
<b>SOZ</b>	Anzahl der Übergriffe analog zu Parteiverkehr bis 2019 gestiegen, vor allem im analogen Bereich. Im Jahr 2019: 170 gemeldete Übergriffe (digital und analog), überwiegend Beleidigungen, Bedrohungen und nicht angemessenes Sprachverhalten  Geschlechtsspezifische Gewalt ist bei den gemeldeten Übergriffen im Sozialreferat bisher nicht zu erkennen	Überwiegend in Bereichen mit Parteiverkehr, insbesondere bzgl. Leistungen zum Lebensunterhalt, Wohnung, Wohngeld, Unterhaltsvorschuss etc.  Bereiche, die den Schutz des Kindeswohls zum Ziel haben (z.B. Bezirkssozialarbeit)	überwiegend per E-Mail  Telefon  Digitale Gewalt gegen Beschäftigte des Stadtjugendamtes gab es im Einzelfall auch als Video bei YouTube

*2. Gibt es in Ihrem Referat bzw. Eigenbetrieb konkrete Maßnahmen zur Erfassung von Fällen digitaler Gewalt, z.B. ein Meldesysteme, Formular, etc.?*

In den meisten Referaten und Eigenbetrieben war aufgrund fehlender oder geringer Vorkommnisse die Etablierung eines formellen Melde- bzw. Dokumentationsweges laut Rückmeldungen bisher nicht erforderlich. Meldeverfahren bzw. Meldeformulare sind entsprechend der dort vorkommenden Fälle dennoch bereits in einigen Referaten vorgesehen, wie z.B. dem Gesundheitsreferat, dem Kreisverwaltungsreferat und dem Sozialreferat, wobei sich diese nicht ausschließlich auf digitale Gewalt beziehen, vgl. Anlage 5, Tabelle 1.

- 3. Werden die betroffenen Beschäftigten vor Ort unterstützt? Falls ja, in welcher Form?*  
*4. War das Unterstützungsangebot der Landeshauptstadt München für die betroffenen Beschäftigten in den jeweiligen Einzelfällen aus Ihrer Sicht ausreichend oder wären konkrete weitere Präventions- und/oder Interventionsmaßnahmen sinnvoll gewesen?*

Die Rückmeldungen machen deutlich, dass bereits eine Vielzahl an möglichen Maßnahmen zur Intervention und Prävention digitaler Gewalt vorhanden ist und genutzt wird. Dies umfasst sowohl referatsinterne als auch referatsexterne wie auch außerstädtische Reaktionsmöglichkeiten und Ansprechstellen und –personen.

Erfreulich ist, dass fast immer die Führungskräfte als Ansprechpersonen für Betroffene digitaler Gewalt genannt wurden. Dies ist insofern sinnvoll, als dass diese u.a. auch für die Aufrechterhaltung eines störungsfreien Dienstbetriebes vor Ort verantwortlich sind. Beschwerden oder Vorfälle digitaler Gewalt stellen grundsätzlich dessen Störung dar, auch wenn die betroffenen Beschäftigten sich ggf. zunächst nicht belastet fühlen und den Dienstbetrieb unbeeinträchtigt fortführen bzw. aufrechterhalten können. Die Führungskräfte sind zudem zuständig für das Vorgehen nach der DV-fair bei (Cyber-)Mobbing und Arbeitsplatzkonflikten.

In den Stellungnahmen wird vermehrt darauf hingewiesen, dass es ein wichtiges Mittel zur Prävention und effizienten Intervention darstellt, bei Beschäftigten die Hemmschwelle abzubauen, Fälle zu melden oder bestehende Unterstützungsangebote anzunehmen. Als relevanten Beitrag sehen wir hier unter anderem die Schaffung eines offenen Arbeitsklimas durch die Führungskräfte im Sinne der Grundsätze für Führung und Zusammenarbeit, deren

Sensibilisierung für das Thema u.a. durch Fortbildungsangebote sowie die (psychische) Gefährdungsbeurteilung.

Auch der Aufbau offizieller Strukturen im Sinne referatsinterner Melde- oder Beschwerdemanagementsysteme, wie z.B. im Sozialreferat, kann diesbezügliche Hemmungen abbauen und setzt das Signal, dass Beschwerden ernst genommen, bearbeitet und Betroffene unterstützt werden.

Demgegenüber wird die Schaffung einer stadtweit zentralen Meldestelle für Fällen digitaler Gewalt mehrheitlich nicht genannt bzw. ausdrücklich nicht für erforderlich gehalten. Dies ist insofern nachvollziehbar, als dass dienststellen- bzw. referatsintern am besten beurteilt werden kann, welches Vorgehen im Einzelfall möglich und zweckmäßig ist, um die Beschäftigten und den Dienstbetrieb zu schützen.

Grundsätzlich wird es für sinnvoll erachtet, auf beleidigende Schreiben zu antworten und/oder den Absender\*innen mitzuteilen, falls z.B. Beleidigungen oder andere Straftaten bei der Polizei angezeigt werden, um vor erneuten Angriffen abzuschrecken. Ein stadtweit einheitliches Muster-Anschreiben hält das POR nicht für erforderlich, da mögliche Inhalte und Umstände des Einzelfalls stadtweit erheblich voneinander abweichen können. Sollten bestimmte Verwaltungsbereiche besonders von Beschwerden betroffen sein, können Guidelines oder Vorgaben zum Beschwerdemanagement zweckmäßig sein.

Die am häufigsten genannten Vorschläge, d.h. die Erweiterung des Fortbildungsprogramm, die kontinuierliche Sensibilisierung der Beschäftigten, Führungskräfte und Anlaufstellen für das Thema sowie die Bereitstellung umfassenden Informationen dazu, wurden bereits aufgegriffen und befinden sich in Bearbeitung bzw. Umsetzung. Die Referate, die konkrete Vorkommnisse meldeten, nannten Unterstützungsangebote, die in Anlage 5, Tabelle 2, zusammengefasst sind. Die Rückmeldungen der übrigen Referate und Eigenbetriebe zu Maßnahmen bzw. Unterstützungsangeboten finden sich in Anlage 5, Tabelle 3. Darüber hinausgehende Präventions- und Interventionsvorschläge sind zusammengefasst in Anlage 5, Tabelle 4 genannt. Schließlich wurden von den Referaten und Eigenbetrieben auch schon konkrete Vorhaben zu dem Thema digitale Gewalt genannt, die in Anlage 5, Tabelle 5 aufgeführt sind.

*An die Eigenbetriebe: Inwiefern und in welchem Umfang haben Sie selbst<sup>27</sup> gegenüber Beschäftigten wegen (geschlechtsspezifischer) digitaler Gewalt Dienstaufsicht ausgeübt? Nennen Sie bitte ggf. auch anonymisierte Fallbeispiele mit Angaben zu Bereich/Abteilung, genutztes digitales Medium, Art/Thema der digitalen Gewalt, z.B Hassrede, Beleidigung, etc.*

Zu dieser Frage gab es keine Rückmeldungen.

5. *An die Eigenbetriebe: Was für dezentrale Anlaufstellen bestehen für die Beschäftigten zum Thema (geschlechtsspezifische) digitale Gewalt?*

Bei diesem Punkt wurde bzgl. der Antwort auf die Frage unter Ziffer 3 verwiesen.

## **5.2 Bestehende Präventions- und Interventionsmaßnahmen**

Es gibt eine Vielzahl von Präventions- und Interventionsmöglichkeiten als Reaktion auf Fälle digitaler Gewalt, die teilweise bereits in den Stellungnahmen der Referate und Eigenbetriebe genannt wurden:

<sup>27</sup> Ausgenommen sind dienstaufsichtliche Fälle, die bei POR-4/1 bearbeitet werden/wurden.

### 5.2.1 Intervention nach Maßgabe der AGAM

Ziff. 2.5 AGAM „Anonyme und beleidigende Äußerungen“ bezieht sich auf schriftliche und mündliche Äußerungen sowie Telefongespräche. Die dort genannten Maßstäbe können auch für den digitalen Schriftverkehr per E-Mail herangezogen werden. Danach müssen anonyme Äußerungen nur dann beachtet werden, wenn ein öffentliches Interesse vorliegt. Enthält ein Schreiben grobe Beschimpfungen oder Beleidigungen von Dienststellen oder Dienstkräften oder gewaltverherrlichende, rassistische, fremdenfeindliche, frauenfeindliche, sexistische, LGBTIQ\*-feindliche oder antisemitische Äußerungen und ist die Bearbeitung nicht an eine Frist gebunden, soll Absender\*innen mitgeteilt werden, dass das Schreiben wegen der ungehörigen Form nicht bearbeitet wird. Die Mitteilung kann unterbleiben, wenn kein bestimmter Antrag gestellt ist. Die Frage der strafrechtlichen Verfolgung wird dadurch nicht berührt.

Bei Telefonaten, in deren Verlauf Dienststellen oder Dienstkräfte grob beschimpft oder beleidigt werden, sollen die Anrufer\*innen zunächst darauf hingewiesen werden, dass das Gespräch abgebrochen werden kann, wenn dies nicht unterbleibt. Werden die Beschimpfungen oder Beleidigungen trotz dieser Ankündigung fortgeführt, darf das Telefonat mit einem entsprechenden Hinweis beendet werden.

Diese Grundsätze lassen Raum für die weitere konkrete Gestaltung eines Beschwerdemanagements oder Vorgaben zur Bearbeitung von Beschwerden in den jeweiligen Referaten. So ist es z.B. möglich, die Absender\*innen auch über die Stellung von Strafanzeigen zu informieren.

### 5.2.2. Verhaltensvorgaben für die Social Media Auftritte der LHM

Für die Koordinierung der städtischen Aktivitäten im Bereich der Social Media-Angebote ist das Presse- und Informationsamt (PIA) im Direktorium zuständig.<sup>28</sup> Hierzu gehört auch die Veröffentlichung des „Social Media Registers“ auf „muenchen.de/rathaus“<sup>29</sup>. Dort ist das gesamte Angebot aller Dienststellen auf Facebook, Twitter, Instagram, YouTube, Xing, LinkedIn sowie der betriebenen Blogs aufgelistet. Planen städtische Dienststellen oder Abteilungen eigene Social Media-Angebote, sind diese beim PIA zwar anzumelden, verantwortlich für den Auftritt und zuständig für die Inhalte bleibt aber die jeweilige Dienststelle.

Fälle digitaler Gewalt sind auf den vom Presseamt betreuten zentralen Social Media-Präsenzen gegenüber Beschäftigten bislang nicht vorgekommen. Das Presseamt postet hier im Namen der Landeshauptstadt München, unangemessene Beiträge gegen die Behörde werden verborgen oder gelöscht und gegebenenfalls der/die Nutzer\*in blockiert. Die bestehenden Regelungen zur Nutzung sozialer Medien umfassen den Leitfaden für den Umgang mit sozialen Medien LHM („Social Media Guideline“), sowie die „Regelungen für Social Media-Angebote der Landeshauptstadt München“ der AGAM - Anlage 3.

<sup>28</sup> Vgl. Ziff 5.10.7 AGAM.

<sup>29</sup> <https://stadt.muenchen.de/infos/socialmediaregister.html>

Danach gilt, dass auf Pöbeleien nicht reagiert werden soll. Verstößt ein Kommentar gegen die Netiquette, wird er gelöscht, ansonsten bleibt er unkommentiert stehen. Auch Kommentare, die eine Aussage über namentlich genannte Beschäftigte enthalten, sollen zeitnah gelöscht werden. Generell soll jede im Netz gefundene Kommunikation mit Bezug auf die Landeshauptstadt München – ob positiv oder negativ – an die beauftragenden Dienststellen oder direkt an das POR weitergeleitet werden. Zum Umgang mit negativem Feedback enthält Ziffer 4 für die Social Media Beauftragten folgende Tipps an die Beschäftigten:

- Ruhe bewahren - nicht im Affekt antworten
- Beobachten - vielleicht verteidigt Sie ein anderes Mitglied der Community
- Nachdenken – ist eine Reaktion sinnvoll und lohnend?
- 4-Augen-Prinzip – halten Sie im Zweifelsfall Rücksprache mit Ihrer Führungskraft oder dem Personal- und Organisationsreferat.

### **5.2.3 Datenschutzvorgaben zu dienstlichen persönlichen Daten**

Persönliche dienstliche Daten der Beschäftigten, wie der vollständige Name in der E-Mail-Adresse, können leicht von Bürger\*innen missbraucht werden, um digitale Gewalt auszuüben.

Insofern sind bei Auskunftserteilung über dienstliche Kontaktdaten an Bürger\*innen, Klient\*innen bzw. Kund\*innen die Regelungen zu „Informationssicherheit und Datenschutz“ in der AGAM zu beachten. Zum Erteilen von Auskünften gilt nach Ziff. 4.2 Abs. 1 AGAM, dass Fragesteller\*innen - vorbehaltlich besonderer gesetzlicher Regelungen - Auskünfte nur über solche Angelegenheiten erhalten können, die sie selbst betreffen oder an denen sie ein berechtigtes Interesse glaubhaft machen können. Beschäftigte dürfen in der Angelegenheit nur dann verbindliche Auskunft geben, wenn sie in der Angelegenheit unterschriftsberechtigt sind oder soweit die Erteilung von Auskünften zum festgelegten Aufgabenumfang Ihrer Stelle zählt.

Beschäftigte müssen zudem nach Ziff. 4.2 Abs. 2 AGAM Auskünfte dann verweigern, wenn dadurch ein Dienstgeheimnis oder berechnete Interessen Dritter verletzt werden können. Hierbei sind die Datenschutzbestimmungen, die allgemeinen Vorschriften über die Amtsverschwiegenheit (§ 37 BeamtStG, § 3 TVöD) sowie besondere Geheimhaltungsvorschriften im Einzelfall zu beachten.

Es ist Aufgabe der Dienststellen, diese Vorschriften entsprechend den Erfordernissen vor Ort auszufüllen und bei Sicherheitsbedenken ggf. konkrete Regelungen für die Herausgabe dienstlicher Mitarbeiterkontaktdaten zu treffen. Hier kann z.B. die Nutzung von Gruppenpostfächern eine mögliche präventive Maßnahme darstellen. Sofern eine besondere Schutzwürdigkeit von Mitarbeiter\*innen vorliegt, z.B. bei Stalking durch Dritte, sind neben Auskunftssperren ggf. weitere Maßnahmen nach Rücksprache mit der ZAGG zu ergreifen.

### **5.2.4 Weitere technische Möglichkeiten**

#### **5.2.4.1 Spamfilter**

Zur Filterung unerwünschter externer E-Mails (Spam), z.B. von Bürger\*innen, wird ein zentraler Spamfilter eingesetzt. Eingehende Spam-E-Mails oder sonstige zweifelhafte E-Mails sind zur Optimierung des Spam-Filters an [spam@muenchen.de](mailto:spam@muenchen.de) weiterzuleiten.

Dieser Spamfilter ist allerdings nicht für individuelle Filterregeln geeignet. Dafür gibt es im Bedarfsfall eine Funktion im persönlichen Mailsystem [spam@muenchen.de](mailto:spam@muenchen.de) der Beschäftigten. Dort können diese - entsprechend einer auf WiLMA bereitgestellten Anleitung -

Posteingangsregeln festlegen, d.h. sowohl interne als auch externe Mailadressen entweder direkt in einen bestimmten Ordner umleiten oder als Spam deklarieren.

#### **5.2.4.2 Meldung von IT-Sicherheitsvorfällen**

Der Begriff IT-Sicherheitsvorfall (engl. security incident) beschreibt die (potentielle) Verletzung eines der Schutzziele eines Schutzobjektes (z. B. Informationen, IT-Systeme).

Bei Fragen oder Anliegen zu sicherheitsrelevanten Themen können sich Beschäftigte an die jeweils zuständigen Informationssicherheitsbeauftragten der Referate oder Eigenbetriebe wenden. Eine Übersicht zu den Ansprechpersonen wird auf WiLMA bereitgestellt.

Ein IT-Sicherheitsvorfall kann beispielsweise in folgenden Fällen vorliegen:

- Verstoß gegen eine gültige Vorgabe des Regelwerks der IT-Sicherheit
- Fund von Malware auf einem Endgerät
- Manipulation von Informationen

Hierunter fällt z.B. auch der Verdacht, dass auf dem Diensthandy Spysoftware oder andere Malware installiert oder dienstliche Passwörter oder Konten gehackt wurden. Bei einem konkreten Verdacht, dass sich ein sicherheitsrelevanter Vorfall ereignet hat, ist der Service Desk für die weitere Bearbeitung zuständig.

#### **5.2.5 Prävention und Intervention im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung**

Arbeitgeber\*innen sind laut Arbeitsschutzgesetz dazu verpflichtet, Gefährdungen, mit denen die Beschäftigten bei ihrer Arbeit konfrontiert sind, zu ermitteln. Hierzu kann auch gehören, dass z.B. Beschwerden in digitaler Form in einem Bereich zunehmen und die Beschäftigten davon zunehmend belastet sind. Im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung ist festzulegen, welche Maßnahmen erforderlich sind, um die Gefährdungen zu beseitigen bzw. zu minimieren.

Neben der klassischen Gefährdungsbeurteilung, bei der der Arbeitsplatz und die Arbeitsmittel im Vordergrund stehen, ist auch eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen erforderlich.

Bei der psychischen Gefährdungsbeurteilung werden Arbeitsbedingungen betrachtet, die bei der überwiegenden Anzahl von Personen in einem Team bzw. an einer Dienststelle zu negativen Beanspruchungen führen. Für diese Belastungen werden konkrete Verbesserungsvorschläge erarbeitet und im Anschluss umgesetzt. Es gibt es drei Möglichkeiten, das Verfahren durchzuführen:

- den erweiterten Führungsdialo
- die sog. Checkliste Stress mit Moderation
- das BGM-Projekt.

#### **5.2.6 Reduziertes Gefahrenpotenzial der öffentlichen Webseiten der LHM laut wissenschaftlicher Untersuchung**

Bisherige Studien zeigen, dass insbesondere Social Media das Risiko für sexistische Hassredekommentare bergen. Verschiedene Faktoren sind für dieses Risiko verantwortlich:

- Die heterogene Zusammensetzung der Teilnehmenden erhöht das Konfliktpotenzial.
- Anonymität der Teilnehmenden senkt Hemmschwellen.

Die Wirkung dieser Faktoren wird noch verstärkt durch das schnelle Erstellen und Verbreiten



von Inhalten oder Kommentaren und Reaktionen sowie die Vielseitigkeit der Formate der Kommunikation oder Reaktion (Teilen, Liken,...).

Grundsätzlich kann Hassrede in allen Kommunikationskanälen auftreten. Die digitalen Kanäle der LHM, die Ähnlichkeit mit der Funktionsweise von sozialen Netzen aufweisen, sind allerdings tendenziell anfälliger für das Auftreten digitaler Gewalt bzw. sexistischer digitaler Gewalt. Dazu gehören das Intranet (WILMA) und öffentlich zugängliche Diskussions- oder Kollaborationsplattformen (bspw. unser.muenchen.de). Jedoch reduzieren die begrenzte Reichweite und die fehlende Anonymität (v.a. Intranet) das Gefahrenpotenzial deutlich. Bei beiden Formen ist zudem durch Moderation und Redaktion eine Steuerung und Entschleunigung der Kommunikation möglich. Dies reduziert das Risikopotenzial weiter.

Das RIT hat daher für die betreffenden digitalen Kanäle Redaktionsnetzwerke etabliert, die Diskussionen und Kommentare beobachten und bei Bedarf eingreifen können. Außerdem gibt es jeweils Leitlinien im Sinne eines Verhaltenskodex, die auf einen sachlichen, wertschätzenden Umgangston hinweisen.

Auf Kollaborationsplattformen wie z.B. muenchen-mitdenken, unsermuenchen.de erfolgt eine Moderation und damit Sicherstellung der Einhaltung von adäquaten Verhaltensregeln zudem durch das jeweilige Fachreferat.

### **5.3 Angebote der Beschwerde- und Anlaufstellen**

Das Angebot der psychosozialen Beratungsstelle, Gleichstellungsstelle für Frauen, KGL und Fachstelle für Demokratie gilt gleichermaßen für Betroffene digitaler Gewalt seitens der Bürger\*innen.<sup>30</sup>

Die ZAGG kann in diesen Fällen zwar keine Dienstaufsicht ausüben, ist aber zuständig für den Schutz der Beschäftigten vor digitaler (und analoger) Belästigungen durch Dritte (vgl. § 7 Abs. 1 AGG) und unterstützt hier vornehmlich bei der Beratung der Dienststellen und Führungskräfte, z.B. bei der Einschätzung,

- ob ein bestimmtes Verhalten sexuelle Belästigung oder Diskriminierung darstellt bzw. strafbar ist
- oder eine Strafanzeige sinnvoll ist
- oder bei der Nennung von Unterstützungsangeboten bei Stalking und häuslicher Gewalt.

In den letzten Jahren hat sie dazu in zwei Fällen beraten.

### **5.4 Intervention durch die Möglichkeit der Rechtsschutzhilfe für betroffene Beschäftigte**

Beschäftigte der Landeshauptstadt München können nach Maßgabe der „Rechtsschutzhilferichtlinien für die Dienstkräfte der Landeshauptstadt München“ unter bestimmten Voraussetzungen Rechtsschutzhilfe in Form einer finanzielle Unterstützung erhalten. Dies umfasst die Geltendmachung von Schmerzensgeldansprüche gegen Dritte sowie die Abwehr von Persönlichkeitsrechtsverletzungen im Internet, z.B. wenn die Dienstkraft mit ihrem Namen im Internet genannt wird. Bei Persönlichkeitsverletzungen im Internet ist eine zeitnahe Reaktion, etwa durch die Entfernung des Beitrages aus dem Internet, von

<sup>30</sup> Vgl. auch die gesonderten Stellungnahmen der Gleichstellungsstelle für Frauen sowie der KGL.

wesentlicher Bedeutung. Um dies zu gewährleisten, kann die Landeshauptstadt München auf Informationstechnologierecht spezialisierte Rechtsanwält\*innen beauftragen. Zuständig für die Bearbeitung von Einzelanträgen und die Beantwortung von Grundsatzfragen ist POR-4/1. Obwohl die Rechtsschutzhilfe in erster Linie eine finanzielle Unterstützung darstellt, ist eine Beratung der betroffenen Dienstkräfte durch die zuständigen Personen bei POR-4/1 durchaus üblich und auch nicht subsidiär gegenüber privaten Rechtsschutzversicherungen. Darunter fällt nicht nur die Erstberatung zu den verschiedenen Handlungsoptionen, sondern z.B. auch die Unterstützung bei der Löschung von unzulässigen Inhalten bei einer Google-Suche. Überschreitet das Rechtsschutzziel der Dienstkraft diese Beratungsleistungen oder bedarf die sachgerechte Bearbeitung des Einzelfalls aufgrund der Komplexität des Themengebiets einer hohen fachlichen Expertise, was gerade in Fällen von Persönlichkeitsverletzungen im Internet häufig der Fall ist, kann die Dienstkraft stets Rechtsschutzhilfe beantragen.

Die von POR-4/1 gemeldeten Fallzahlen in Bezug auf verschiedene Formen der digitalen Gewalt lassen im Betrachtungszeitraum der letzten zwei Kalenderjahre einen Schwerpunkt beim Sozialreferat erkennen. Von den insgesamt neun Fällen betrafen fünf das Sozialreferat; in drei dieser Fälle wurde Rechtsschutzhilfe gewährt und in den übrigen zwei Fällen wurde seitens der Dienstkräfte kein Antrag auf Rechtsschutzhilfe gestellt. Thematisch betrafen die neun Fälle verunglimpfende Veröffentlichungen im Internet (Text, Fotos und Videos) sowie unzutreffende Rezensionen bei Google, die zu entfernen waren. Die veröffentlichten Online-Inhalte wirken sich für die Dienstkräfte rufschädigend und emotional belastend aus, weshalb ein Einschreiten dringend angezeigt war. Schwerwiegendere Fälle von sozialer Isolation, Nötigung oder gar Erpressung/Bedrohung sind erfreulicherweise nicht bekannt.

### **5.5 Intervention durch Strafanzeigen und Beschwerden nach dem Netzwerkdurchsetzungsgesetz**

Die Möglichkeit der Strafanzeige wurde in den Stellungnahmen genannt und bereits vielfach genutzt. Stellt die digitale Gewalt eine Fortsetzung analoger Gewalt dar, kommt zusätzlich die Erteilung eines Hausverbots durch die jeweilige Dienststelle gegenüber den Störer\*innen in Betracht. Im Einzelfall ist zum Schutz der Beschäftigten neben der Änderung bzw. Löschung der (veröffentlichten) dienstlichen personenbezogenen Kontaktdaten auch die Umsetzung an eine zum Schutz der Beschäftigten günstigere Dienststelle möglich.

Beschwerden nach dem Netzwerkdurchsetzungsgesetz (NetzDG) gegenüber den Anbietern sozialer Netzwerke über rechtswidrige Inhalte sind seit 2017 vor allem durch automatisierte Verfahren in Form von Online-Meldeformularen möglich.

Solche Beschwerden wurden für betroffene Beschäftigte in der Vergangenheit bereits vereinzelt durch die zuständigen Personen bei POR-4/1 im Rahmen der Rechtsschutzhilfe gestellt, wenn hierfür keine fachliche Expertise erforderlich war (vgl. Ziff. 5.4). Das POR prüft derzeit, ob die LHM, d.h. auch Führungskräfte und Geschäftsstellen, bei rechtlich und tatsächlich einfach gelagerten Vorfällen das Beschwerderecht für die Beschäftigten ausüben oder zumindest niedrigschwellige Unterstützung beim Ausfüllen der Antragsformulare geben kann. Zusätzlich werden Beschäftigte, Führungskräfte und Geschäftsleitungen künftig über diese Möglichkeit und Rechtsänderungen in diesem Bereich informiert.<sup>31</sup>

<sup>31</sup> Das Gesetz über digitale Dienste tritt zum 16. November 2022 in Kraft und gilt ab dem 17. Februar 2024. Es soll die Entfernung illegaler Inhalte erleichtern und beschleunigen sowie die Grundrechte der Nutzer\*innen besser schützen. Dazu sollen illegale Inhalte auf Plattformen besser bekämpft werden. Dies betrifft u.a. Hassrede (vgl. Informationen der Bundesregierung zum Gesetz über digitale Dienste, abrufbar unter:

## 5.6 Zusammenfassung

Im Hinblick auf (geschlechtsspezifische) digitale Gewalt gegenüber Beschäftigten besteht aus Sicht des POR Handlungsbedarf bei der Information der Beschäftigten über bestehende Meldewege und Unterstützungsmöglichkeiten sowie hinsichtlich der Sensibilisierung für das Thema. Dadurch können ggf. Hemmungen abgebaut werden, Vorfälle zu melden und die Beschäftigten bei möglichen Interventionsmaßnahmen, insbesondere zur Prävention von Wiederholungstaten, besser unterstützt werden. Die Mehrzahl der von den Referaten und Eigenbetrieben im Rahmen der Abfrage (Anlage 4) gemeldeten Fälle betreffen digitale Beleidigungen und Bedrohungen der städtischen Beschäftigten im Zusammenhang mit Bürger\*innen-Beschwerden. Die von den Referaten und Eigenbetrieben übermittelten Fallzahlen sind - ebenso wie die Fälle aus dem Bereich der Rechtsschutzhilfe - stadtwweit niedrig und beschränken sich weitgehend auf Referate mit besonderem Parteiverkehr bzw. gefährdeten Berufsgruppen, wie z.B. Erzieher\*innen.

Für die Unterstützung der Betroffenen sowie die Veranlassung von Interventionsmaßnahmen stellen die Führungskräfte bzw. die Hierarchie vor Ort wichtige erste Anlaufstellen dar. Mögliche Maßnahmen, welche die besonderen Erfordernisse in den jeweiligen Bereichen berücksichtigen, können, z.B. der Aufbau eines Beschwerdemanagements zur Entlastung der Mitarbeiter\*innen oder das Angebot von Muster-Antwortschreiben sein. Wichtig erscheint auch, dass Betroffenen über eine etwaige psychische Belastung als Folge digitaler Gewalt sprechen können. Hier gibt es neben der Psychosozialen Beratungsstelle (PSB) auch dezentrale Angebote von kollegialer oder psychologischer Beratung, die ggf. noch ausgeweitet werden können.

Dem mehrfach geäußerten Wunsches nach leicht zugänglichen Informationen zum Thema digitale Gewalt entsprechend, ist die Veröffentlichung von Artikeln zu dem Thema bzw. die Verankerung des Themas in WiLMA geplant. Es wird zusätzlich eine Übersicht zu den stadtwweiten und dezentralen Angeboten und Zuständigkeiten, etc. für die Personalstellen, Personalvertretungen und besonders betroffene Dienststellen entwickelt.

## 6. Geplante weitere Maßnahmen zur Bekämpfung digitaler Gewalt

Folgende Maßnahmen zur weitergehenden Bekämpfung digitaler Gewalt zwischen Beschäftigten und im dienstlichen Rahmen ausgeübte digitale Gewalt gegenüber Beschäftigten werden von der ZAGG veranlasst bzw. an die zuständigen Fachbereiche und Stellen herangetragen:

- Erweiterung des Fortbildungsangebotes, wie unter **Ziff. 7** beschrieben
- Bereitstellung leicht zugänglicher Informationen zum Thema „(geschlechtsspezifische) digitale Gewalt“ im Allgemeinen, zu den stadinternen Zuständigkeiten und bestehenden Beschwerde-, Beratungs- und Unterstützungsangeboten bei Vorfällen digitaler Gewalt, zu möglichen (technischen) Maßnahmen sowie zu dem Angebot externer Anlaufstellen.
- Bekanntmachung des Themas mit einem Schwerpunkt auf die geschlechtsspezifischen

und diskriminierenden Aspekte, für welche die Zentrale Beschwerdestelle nach dem AGG, für sexuelle Belästigung, häusliche Gewalt und Mobbing (ZAGG) zuständig ist. Dies umfasst, dass die ZAGG auf ihre stadtweit zentrale Zuständigkeit für das Thema Nachstellung (Stalking) aufmerksam macht, den Austausch mit dem IT-Referat zu ergänzenden technischen Maßnahmen fortführt und als Schnittstelle zwischen dem IT-Referat und Betroffenen auftritt.

- Aufrechterhaltung der entstandenen Arbeitsbeziehungen und bedarfsgerechter Austausch zu dem Thema mit verschiedenen Fachstellen, einschließlich dem IT-Referat, sowie Klärung von Zuständigkeiten und Ansprechpersonen für unterstützende technische Maßnahmen zwischen den Stellen der Dienstaufsicht im POR und dem IT-Referat.
- WiLMA-Beiträge zum Thema digitale Gewalt sowie dauerhafte Verankerung des Themas auf WiLMA. Um die vermutete Hemmschwelle bei der Meldung von Vorfällen abzubauen und langfristig eine Sensibilisierung zu erreichen, werden regelmäßig anlassbezogen, z.B. der Veröffentlichung von Studien, Beiträge im stadtinternen Intranet WiLMA zu dem Thema veröffentlicht.
- Einrichtung eines Arbeitsraums auf WiLMA zu dem Thema, um den Austausch z.B. zu „best practice-Beispielen“ im Beschwerdemanagement oder Antwortmöglichkeiten auf respektlosen Schriftverkehr, etc., zu fördern
- Erstellung eines Informationsblattes bzw. Rundschreibens für Personalstellen, Personalvertretungen und besonders betroffene Dienststellen zu bestehenden Beratungs-, Beschwerde- und Anlaufstellen sowie Unterstützungsmöglichkeiten bei digitaler Gewalt.
- Überarbeitung der WiLMA-Guideline
- Ausdrückliche und klarstellende Ergänzung der AGAM um digitalen Schriftverkehr
- Ergänzung des AGG-Rundschreibens um das Thema digitale Gewalt
- Informationen zum Beschwerderecht von Nutzer\*innen sozialer Netzwerke nach dem Gesetz über digitale Dienste und Prüfung der Möglichkeit, über die Fälle der Rechtsschutzhilfe hinaus, Beschwerden für Beschäftigte abzuwickeln.

## **7. Zu Ziff. 2 des Antrags: Ergänzung des Fortbildungsangebots zum Umgang mit digitaler Gewalt**

Die Talententwicklung des POR, POR-2/23 SC Personalentwicklung, erkennt die Notwendigkeit, Beschäftigte und im Besonderen Führungskräfte darin zu unterstützen, digitale Gewalt frühzeitig zu erkennen und angemessen gegen sie einzuschreiten.

Wir schließen uns der Sichtweise der Gleichstellungsstelle für Frauen an, dass mit der zunehmenden Digitalisierung eine Unterscheidung zwischen digitaler und analoger (geschlechterspezifischer) Gewalt mittelfristig obsolet wird. Wir halten deswegen die Prävention geschlechterspezifischer digitaler Gewalt weiterhin grundsätzlich für ein Antidiskriminierungsthema (Themenbereich Vielfalt und Gleichstellung). Gleichzeitig fordern Prävention, Erkennen und Bekämpfung digitaler Gewalt gute Kenntnisse der digitalen Welt, ihres juristischen Rahmens und der technischen Möglichkeiten (sowohl bzgl. der Gewaltanwendung als auch bzgl. der Gewaltprävention).

Angebote zum Erkennen, Umgang und Prävention von (geschlechtsspezifischer) digitaler Gewalt müssen deswegen aus unserer Sicht auf folgenden zwei Ebenen erfolgen:

## 7.1 Ansatz Vielfalt, Gleichstellung und Antidiskriminierung

Grundsätzlich bietet das Servicecenter Personalentwicklung bereits eine Reihe von einschlägigen Fortbildungsformaten im Bereich Gleichstellung und Vielfalt an. Hier spielen auch Genderkompetenz und der Wert von Gleichstellung eine zentrale Rolle. Wir gehen davon aus, dass solche Schulungen zu Gender Mainstreaming auch in der digitalen Welt eine herausragende Rolle zur Förderung von Erkennen und Prävention geschlechterspezifischer Gewalt spielen. Selbstverständlich gilt dies insgesamt für unsere Antidiskriminierungs- und Zivilcourage-Trainings. Gerade die städtischen Nachwuchskräfte erhalten hier verpflichtende Schulungen. Mit der vom POR zusammen mit den betreffenden Fachdienststellen entwickelten Fortbildungsreihe "Vielfalt gewinnt" wurde im September 2023 begonnen." In den Angeboten wird das Thema digitale Gewalt aufgenommen.

## 7.2 Ansatz Digitalkompetenz

Es muss auf das Trägermedium der digitalen Gewalt, also den digitalen Raum eingegangen werden. Hierzu muss die digitale Kompetenz der städtischen Beschäftigten aufgebaut werden. Zwar ist davon auszugehen, dass „Digital Natives“<sup>32</sup> mit den Funktionsweisen von digitalen Medien und digitaler Kommunikation gut vertraut sind. Dies gilt aber nicht für die breite Mitarbeiter\*innenschaft. Und auch „Digital Natives“ sind nicht zwangsläufig mit Erscheinungsformen, der Bekämpfung und Präventionsmöglichkeiten digitaler Gewalt vertraut.

Konkrete in Planungen sind seitens des POR folgende Angebote:

- **Social Media Schulungen:**  
Social Media Basic: Eine Schulung zur grundsätzlichen Nutzung von Social Media, Funktionsweise, Chancen und Gefahren ist bereits im Portfolio des SC PE.  
Social Media Schulungen zu rechtlichen Rahmenbedingungen: Eine Schulung, die über die rechtlichen Rahmenbedingungen dienstlicher und vor allem privater Social Media-Nutzung aufklärt, wird derzeit mit dem städtischen Personalmarketing und der Rechtsabteilung des POR entwickelt.
- **Schulungen zum Thema Digitale Gewalt**  
Schulungen zu dieser Thematik sind derzeit noch nicht im Programm, werden aber für sinnvoll erachtet und 2023 in verschiedenen Kurzformaten aufgegriffen.
- **Schulungen im Vielfalts- und Gleichstellungsbereich**  
Hier werden auch zukünftig Schulungen zu Antidiskriminierung und Gender Mainstreaming angeboten. Das Thema wird auch in den verpflichtenden Schulungen für Führungskräfte aufgegriffen. Für Nachwuchskräfte gibt es ab dem 2.-3. Quartal 2023 die verpflichtende Schulung „Vielfalt gewinnt“.
- **Datenschutzschulungen – dienstlich, privat**  
Das SC PE wird in 2023 neue Angebote zu Datenschutz zur Verfügung stellen. Hierbei soll auch die Bedeutung von Datenschutz im privaten Bereich herausgehoben werden. Datenschutz genießt einen hohen Stellenwert im Dienst bei der LHM und spielt in der digitalen Welt auch eine ausgeprägte Rolle im privaten Bereich. Ein sicherer und kompetenter Umgang mit privaten Daten kann eine gewisse Schutzfunktion gegen bestimmte Formen digitaler Gewalt bieten.

32 Personen, die mit digitalen Technologien aufgewachsen und in ihrer Benutzung geübt sind.

## 8. Zu Ziffer 3 des Antrags: Stellungnahme des Referates für Bildung und Sport

Das Referat für Bildung und Sport (RBS) wird gebeten, auch für die Münchner Bildungseinrichtungen Projekte zu fördern und gezielt vorzustellen, die darauf abzielen, im Erkennen von und dem Umgang mit digitaler Gewalt zu schulen und dafür zu sensibilisieren.

### 8.1 Geschäftsbereich KITA im RBS

Im **Geschäftsbereich KITA** sind die Themen Gewaltprävention und Kinderschutz an verschiedenen Stellen angesiedelt.

Die **Einrichtungen in städtischer Trägerschaft** arbeiten hinsichtlich der Prävention und Bekämpfung digitaler Gewalt mit dem **SIN - Studio im Netz e.V.**, Haus der Medienbildung, [www.studioimnetz.de](http://www.studioimnetz.de) zusammen.

Die Präventionsmaßnahmen und Beratungsmöglichkeiten werden in Form von Fortbildungen, Seminaren, Projekten aber auch Elternabenden für die Kitas zu u. a. folgenden Schwerpunkten angeboten:

- Jugendmedienschutz und problematische Medieninhalte, die nicht kindgerecht und entwicklungsangemessen sind
- Cybermobbing
- Hate Speech
- Recht am eigenen Bild, bildbasierte Gewalt und SextingDatenschutz, Cybergrooming, Cyberstalking und Doxing
- Fake News, Desinformation und Propaganda
- Sharenting und Veröffentlichung von Kinder-Bildern und -Videos

Die Angebote richten sich an einzelne pädagogische Fachkräfte sowie die Kita-Teams und deren Elternschaft.

Je nach Altersgruppe und Entwicklung der Kinder bzw. Zielgruppe der pädagogischen Fachkräfte werden diese Themen unterschiedlich tiefgreifend und umfangreich behandelt. Sie werden in Form von Input-Einheiten, interaktiven und kreativen Workshops, Kleingruppenarbeiten, jeweils in Präsenz oder auch virtuell durchgeführt.

Je nach Ziel- und Altersgruppe und Schwerpunkt kann der Umfang Einheiten mehrere Stunden bis hin zu mehreren Tagen umfassen. Angegliedert sind diese Einheiten beispielsweise in den derzeitigen Projekten, wie MuLa - Multimedia-Landschaften für Kinder, in medienpädagogischen Workshops für und mit Kindern und den Fortbildungen für die Fachkräfte aus den Münchner Kindertagesstätten. Ziele sind dabei u.a. die nachhaltige Förderung der Medienkompetenz, Präventionsmaßnahmen und Interventionsmöglichkeiten aufzuzeigen und so ein frühzeitiges und effektives Erkennen und wirksames Verhindern von digitaler Gewalt zu ermöglichen. Grundlegendes Wissen über aktuelle Medienphänomene und Entwicklungen, Vermittlung von Kompetenzen zum Umgang mit Konflikten und Gewalt. Ideen für zukünftige Projekte: Fortbildungen für Fachkräfte zum Thema sexualisierte Gewalt, im Bereich geschlechtsspezifische und sexuelle Orientierung.

In der **Abteilung Fachberatung** ist das Beratungsteam für Kinderschutz und Krisen zuständig für die

- Gefährdungseinschätzung (gem. § 8a Abs. 4 SGB VIII)
- Unterstützung bei der Suche nach geeigneten Hilfen
- Vorbereitung von Eltern- und Kooperationsgesprächen
- Unterstützung bei der Kooperation mit dem Jugendamt/ der Bezirkssozialarbeit
- Unterstützung bei der Dokumentation.
- Beratung der Eltern und des Personals in emotional belastenden Situationen.
- Unterstützung bei Gesprächen mit Eltern.
- Beratung zu unterschiedlichen Krankheitsbildern (wie Störung des Sozialverhaltens, Autismus-Spektrums-Störung, Depressionen).
- niederschwellige Entwicklungs-, Verhaltens und Intelligenzdiagnostik.
- Klausurtag, Fortbildungen und Informationsveranstaltungen zum Thema.

Aktuell gibt es keine ausdrückliche Fachkompetenz zur Prävention und Bekämpfung von digitaler Gewalt. Jedoch gab es in der Vergangenheit immer wieder Kooperationen mit dem Kommissariat 105 und der Fachbereich „Neue Medien/Internetkriminalität“ des Kommissariats steht Kindertageseinrichtungen für Informationsveranstaltungen und Elternabende zur Verfügung. Ein Mitarbeiter des Kommissariats hat z.B. im Rahmen des Arbeitskreises „Männer im pädagogischen Dialog“ zur Thematik informiert. Auch hat es auf einer Fachveranstaltung zu herausforderndem Verhalten einen Workshop dazu sowie eine Standpräsenz gegeben. Die Kontaktbeamt\*innen der Polizei stehen den Kitas bei Bedarf ebenfalls für Fragen und Rat zur Verfügung.

Aus dem Blickwinkel „Geschlechtergerechte Pädagogik und Genderstrategie“ ermöglichen Kooperationen mit dem **JFF- Institut für Medienpädagogik**,  
[\(https://www.jff.de/kompetenzbereiche/projektdetail/medien-weiter-bildung/\)](https://www.jff.de/kompetenzbereiche/projektdetail/medien-weiter-bildung/)

Weiterbildungsangebote für pädagogische Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe

Die „Medien\_Weiter\_Bildung“ ist ein Weiterbildungsangebot, das unterschiedliche mediengestützte Lernformate konzipiert und erprobt. Angebotsbeispiele:

- Online-Seminar „Geschlechterbilder & Social Media“
- Online-Seminar „Medien sind für alle da – Methoden der gendersensiblen Medienpädagogik“
- Medien\_Weiter\_Bildung #gender, wo Fragen thematisiert werden, wie:
  - ➔ Welche Ziele verfolgen Medien- und Genderpädagogik und welche Haltung habe ich als pädagogische Fachkraft dazu?
  - ➔ Wie stärke ich Heranwachsende bei der selbstbewussten Entwicklung ihrer Geschlechtsidentität? Welche Rolle spielen Medien dabei?
  - ➔ Wie unterstütze ich Kinder und Jugendliche beim kompetenten Umgang mit Risikobereichen wie Online-Mobbing, Cyber-Grooming oder Sexting?
  - ➔ Wie thematisiere ich (medienvermittelte) gesellschaftliche Geschlechterrollen und fördere die Selbstreflexion von Heranwachsenden?
  - ➔ Wie konzipiere ich geschlechtsbezogene medienpädagogische Projekte und schaffe zielgruppenorientierte Angebote?
  - ➔ Welche rechtlichen Grundlagen wie Datenschutz, Urheberrecht und Persönlichkeitsrecht gilt es dabei zu beachten?

Die Kompetenzen, digitale Gewalt, gerade auch im Hinblick auf die geschlechtsspezifischen Aspekte, erkennen zu können, müssen sowohl bei den Fachkräften vor Ort wie im Bereich der Fachberatung weiterhin kontinuierlich gestärkt werden. Fortbildungsangebote zum Erkennen

und dem Umgang mit sexualisierter Gewalt, einschränkender Körperbilder, stereotype, überzeichnete Geschlechterrollen, etc. sind daher unerlässlich.

Darüber hinaus werden im Bereich der Fachberatung zum Schutz von Kindern und Mitarbeitenden dringend zusätzliche, personelle Kapazitäten mit der Kompetenz zum Erkennen und dem Umgang mit digitaler, insbesondere sexualisierter Gewalt und Mobbing benötigt.

## **8.2 Pädagogisches Institut – Zentrum für Kommunales Bildungsmanagement im RBS: Projekte an und für Münchner Bildungseinrichtungen zur Prävention und Bekämpfung (auch geschlechtsspezifischer) digitaler Gewalt**

### **8.2.1 Relevanz des Themas und Besonderheiten im Hinblick auf Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene**

Für Kinder und Jugendliche ist die Nutzung des Smartphones und des Internets zu einem festen Bestandteil ihrer Alltagskommunikation und ihres Freizeit- und Bildungsverhaltens geworden. Laut der JIM-Studie 2022 ist das meistgenutzte Gerät von Mädchen und Jungen zwischen 12 und 19 Jahren das Smartphone (96%). 96 Prozent haben ein eigenes Smartphone, 92 Prozent nutzen es jeden Tag. Das Internet ist fest in den Alltag von Jugendlichen integriert: Von der Kommunikation mit Freund\*innen, Gaming und Unterhaltung bis hin zur Informationssuche erfolgt vieles online. 84 Prozent der 12- bis 19-Jährigen sind täglich in ihrer Freizeit im Netz unterwegs.<sup>33</sup>

Die Pandemie-Situation führte zu zusätzlichen Herausforderungen: Studien zeigten einen deutlichen Anstieg der Verwendung von Spielen und sozialen Medien unter Kindern und Jugendlichen.<sup>34</sup>

Dabei sind gerade auch Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene von Formen digitaler Gewalt besonders betroffen:

- **Cyber-Mobbing:** Cyber-Mobbing meint, dass beim Mobbing auch digitale Mittel wie z. B. Handynachrichten und/oder das Internet eingesetzt werden.
- **Hate Speech/Hasskommentare:** Gewalt, die in digitalen Medien (über Sprache, Bilder und Worte) verbreitet wird und mit denen Individuen und/oder Gruppen von Menschen bspw. aufgrund ihrer (vermeintlichen) Herkunft oder Religion, ihrer geschlechtlichen oder sexuellen Identität beleidigt, bedroht und verachtet werden. Die Inhalte können u. a. rassistisch, sexistisch, homophob, holocaustverleugnend und gewaltverherrlichend sein.

Im Rahmen der regulären JIM-Studie 2022 wurden die befragten 12- bis 19-Jährigen anhand von Vorgaben auch gebeten anzugeben, mit welchen negativen Phänomenen sie im letzten Monat im Internet konfrontiert wurden. 56 Prozent gaben an, Fake News begegnet zu sein und knapp die Hälfte der Befragten stießen auf beleidigende Kommentare. Extreme politische Ansichten und Verschwörungstheorien lagen bei jeweils 43 Prozent, gut ein Drittel wurde mit Hassbotschaften konfrontiert. 16 Prozent der 12- bis 19-Jährigen hatten im letzten Monat Beleidigungen/Anfeindungen gegen sich persönlich im Netz erlebt. Lediglich 27 Prozent konnten von sich sagen, im letzten Monat keinem dieser

<sup>33</sup> JIM 2022. Verfügbar unter [https://www.mpfs.de/fileadmin/files/Studien/JIM/2022/JIM\\_2022\\_Web\\_final.pdf](https://www.mpfs.de/fileadmin/files/Studien/JIM/2022/JIM_2022_Web_final.pdf) (Zugriff 23.12.22).

<sup>34</sup> z.B. DAK Forschung: Mediensucht 2020 - Gaming und Social Media in Zeiten von Corona. DAK-Längsschnittstudie: Befragung von Kindern, Jugendlichen (12-17 Jahre) und deren Eltern. Verfügbar unter: <https://www.dak.de/dak/gesundheit/dak-studie-gaming-social-media-und-corona-2295548.html#> (Zugriff 20.01.21).



Phänomene im Internet begegnet zu sein.<sup>35</sup> Drei Viertel der Jugendlichen begegneten Hatespeech online (selten oder häufiger). Die Wahrnehmung war mit 67 Prozent bei den 12- bis 13-Jährigen am geringsten, mit 87 Prozent am höchsten bei den 17- bis 19-Jährigen.<sup>36</sup>

- **Bloßstellung, Doxing:** Personenbezogene Daten werden ohne Einwilligung veröffentlicht, um eine Person bloßzustellen, sie online zu belästigen oder deren Anonymität aufzuheben.
- **Belästigung, Stalking, Bedrohung:** ungewollte wiederholte Kontaktaufnahme über digitale Medien (Text, Filme oder Bilder) mit rassistischen, sexistischen, abstoßenden, gewalttätigen Inhalten, Drohungen usw.
- **Cybergrooming** (Anbahnung sexueller Gewalt im Internet); **missbräuchliches Sexting** (ungewollte Verbreitung von Fotos oder Filmen mit selbstgefertigten sexualisierten/sexuellen Selbstdarstellungen) und ungewollte **Konfrontation mit sexuellem Bildmaterial**.

Laut einer Studie der Landesanstalt für Medien NRW (2021) haben z. B. 25,2 Prozent der Mädchen und 21,6 Prozent der Jungen im Internet schon einmal eine erwachsene Person kennengelernt, die sich mit ihnen im richtigen Leben verabreden wollte. 18,2 Prozent der Mädchen und 11,8 Prozent der Jungen haben bereits ungewollt Nacktbilder von einem Erwachsenen im Netz erhalten.<sup>37</sup>

- Verbreitung, Erwerb, Besitz, Herstellung **kinder- / jugendpornografischer Darstellungen**
- **Ausspionieren der Partner\*in** auf digitalen Endgeräten

Digitale Gewalt kann bei den Betroffenen massive kurz- und langfristige **Folgen** haben und schwer auszuhaltender und langanhaltenden Stress sowie Gefühle von Angst, Schuld, Scham und Hilflosigkeit auslösen. Dazu kommen oft ein starker Vertrauensverlust und eine Erschütterung des Selbstwertgefühls. Da die Täter\*innen oft auch anonym vorgehen, empfinden Betroffene oft starke Ohnmachtsgefühle. Die Erfahrungen können auch in psychosomatische oder psychische Erkrankungen münden.

Die Welt ist durch die Kombination von „online“ und „offline“ für junge Menschen wesentlich komplexer geworden und stellt sie und ihr Umfeld vor neue Aufgaben. Die Ausbildung von kritischer Medienkompetenz ist deshalb von größter Bedeutung – nicht nur für den Bildungserfolg, sondern auch für eine funktionierende Demokratie sowie für die Sicherheit und die psychische Gesunderhaltung der Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Kinder und Jugendliche müssen sich vor diesen und weiteren neuen Formen von Gewalt schützen und mit den Risiken umgehen lernen. Erziehungsberechtigte wie Lehr- und Erziehungskräfte kennen diese Formen der Gewalt oft nicht aus eigener Erfahrung. Sie dürfen mit diesen Entwicklungen und zunehmend komplexen Erziehungsthemen nicht allein gelassen werden und benötigen entsprechend Information, Möglichkeiten zur Fort- und Weiterbildung sowie Angebote zur Beratung.

In der Beschlussvorlage Nr. 20- 26 / V 07896 stellt das Referat für Bildung und Sport die Ausgangslage, den aktuellen Stand sowie geplante Maßnahmen speziell im Hinblick auf die Thematik „Prävention und Intervention an städtischen Schulen gegen geschlechtsspezifische Gewalt“ dar. Es bekennt sich – vor dem Hintergrund des Übereinkommens des Europarats zur

<sup>35</sup> Siehe JIM, 2022: [https://www.mpfs.de/fileadmin/files/Studien/JIM/2022/JIM\\_2022\\_Web\\_final.pdf](https://www.mpfs.de/fileadmin/files/Studien/JIM/2022/JIM_2022_Web_final.pdf), S. 53 ff. (Zugriff 23.12.22)

<sup>36</sup> vgl. [https://www.mpfs.de/fileadmin/files/Studien/JIM/JIMplus\\_2022/JIMplus\\_Charts\\_2022\\_fuer\\_Website\\_pdf.pdf](https://www.mpfs.de/fileadmin/files/Studien/JIM/JIMplus_2022/JIMplus_Charts_2022_fuer_Website_pdf.pdf), S. 27 (Zugriff 23.12.22)

<sup>37</sup> Landesanstalt für Medien NRW, Opfer von Cybergrooming, Zentrale Ergebnisse der 1. Befragungswelle 2021, Hamburg

Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt („Istanbul-Konvention“) und dem 2. Aktionsplan der Europäischen Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene – zu Maßnahmen, um geschlechtsspezifischer Gewalt präventiv entgegenzuwirken, Betroffenen Schutz und Unterstützung zu bieten, Gewalt zu beenden und Täter\*innen zur Rechenschaft zu ziehen sowie die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern. Es werden geschlechtersensible Selbstbehauptungstrainings für Kinder und Jugendliche in München ermöglicht und hierzu qualitativ hochwertige Zusatzqualifikationen für Selbstbehauptungstrainer\*innen konzipiert bzw. verstetigt. Fortbildungsangebote zum Thema Prävention von und Intervention bei geschlechtsspezifischer Gewalt sollen intensiviert und entsprechende Beratungsmöglichkeiten für Einzelpersonen und Schulen verstärkt werden. Die Prävention von und der Schutz vor geschlechtsspezifischer Gewalt im digitalen Raum wird dabei ebenfalls bedacht und behandelt.

## **8.2.2 Maßnahmen an Münchner Bildungseinrichtungen zur Prävention und Bekämpfung von (auch geschlechtsspezifischer) digitaler Gewalt**

### **8.2.2.1 Maßnahmen an städtischen Schulen**

Förderung von Medienkompetenz ist eine Querschnittsaufgabe aller Schularten. Seit 2017 sind alle bayerischen Schulen angehalten, einen **Medienentwicklungsplan** auszuarbeiten und fortlaufend weiterzuentwickeln. Sie sollen „ihre Maßnahmen zur Medienbildung in einem schuleigenen Medienkonzept“ systematisieren, das dann „im Rahmen der inneren Schulentwicklung fortlaufend evaluiert und weiterentwickelt“ wird. Das Medienkonzept der Schulen besteht aus drei Säulen:

- dem „Mediencurriculum“ zur Stärkung der Medienkompetenz der Schüler\*innen basierend auf dem jeweiligen Lehrplan;
- der „schuleigenen Fortbildungsplanung“ zur Stärkung der Lehrkompetenz der Lehrkräfte im Hinblick auf das Mediencurriculum;
- und dem „Ausstattungsplan“ der Schule zum Ausbau der bestehenden IT-Infrastruktur im Hinblick auf pädagogische Bedürfnisse und Zielsetzungen der jeweiligen Schule.<sup>38</sup>

Medienbildung/ digitale Bildung ist zudem als ein zentrales **fächerübergreifendes Bildungs- und Erziehungsziel** im **LehrplanPLUS** fest verankert:

„Schülerinnen und Schüler erwerben im Rahmen der schulischen Medienbildung Kenntnisse und Fertigkeiten, um sachgerecht, selbstbestimmt und verantwortungsvoll in einer multimedial geprägten Gesellschaft zu handeln. Sie analysieren und bewerten Vorzüge und Gefahren von Medien und nutzen diese bewusst und reflektiert für private und schulische Zwecke. Insbesondere wägen sie kriteriengeleitet ihren Umgang mit sozialen Netzwerken ab.“<sup>39</sup>

Zum Thema Prävention von und Intervention bei Gewalt, unter anderem auch digitaler Gewalt sowie geschlechtsspezifischer Gewalt, sind viele städt. Schulen aktiv und sie haben dazu auch selbst umfassendere Konzepte und insbesondere Angebote für Schüler\*innen entwickelt. Vielfach nehmen die Münchner Schulen dazu Unterstützungs-, Bildungs- und Beratungsangebote des PI-ZKB in Anspruch und beziehen auch Konzepte und Angebote anderer Träger ein. Ineinandergreifen von Angeboten multiperspektivischer Schulteams

<sup>38</sup> Siehe <https://www.km.bayern.de/schule-digital/schulentwicklung-digital/medienkonzepte-an-bayerischen-schulen.html> (Zugriff 20.12.2022).

<sup>39</sup> Siehe <https://www.km.bayern.de/schule-digital/lernen-in-der-digitalen-welt/digitale-bildung-im-lehrplanplus.html> (letzter Zugriff 20.12.2022)

Neben den Schulleitungen und den Fachlehrkräften spielen bei der Prävention von und Intervention bei digitaler Gewalt an den Schulen (gerade auch geschlechtsspezifischen Varianten) insbesondere auch die **Klassleitungen** bzw. **Lernhausleitungen**, **Schulpsycholog\*innen**, **Sozialpädagog\*innen** und auch die **Beauftragten für Mädchen\* und junge Frauen\*** sowie Beauftragten für **Jungen\* und junge Männer\*** eine wichtige Rolle, zudem Beauftragte für **Familien- und Sexualerziehung**, Lehrkräfte mit der Zusatzqualifikation „Schule der Vielfalt“ des PI-ZKB zu diskriminierungskritischer Schulentwicklung sowie Lehrkräfte, die für das Projekt „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“ zuständig sind. Die Schulpsycholog\*innen bieten anlassbezogene schulpsychologische Beratung und arbeiten zur Intervention z.B. auch mit Kleingruppen. Die Mädchen\*- und Jungen\*-Beauftragten und Sozialpädagog\*innen bieten Schüler\*innen, Eltern (und auch Lehrkräften) Unterstützung, eröffnen Zugang zu weiteren Hilfsangeboten und bieten zum Teil auch Beratung an. An einigen Schulen organisieren Schulpsycholog\*innen, die Beauftragten für Mädchen\*, für Jungen\* und für Familien- und Sexualerziehung sowie SdV-Teams und SOR-SMC-Zuständige Unterrichtseinheiten zur Prävention von (digitaler) Gewalt und Diskriminierung (z. B. „Unsere Regeln für den Klassenchat“, „Medienaufklärung“, „Richtiger Umgang mit sozialen Medien“).

Einige Schulen nutzen Möglichkeiten, das Thema Prävention und Bekämpfung digitaler Gewalt auf mehreren Ebenen sowohl **mit Schüler\*innen** und **Lehrkräften** (und Schulsozialpädagog\*innen) als auch mit **Eltern/Erziehungsberechtigten** zu bearbeiten.

Beispielhaft werden hierzu aus den Maßnahmen einzelner Schulen drei herausgegriffen:

- Ausbildung eines „**Inhouse Deescalation Teams**“ aus Lehrkräften und Studierenden;
- Bildung eines **Support-Teams** aus Schüler\*innen, Lehrkräften, Schulpsychologinnen und Mitgliedern der Schulleitung, das bei Konflikten und Fällen von (Cyber-)Mobbing nachhaltige Unterstützung leistet. Alle Personen wurden in mehrtägigen Fortbildungen in der Support-Methode ausgebildet und arbeiten in regelmäßig stattfindenden Teamsitzungen weiter. (Die Schule arbeitet dabei mit dem RBS-PI-ZKB (ZSPD) zusammen);
- Erarbeitung einer **Vereinbarung** zur digitalen Kommunikation im Zusammenwirken von Schulpsychologin, Sozialpädagogin und Schülersprecherinnen: Der Vertrag wird von allen Schüler\*innen, Lehrkräften und Klassenelternsprecher\*innen zu Beginn eines jeden Schuljahres unterschrieben und im laufenden Schuljahr regelmäßig wieder aufgegriffen.

Entsprechend der ersten Säule des Auftrags, Maßnahmen zur Medienbildung in einem schuleigenen Medienkonzept zu systematisieren, haben die Schulen Mediencurricula zur Stärkung der Medienkompetenz der Schüler\*innen erstellt (und entwickeln diese kontinuierlich weiter), die auch Elemente zur Prävention digitaler Gewalt in mehreren Jahrgangsstufen beinhalten. Dabei verwenden die Schulen neben ihrer eigenen Expertise im Schulhaus vielfach auch Tools und Maßnahmen, die ihnen sowohl von Seiten der LHM (insbesondere von RBS-PI-ZKB) als auch von externen Trägern (z.B. Vereine, Polizei) angeboten werden.

Exemplarisch sei das Curriculum einer Schule genannt, wonach in jeder Jahrgangsstufe Einheiten der Prävention von Gewalt im Zusammenhang mit neuen Medien stattfinden (im Skill-Unterricht sowie in drei weiteren Doppelstunden pro Schuljahr):

- 5. Jgst.: Reflexion über Kommunikation im Netz

- 6. Jgst.: Mobbing, Fake News, Soziale Netzwerke, Cybermobbing; Bedeutung von Privatsphäre, Umgang mit persönlichen Daten; Online-Kommentare und ihr Einfluss auf eigene Gefühle; Handlungsoptionen bei Cybermobbing
- 7. Jgst.: Handlungsoptionen bei Cybermobbing (Fortsetzung)
- 8. Jgst.: Influencer; Lügen im Netz erkennen; Hate Speech; Unterscheidung von Meinungen und Tatsachen; Rechtliche Grundlagen
- 9. Jgst.: Meinungsvielfalt und Demokratie, Grenzen, Verschwörungstheorien; Generation Games: Gewalt in Spielen
- 10. Jgst.: Mediendemokratie: Manipulation und Propaganda, Meinungsbildung

Unter anderem werden hier Elemente aus dem „Medienführerschein“ der Stiftung Medienpädagogik Bayern („Ich im Netz“ I bis III) und ein „Klicksafe“-Quiz genutzt (siehe 8.2.2.1.4). Zudem wird mit Schüler\*innen ein „Medienknigge“ zum Verhalten in Neuen Medien erstellt. Auch die anderen Schulen haben in verschiedenen Varianten und unterschiedlichem Umfang Curricula erstellt und es bestehen Nutzungsordnungen für die Verwendung mobiler Endgeräte. Für die präventive Arbeit mit den Kindern und Jugendlichen im Hinblick auf (digitale) Gewalt werden von den Schulen sowohl Gelegenheiten im Fachunterricht als auch außerunterrichtliche (z. T. fächer-, klassen- oder jahrgangsübergreifende) Möglichkeiten genutzt. Um die Medienkompetenz der Schüler\*innen im Hinblick auf die Chancen und Gefahren digitaler Medien zu stärken und dabei auch die Problematik digitaler Gewalt zu thematisieren, wird an den allgemeinbildenden wie an den beruflichen Schulen oft der Rahmen des regulären Unterrichts in unterschiedlichen Fächern genutzt. Möglichkeiten und gute Anknüpfungspunkte finden die Schulen in den **Lehrplänen aller Fächer**, insbesondere im **Religions- und Ethikunterricht**, im **IT-Unterricht** (Informationstechnologie; Informatik), aber auch im Kontext von Deutsch und Fremdsprachen sowie in sozialwissenschaftlichen Fächern. Häufig werden dabei Themen wie der verantwortungsvolle Umgang sozialen Netzwerken (inkl. Regeln der Kommunikation), der Schutz der eigenen Identität (inkl. rechtlicher Aspekte) und auch das Thema Cybermobbing behandelt. Vielfach beziehen Lehrkräfte dazu Tools wie die Module des „Medienführerscheins“ der Stiftung Medienpädagogik Bayern sowie Materialien von „Klicksafe“ ein (siehe Punkt 8.2.2.1.4).

Besondere Möglichkeiten bieten sich speziell für die städtischen Münchner Schulen zudem im Rahmen des Skill-Unterrichts (Skill-Stunden), der u.a. die Förderung sozialer Kompetenzen, die Stärkung der Klassengemeinschaft und die Förderung von Medienkompetenz zum Ziel hat. (z.B. „sei gscheit“, Social Media - die vernetzte Welt mit ihren Vorteilen und Gefahren“, „Klassenchats und Freundschaft“).

Auch die Möglichkeit, zusätzliche **Wahlkurse** anzubieten, wird vielfach genutzt.

Einzelne Schulen haben im Hinblick auf die Medienbildung einige Besonderheiten aufzuweisen, z. B. indem IT-Unterricht bereits ab der 5. Jahrgangsstufe erteilt wird (eine Stunde pro Woche), um „die grundlegenden Werte digitalen Zusammenlebens von Anfang an“ kommunizieren zu können.

An einer anderen Schule haben sog. „Medienklassen“ in der Unterstufe (ab 5. Jgst.) eine zusätzliche Wochenstunde im Fach „Medienbildung“, in dem sich die Schüler\*innen theoretisch und praktisch mit verschiedenen Medien und deren Nutzung auseinandersetzen, wobei ein sicherer und kompetenter Umgang mit Medien im Mittelpunkt steht. Ab der 7. Klasse können sie sich zu Medienscouts ausbilden lassen und werden so zu Ansprechpartner\*innen

für ihre Mitschüler\*innen, unterstützen sie bei Problemen und Schwierigkeiten und stehen Lehrkräften bei der Medienbildung in der Unterstufe zur Seite. Die Medienklassen werden vom RBS als Schulprojekt unterstützt (siehe: <https://ifg.musin.de/wordpress/medienklasse/>).

Einige Schulen veranstalten **Fachtage** oder **Projektstage** (auch klassen- oder jahrgangsübergreifend), zum Beispiel eine Projektwoche „Alltagskompetenzen“ (u. a. zu „Verantwortungsbewusster, demokratischer Umgang mit digitalen Medien“), eine Medienprojektwoche und Aktionstage zur Reflexion des Umgangs mit sozialen Medien und zur kritischen Mediennutzung; oder organisieren **Exkursionen**, wie den Besuch der Ausstellung **Ausstellung „Echt krass“** im RBS.

**Peer-to-peer-Verfahren** (ältere Schüler\*innen werden zu Expert\*innen für jüngere) werden auch an mehreren anderen Schulen genutzt:

- Auch im Wahlkurs „Couragiert“ einer Schule werden **Medienschouts** ausgebildet, die ihr zunächst selbst angeeignetes Wissen über Jugendmedien, Online-Sicherheit, Persönlichkeitsrechte bei Fotos und Videos, Maßnahmen gegen Cybermobbing und Hate-Speech, das Aufdecken von Fake-News u.v.m. weitervermitteln und andere Schüler\*innen dafür sensibilisieren. Lehrkräfte können die Medienschouts für ihre Klasse buchen.
- An einer weiteren Schule soll ein **Schüler\*innen-Netzwerk gegen digitales Mobbing** entstehen: Die „Seniors“ der Schüler\*innenmediation werden zunächst in einem mehrtägigen Workshop geschult. Die Schüler\*innen entwickelten daraus einen eigenen Workshop zur Sensibilisierung und Förderung der Zivilcourage gegen (Cyber)Mobbing und digitale Gewalt im Umfang von drei Tagen, der dann sukzessive für je zwei „Juniors“ aus der 5.-7. Jahrgangsstufe (i.d.R. Klassensprecher\*innen) im Schullandheim durchgeführt wird. So soll ein Netzwerk entstehen, in dem immer mehr Schüler\*innen durch ihre eigenen Mitschüler\*innen für die Prävention von Cybermobbing sensibilisiert und gestärkt werden.

In München sind aktuell 70 Schulen Teil des Netzwerks **„Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“** (Stand 12/2022). Das Netzwerk unterstützt Schüler\*innen dabei, das Klima an ihrer Schule mitzugestalten, indem sie sich aktiv gegen Gewalt und Diskriminierung, insbes. Rassismus einsetzen und entsprechende Projekte durchführen. Auch die Prävention von (Cyber)Mobbing und Intervention bei digitaler Gewalt ist dabei ein zentrales Anliegen. Beteiligte Schulen nutzen die Anregungen aus dem Netzwerk vielfach als Anlass zu einer noch intensiveren Auseinandersetzung (<https://www.schule-ohne-rassismus.org/>).

Bei all dem kommt sowohl die schulische Infrastruktur zum Tragen als auch der gezielte Einbezug von Unterstützungsleistungen und Angeboten städtischer Stellen (v.a. des Pädagogischen Instituts – Zentrum für Kommunales Bildungsmanagement) sowie externer Träger.

#### **8.2.2.2 Überblick zu Unterstützungsangeboten des PI-ZKB für Schulen**

Das Pädagogische Institut - Zentrum für Kommunales Bildungsmanagement (PI-ZKB) unterstützt die Städtischen Schulen bei der Prävention und Bekämpfung von (digitaler) Gewalt durch verschiedene Maßnahmen auf unterschiedlichen Ebenen.

Zuständig sind neben dem ZSPD (FB3.4) und dem Fachbereich Neue Medien/ Medienpädagogik (FB5) insbesondere der Fachdienst Politische Bildung (FB3.1) und der Fachdienst Kulturelle Bildung/ Soziale Bildung/ geschlechtergerechte Pädagogik (FB3.2/3.3).

Der Fachbereich Neue Medien/Medienpädagogik bietet zum Beispiel in Kooperation mit der Freien Universität Berlin Fortbildungen zum Programm **Medienhelden** für Lehrkräfte und pädagogisches Personal an. Das Programm zur Prävention und zur Eindämmung von Cybermobbing sowie zur Förderung von Internetkompetenz und Wissen im Umgang mit „Neuen Medien“ wird an mehreren städtischen Schulen in verschiedenen Jahrgangsstufen genutzt und eingesetzt. Es handelt es sich um einen nachhaltigen Multiplikator\*innenansatz, bei dem zunächst Lehrkräfte bzw. Schulsozialarbeiter\*innen fortgebildet werden. Das Programm wurde an der FU Berlin entwickelt und auf Wirksamkeit hin evaluiert (siehe <https://www.medienhelden.info>).<sup>40</sup>

Es folgt ein Überblick über die einschlägigen Angebote des PI-ZKB für Schulen zum Thema, darunter Maßnahmen zur Fort- und Weiterbildung; Maßnahmen für Schüler\*innen und Schulklassen; einrichtungsbezogene Maßnahmen; Beratungs- und Unterstützungsangebote sowie diverse Handreichungen, Materialien und Medien.

Einige dieser Angebote fokussieren speziell auf Aspekte digitaler Gewalt; andere behandeln diese im Kontext bzw. nach Bedarf. Auch geschlechtsspezifische Gewalt, etwa Grenzverletzungen und Alltagsgewalt gegen Mädchen und junge Frauen, ist Inhalt mehrerer Angebote.

### **Fort- und Weiterbildung für Lehrkräfte/pädagogisches Personal an Schulen**

Der Fachbereich **Neue Medien/Medienpädagogik (FB5)** bietet für pädagogisches Personal unter anderem folgende Fortbildungen an:

- „*Medienhelden – Förderung von Medienkompetenz und Prävention von Cybermobbing*“,
- „*Verloren in virtuellen Welten - Jugendliche und exzessive Mediennutzung*“,
- „*Cybermobbing - Materialien für den Unterricht*“,
- „*Digitale Lebenswelten: WhatsApp, Instagram, Snapchat & Co.*“,
- „*Digitale Lebenswelten: WhatsApp, Instagram, TikTok & Co.*“,
- „*Bin ich schön? ‚Perfekte Körper‘ in den Medien*“.

Für Eltern bietet der FB5 zudem regelmäßig den *Münchner Elternabend Medien* an.

Der Fachdienst **Politische Bildung (FB3.1)** bietet Fortbildungen im Kontext Demokratiebildung und diskriminierungskritische Bildung an, die Gewalt, Ausgrenzung und Propaganda in Neuen Medien thematisieren, z. B.

- „*Fakt oder Fake? – Bewusster Umgang mit Lügen und Hetze im Netz*“ und
  - „*Von A wie Aluhut bis Z wie Zwangsimpfungen – zum Umgang mit Verschwörungstheorien*“;
- darüber hinaus Fortbildungen, in denen digitale Gewalt als wichtiger Aspekt mit in den Blick genommen wird: zum Beispiel in Fortbildungen/Trainings zu Rassismus und Antisemitismus; zu Intersektionalität, Diskriminierung und Anti-Bias sowie in Argumentationstrainings gegen menschenverachtende Parolen.

Der Fachdienst **Kulturelle Bildung/ Soziale Bildung/ geschlechtergerechte Pädagogik (FB3.2)** bietet u. a. kontinuierlich Fortbildungen zum Handbuch „War doch nur Spaß“, das Lehrkräfte bei der Durchführung geschlechtsbezogener gewaltpräventiver Einheiten mit Schulklassen unterstützt. Prävention digitaler Gewalt ist dabei ein wesentlicher Bestandteil. Speziell für den Bereich LGBTIQ\* besteht eine enge Kooperation mit der Koordinierung LGBTIQ\*

40 Die Entwicklung des Programms wurde gefördert von der Europäischen Kommission im Rahmen des DAPHNE III Programms zur Bekämpfung der Gewalt gegen Kinder, Jugendliche und Frauen (Action Number: JLS/2008/DAP3/AG/1211-30-CE-0311025/00-69).

Schule im Referat für Bildung und Sport. Hier werden in der Vorbereitung für Fortbildungen stets auch die Aspekte der digitalen Gewalt mitberücksichtigt.

Der **Zentrale Schulpsychologische Dienst** (FB3.4) bietet für die städt. Schulpsycholog\*innen und andere Beratungsfachkräfte sowie schulische Teams Fortbildungen zu Themen wie Prävention und Bekämpfung von (Cyber)Mobbing oder sexualisierter Gewalt unter Jugendlichen, Fach- und Dienstbesprechungen (z.B. zu „Kinderschutz“, „Sexuelle Gewalt“, „(Cyber)Mobbing“, „Bedrohungsmanagement“) sowie fachliche Beratung, Supervisionen und regelmäßige Informationen für schulische Fachkräfte an. Mit dem Thema digitale Gewalt gibt es vielfältige Berührungspunkte.

Zudem werden vom PI-ZKB **Zusatzqualifikationen** (ZQ) angeboten, die für die Prävention von und Intervention bei (digitaler) Gewalt von Relevanz sind, darunter insbesondere:

- **ZQ „Aktiv gegen (Cyber)Mobbing an städtischen Münchner Schulen“** (FB3.4): Wissen und Handlungskompetenz zu Interventionsmöglichkeiten und Prävention auf Basis eines Mehr-Ebenen-Ansatzes; für Schulpsycholog\*innen, Sozialpädagog\*innen, vereinzelt auch Beratungslehrkräfte. Die ZQ enthält auch die Schulung „Medienhelden“
- Förderung von Medienkompetenz und Prävention von Cybermobbing“. Sie fand bereits zweimal statt.
- **ZQ „Schule der Vielfalt – diskriminierungskritische Pädagogik und Schulentwicklung“** (FB3.1) für Teams von 2-4 Lehrkräften pro Schule (Umfang insg. 18,5 Tage), mit dem Ziel, Rassismus/ Diskriminierung wahrzunehmen und entgegenzuwirken und eine diskriminierungsfreiere Schule zu gestalten (bisher 82 Lehrkräfte an 24 Schulen, Beginn der 6. Runde 2023; kontinuierliche Weiterentwicklung).
- **ZQ „Geschlechtergerechte Pädagogik“** (FB3.2) Ausbildung über 12 Tage innerhalb von einem Jahr; neuer Durchgang seit Juli 2022).
- **ZQ „Ausbildung zur feministischen Selbstbehauptungs- und Selbstverteidigungstrainer\*in“** (FB3.2); Umfang: 30 Tage (2 Jahre). Die Maßnahme läuft seit 2021 und endet 2023. Eine Verstetigung über den Maßnahmenkatalog im Rahmen der EU-Charta ist bewilligt.
- **ZQ „KIMS – Krisenintervention an städtischen Münchner Schulen“** (FB3.4) für Schulpsycholog\*innen und Schulsozialarbeit, u.a. zu Themen wie Bedrohungsmanagement, sexuelle Gewalt, Vorsorge- Fürsorge-Nachsorge im Krisenmanagement. (Bisher 6 Kursreihen mit 143 zertifizierten Teilnehmer\*innen, neue Kursreihe seit Herbst 2022).

### **Schulbezogene Maßnahmen**

Das PI-ZKB unterstützt einzelne Schulen auf Anfrage auch bedarfsorientiert mit **schulinternen** Fortbildungen und weiteren Maßnahmen zur Gewaltprävention und -intervention, z.B. **„Aktiv gegen (Cyber)Mobbing“**, **„Digitale Gewalt“** oder **„Geschlechtergerechte Schule“**.

Am PI-ZKB (FB3.1) ist zudem die **Regionalkoordination „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“** angesiedelt (siehe auch 8.2.2.1.). Sie ist u. a. zuständig für Titelverleihungen, Vernetzungstage, Workshops und Coach-Ausbildungen sowie für die fachliche Unterstützung der Schulen im Netzwerk (aktuell 70 Münchner Schulen; Stand 12/2022).

## Angebote für Schüler\*innen / Schulklassen

Bei der Bildungsarbeit mit Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen zum Umgang mit digitalen Medien und zur Prävention von digitaler Gewalt finden die Schulen ebenfalls intensive Unterstützung durch Angebote des PI-ZKB:

- Der Fachbereich Neue Medien/ Medienpädagogik (FB5) bietet neben der **Mediencouts-Ausbildung** (in Koop. mit SIN Studio im Netz e.V.) zukünftig auch eine Fortbildungsreihe mit Netzwerkcharakter und Unterstützung bei **Medienprojekten** in der Schule sowie im digitalen Raum in der **medienBox** (<https://medienbox.medienbildung-muenchen.de>) an;
- der Fachdienst Politische Bildung (FB3.1) bezuschusst oder organisiert und finanziert im Rahmen des **Schüler\*innen-Programms** Workshops und Seminare für Schüler\*innen (an der Schule, auf Exkursionen, im Schullandheim). Die Veranstaltungen werden individuell auf den Bedarf der Schule ausgerichtet. Digitale Gewalt oder Manipulation können auch speziell zum Thema gemacht werden (z.B. Cybermobbing, Hate Speech, Fake News, Propaganda und Verschwörungstheorien).
- Zur Entlastung des Schulbudgets fördert der Fachdienst Kulturelle Bildung/ Soziale Bildung/ geschlechtergerechte Pädagogik (FB3.2) Klassenprojekte zu **Mädchen\*arbeit** und **Jungen\*arbeit** bzw. **geschlechtersensible Präventionsprojekte** für Schulklassen durch externe Anbieter\*innen und bietet ausführliche Beratung und Vermittlung zu entsprechenden Angeboten an. Digitale Gewalt ist dabei Teil der behandelten Inhalte.

In Kombination mit dem Lernpaket **LGBTIQ\* Leben** werden zudem Besuche von Diversity@school und Aufklärungsprojekt München e.V. in Schulklassen finanziell gefördert. Dabei geht es auch um Prävention von LGBTIQ\*feindlichkeit, z. B. im digitalen Raum (digitale Anfeindungen, Hate Speech, Cyber-Mobbing), und um Strategien, wie diesen entgegengetreten werden kann.

- **Ausstellung „Echt krass!“** (FB3.4) ist ein interaktiver Parcours zur Prävention von sexuellen Grenzverletzungen unter Jugendlichen und konnte vom 30.11.22 bis 31.01.2023 im RBS nach einer Begleitfortbildung mit Schulklassen besucht werden: Die Ausstellung möchte ein Bewusstsein für das Recht auf sexuelle Selbstbestimmung schaffen: Schüler\*innen sollen darin gestärkt werden, Grenzverletzungen zu erkennen und sich gegen Übergriffe unter Jugendlichen zu wehren (incl. Wege zu Hilfe, Schutz und Unterstützung). Auch digitale Formen von Grenzüberschreitungen werden behandelt.
- **„MOSAIK Jugendpreis – mit Vielfalt gegen Rassismus“**: Im Gedenken an die Opfer des NSU in München und Nürnberg werden Projekte von jungen Menschen ausgezeichnet, die sich gegen Rassismus und Gewalt sowie für ein respektvolles Miteinander in ihrer Stadt einsetzen. Auch Projekte mit Bezug zu Neuen Medien bzw. zum Thema digitale Gewalt können sich bewerben. (FB3.1 in Kooperation mit dem Sozialreferat/Stelle für Interkulturelle Arbeit und Menschenrechtsbüro Nürnberg).

## Beratung und Krisenintervention

Der Zentrale Schulpsychologische Dienst (FB3.4) bietet im Kontext digitaler Gewalt:

- **Beratung für Schüler\*innen und Eltern** nach Gewaltvorfällen sowie Beratung, um Gewalt entgegenzuwirken (z.B. bzgl. Recht auf Selbstbestimmung; Schutz und Sicherheit; Entwicklung eigener Lebensentwürfe und Zukunftsperspektiven);
- **Schulisches Krisenmanagement**: Beratung und Unterstützung von Schulen beim schulischen Krisenmanagement durch Fallbesprechung für schulische



Krisenteams/Lehrkräfte, Unterstützung bei der psychosozialen Betreuung von Gewaltopfern sowie von weiteren betroffenen, oder beteiligten Schüler\*innen und deren Umfeld; Beratung von einzelnen Beteiligten und ggf. Vermittlung weiterführender Maßnahmen sowie Workshops für das schulische Krisenteam.

### **Handreichungen, Materialien und Medien**

Das PI-ZKB stellt den Münchner Schulen zudem Handreichungen, Materialien und Medien zur Verfügung, die für die Prävention und Intervention im Kontext von digitaler und geschlechts-spezifischer digitaler Gewalt hilfreich sind,

z. B.

- das **Handbuch „War doch nur Spaß“ – zum Umgang mit Grenzverletzungen und Alltagsgewalt gegen Mädchen\* in der Schule“**; mit einem Kapitel speziell zum Thema Digitale Gewalt (S. 84-87);
- das **Handbuch „Sicherheitskonzept und Krisenmanagement an städt. Münchner Schulen“** (kein spezielles Kapitel zu digitaler Gewalt, aber einige Berührungspunkte);
- das **Lernpaket LGBTIQ\* Leben** zur Sensibilisierung und zum Abbau von Diskriminierung, u.a. auch von LGBTIQ\*feindlichkeit im digitalen Raum;den **Kommunalen Bildungsserver [www.medienbildung-muenchen.de](http://www.medienbildung-muenchen.de)**: ausgewählte Informationen und Unterstützungsangebote für Lehrkräfte, Schüler\*innen und Eltern (zu Themen wie Cybermobbing; achtsame Medienerziehung, Squid Game);
- die **Angebote des Medienservice**: eine umfangreiche, auch online verfügbare Sammlung von didaktischen Medien (und Geräten), etwa zum „Thema Gewalt - online Medien“.

### **8.2.2.3 Nutzung von Angeboten externer Träger durch die Schulen**

Über die Angebote des PI-ZKB hinaus nehmen die Schulen vielfach auch passende Angebote externer Anbieter\*innen wahr. Folgende Tools, Materialien und Projekte werden an einzelnen oder mehreren Schulen genutzt bzw. durchgeführt:

**Klicksafe** (Teil der Initiative Klicksafe im Digital Europe Program der EU): Ziel von Klicksafe ist die Förderung von Online-Kompetenz und die Unterstützung mit vielfältigen Angeboten beim kompetenten und kritischen Umgang mit dem Internet. [www.klicksafe.de](http://www.klicksafe.de) ist ein Informationsportal mit einer Vielzahl aktueller Informationen, Tipps und Materialien zu digitalen Themen, die an Münchner Schulen gerne genutzt und (bspw. im Skill-Unterricht) eingesetzt werden.

**Medienführerschein Bayern** (Stiftung Medienpädagogik Bayern, c/o Bayerische Landeszentrale für neue Medien): kostenlose Materialien zur Stärkung der Medienkompetenz von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die von Lehrkräften auch ohne spezielle Schulung eingesetzt werden können, mit spielerischen Elementen, computerbasierten Aufgaben und Film-Clips. Sie sind an die bayerischen Lehrpläne angepasst und wurden für den schulischen Bereich vom Staatsinstitut für Schulqualität und Bildungsforschung (ISB) geprüft. Lehrkräfte können Urkunden und Teilnahmebestätigungen an die Schüler\*innen übergeben, um ihre Bearbeitung der Bausteine des Medienführerscheins zu dokumentieren.<sup>41</sup> Viele Münchner Schulen nutzen die Materialien, über mehrere Jahrgangsstufen verteilt, vor allem für Schüler\*innen der 6. bis 9. Jahrgangsstufe. (Weitere Informationen: <https://www.medienfuehrerschein.bayern>).

41 Siehe: [https://www.stiftung-medienpaedagogik-bayern.de/Projekte/143\\_Medienfuehrerschein\\_Bayern.htm](https://www.stiftung-medienpaedagogik-bayern.de/Projekte/143_Medienfuehrerschein_Bayern.htm) (04.01.23)

### **Projekt „Netzgänger“ (Condrobs e.V.)**

Mehrere Münchner Schulen beteiligen sich am Projekt Netzgänger (bzw. „Netzgänger 3.0“) von Condrobs e.V. (durch die Techniker Krankenkasse gefördert). Auch hier handelt es sich um ein sogenanntes **Peer-Projekt**. Ältere Schüler\*innen (meist 9. Jgst.) werden zu Tutor\*innen für jüngere Schüler\*innen. Sie erarbeiten mit den Schüler\*innen der 5. (bzw. 6.) Klassen in vier Workshops à drei bis vier Schulstunden Inhalte zu den Themen „Smart im Netz“, „Virtuelle Spielwelten“, „Soziale Netzwerke“ und „Cybermobbing“. Auch **Elternabende** werden im Rahmen des Projekts organisiert. Das Projekt wird an der Schule durchgeführt von Trainer\*innen von Condrobs e.V. oder von Lehrkräften, Schulpsycholog\*innen oder Schulsozialpädagog\*innen, die zuvor in einer Multiplikator\*innenschulung weitergebildet werden. (Weitere Informationen: <https://netzgaenger.org>).

### **„Sei gscheit!“ und „Zammgrauft“ (Angebote der Münchner Polizei):**

Auch die Angebote der Münchner Polizei zur Vermittlung von Medienkompetenz und Prävention (digitaler) Gewalt werden von den Münchner Schulen gerne genutzt. Insbesondere die Programme **„Sei gscheit! – im digitalen Leben“** (Förderung Medienkompetenz) und **„Zammgrauft“** (Gewaltprävention und Zivilcourage) werden oft in Anspruch genommen. Durchgeführt werden sie von Jugendbeamt\*innen der Münchner Polizei bzw. von schuleigenen Lehrkräften oder Sozialpädagog\*innen, die zuvor in einer Multiplikator\*innen-Schulung dazu ausgebildet wurden (Kommissariat 105: Fachbereich Neue Medien/Internetkriminalität). Ergänzend werden an Schulen **weitere Workshops oder Vorträge** mit den Jugendbeamt\*innen der Polizei (bzw. ausgebildeten Lehrkräften) durchgeführt, z. B. zu den Themen Selbstdarstellung im Internet, Datenschutz, Cyberkriminalität, zu strafrechtlichen Aspekten und Hilfsangeboten.

### **„Café Netzwerk“ (städt. Einrichtung in Trägerschaft des KJR München-Stadt):**

Bildungsangebote für Schüler\*innen (verschiedene Altersgruppen), Eltern, und Lehrkräfte zu Chancen und Risiken der digitalen Medien und zu Themen wie Social Media, Gaming, exzessive Mediennutzung, Selbst- und Datenschutz, Cybermobbing, Fake News und Hate Speech. Die Angebote werden von einzelnen Münchner Schulen mit Schüler\*innen unterschiedlicher Altersstufen genutzt. (Siehe <https://www.cafe-netzwerk.de/medienbildung/>).

### **Weitere Maßnahmen/Konzepte externer Anbieter\*innen**

Darüber hinaus führten und führen einzelne Schulen noch weitere Maßnahmen und Projekte in Zusammenarbeit mit externen Träger\*innen oder Referent\*innen durch, beispielsweise:

- **„Digitale Helden“** (Digitale Helden gGmbH): Schüler\*innen der 8.-10. Jgst. einer Schule werden zu Mentor\*innen für jüngere Schüler\*innen ausgebildet (<https://digitalehelden.de>);
- **„Law4school“** (Projekt von Prävention 2.0 e.V.): Live-Webinare für Lehrkräfte und Schulklassen zum Thema Cybermobbing und Recht im Internet (<https://www.law4school.de>);
- **„Digitaltrainings“**: Workshop „Neue Medien“ mit Schüler\*innen einer Schule (siehe <https://www.digitaltraining.de/vortraege-workshops/fuer-schueler/>);
- **Freiburger Sozialtraining**: Prävention und Intervention von Mobbing;
- **„Bloßgestellt im Netz“** (Aktion Jugendschutz, Landesarbeitsstelle Bayern e.V.): Planspiel zur Prävention von Cyber-Mobbing. Anhand eines fiktiven Falls soll die Dynamik von Cyber-Mobbing erlebbar gemacht werden, um Kinder und Jugendliche für

einen sorgsamem Umgang miteinander im Netz zu sensibilisieren und Handlungsstrategien gegen Cybermobbing zu erarbeiten.<sup>42</sup>

- **Theaterstück „I like you“** (Eukitea-Theater) mit anschließender Diskussion: Das Theaterprojekt möchte über die Gefahren und sinnvolle Nutzung der sozialen Netzwerke aufklären und für einen verantwortungsvollen Umgang mit dem Internet sensibilisieren.<sup>43</sup>

Einige Schulen nehmen externe Angebote speziell auch zum Thema **geschlechtsspezifische (digitale) Gewalt** bzw. zur Prävention von Gewalt und Anfeindungen im Kontext geschlechtliche oder sexuelle Identität in Anspruch. Die Maßnahmen für Schulklassen werden finanziell und beraterisch unterstützt vom PI-ZKB.

Beispiele:

- Workshop „Internet und ich – wo bin ich unterwegs? Chancen und Risiken im Internet“, durchgeführt von **mira Mädchenbildung** (<https://www.miramue.de/>)
- Training „sicher unterwegs“; zum Thema sexuelle Belästigung und Sicherheitstipps für den öffentlichen Raum, in Zusammenarbeit mit **Amanda - für Mädchen\* und junge Frauen\*** und **goja – Fachstelle Jungen\*arbeit** (Diakonie München und Oberbayern).<sup>44</sup>
- Angebote mit „Zora“ (**Imma e.V.**), die im Bereich geschlechtsspezifischer Prävention ebenfalls Angebote speziell zur Mädchenarbeit gestalten. (Zora-Gruppen und Schulprojekte: <https://imma.de/einrichtungen/zora-gruppen-und-schulprojekte/>).
- Schulbesuche durch Teamer\*innen von **Diversity München** („**diversity@school**“) und **Aufklärungsprojekt München e.V.**: Aufklärung über sexuelle und geschlechtliche Vielfalt und die LGBTIQ\*-Community. Ziele: Vielfalt fördern; Abbau von Stereotypen, Vorurteilen und Diskriminierung; Prävention von LGBTIQ\*feindlichkeit, auch im digitalen Raum.  
(siehe <https://diversity-muenchen.de/de/beratung-aufklaerung/diversityschool/> und <https://www.aufklaerungsprojekt-muenchen.de/>).

Auch von schulischem Personal werden hierzu Angebote genutzt. So hat die Schulsozialarbeit einer Schule an einer Vortragsreihe „Prävention im virtuellen Klassenzimmer“ zu (sexualisierter) Gewalt im digitalen Raum teilgenommen, durchgeführt von **AMYNA e.V.** – Institut zur Prävention von sexuellem Missbrauch (<https://amyna.de/>);<sup>45</sup> sowie an einem digitalen Grundkurs („**Was ist los mit Jaron?**“) zum Schutz von Schüler\*innen vor sexuellem Missbrauch und sexualisierter Gewalt (auch im digitalen Raum) der Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs (s. <https://www.was-ist-los-mit-jaron.de/>).

#### 8.2.2.4 Maßnahmen an städt. Tagesheimen und Kindertageseinrichtungen

##### Heilpädagogische Tagesstätten, städtische Tagesheime und Einrichtungen der kooperativen Ganztagsbildung

In der heilpädagogischen Tagesstätte sowie den 43 städtischen Tagesheimen und Einrichtungen der Kooperativen Ganztagsbildung (Trägerschaft: RBS-A-4) werden derzeit in Bezug zum Umgang mit digitaler Gewalt folgende Maßnahmen umgesetzt:

- RBS-A-4 gibt eine klare **Regelung zur Kommunikation mit neuen Medien** und zum **Sozialdatenschutz** in den Kindertageseinrichtungen vor. Personenbezogene Daten

42 Siehe: <https://materialien.aj-bayern.de/medienpaedagogik-und-jugendmedienschutz/cybermobbing/aj-praxis-blossgestellt-im-netz-onlineversion.html> (03.01.2023)

43 Siehe <https://eukitea.de/theater-und-praevention/repertoire-2/i-like-you> (Zugriff 02.01.2023).

44 s. <https://www.amanda-muenchen.de/workshops/> und <https://www.diakonie-muc-obb.de/kinder-jugendliche/schule-freizeit/goja>

45 S. auch: <https://jugendhilfeportal.de/termin/praevention-im-virtuellen-klassenzimmer-after-work-basics-rund-um-die-schule> (03.01.23)

von Kindern und Familien werden so geschützt und Gefahren vor digitaler Gewalt vorgebeugt.

- Die **Nutzungsordnung der EDV-Einrichtungen** an Tagesheimen bietet einen Rahmen zum Schutz vor digitaler Gewalt zur Sicherstellung eines sorgsamem Umgangs mit Medien.
- **Fortbildungsangebote des PI-ZKB**: Das pädagogische Personal in den Einrichtungen kann das Angebot des PI-ZKB nutzen und das dort erworbene Wissen zum Schutz der Kinder sowie zur Prävention von digitaler Gewalt an Kolleg\*innen weitergeben und im Rahmen von Elternabenden auch an Familien multiplizieren.
- Teilnahme des pädagogischen Personals am Projekt "**Sei gscheit – im digitalen Leben**"
- **digitale Lernspiele und „Medienführerschein“**: In allen Einrichtungen befinden sich pädagogische Rechner, an denen Kinder mit Hilfe des Personals gezielt mit digitalen Lernspieleinheiten üben können. Zudem kann der Medienführerschein der Stiftung Medienpädagogik Bayern erworben werden.
- RBS-A-4 nimmt am **Modellprojekt „Startchance.kita.digital“** des Bayerischen Staatsministeriums für Familie, Arbeit und Soziales und des IFP teil: Das pädagogische Personal wird von externen Medienpädagog\*innen zu Multiplikator\*innen für digitale Medien und digitale Gewalt ausgebildet.

Die Ausführungen zu **Kindertageseinrichtungen in städtischer Trägerschaft** finden sich unter Punkt 8.1.

#### 8.2.2.5 Angebote des PI-ZKB für Kindertageseinrichtungen

Der **Bereich Kindertageseinrichtungen** des Pädagogischen Instituts – Zentrum für Kommunales Bildungsmanagement (**PI-ZKB-FB2.1**) bietet den Einrichtungen unter anderem

- die **ZQ „Gewaltprävention in Kindertageseinrichtungen“** (seit 2022; Dauer: 11,5 Tage). Sie orientiert sich am Konzept der „Neuen Autorität“ nach Haim Omer und enthält ein Modul speziell zum Thema Gewalt in den (digitalen) Medien.
- verpflichtende **Teamschulungen** (mind. 6 Stunden) zum Handbuch „**Umgang mit sexueller Gewalt in städtischen Kindertageseinrichtungen**“ (als Teil des KITA Schutzkonzepts); sowie Auftag, der von den Einrichtungen mitgestaltet werden kann. Das Thema digitale Gewalt kann hier speziell aufgegriffen werden.
- **zentrale Fortbildungen** zum Kontext Gewaltprävention und Intervention; Digitale Gewalt ist expliziter Bestandteil der folgenden Fortbildungen: *„Gewalt in den (digitalen) Medien“*; *„Familiäre Medienerziehung: Eltern kompetent beraten und unterstützen“* und *„Ich habe keine Vorurteile!“ - wirklich? Eine vorurteilsbewusste Haltung in der Kindertageseinrichtung entwickeln“*.  
Zudem wird es nach Bedarf in weiteren Fortbildungen aufgegriffen, z. B. in „Umgang mit Grenzverletzungen im beruflichen Kontext“; „Kinderschutz (§8a SGB VIII): Gefährdung erkennen, beurteilen, helfen“; „Typisch Mädchen\*, typisch Junge\*, typisch Ich! – Genderbewusste Pädagogik in der Präventionsarbeit“; „Körperlichkeit in der Kindertageseinrichtung“; „Breaking Bias – Geschlechtsstereotype in Kindertageseinrichtungen aufbrechen“; „Demokratie stärken: Umgang mit Rechtsextremismus und Rechtspopulismus in Kita und Grundschule“; „Gewaltfreie Kommunikation und respektvoller Umgang mit Kindern“.
- **Teamfortbildungen**, individuell auf die Bedarfe der jeweiligen Einrichtung zugeschnitten, u.a. im Kontext Konfliktmanagement und Gewaltprävention.

Über das Angebot von PI-ZKB-FB2.1 hinaus stehen dem pädagogischen Personal in Kindertageseinrichtungen auch Fortbildungsangebote anderer Abteilungen des PI-ZKB, z.B. Politische Bildung (FB3.1), Kulturelle Bildung/ Soziale Bildung/ geschlechtergerechte Pädagogik (FB3.2/3.3) und Neue Medien/Medienpädagogik (FB5), wie auch der **Münchner Elternabend zum Thema „Medien“** (1x jährlich) offen. Der FB 5 bietet in der medienBox auch medienpädagogische Themen und Projekte für Kindertageseinrichtungen an (<https://medienbox.medienbildung-muenchen.de/>).

### 8.3. Ausblick

Das Thema Digitale Gewalt ist gerade im Hinblick auf den Schutz und die Unterstützung von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen sehr relevant und den Bildungseinrichtungen kommt hierfür eine sehr bedeutsame Rolle zu. Es ist deshalb notwendig, die jeweiligen Präventionskonzepte, Fortbildungs- und Beratungsangebote zu verfeinern und auszubauen.

Um digitale Gewalt, gerade auch im Hinblick auf geschlechtsspezifische Aspekte, erkennen zu können, müssen Kompetenzen bei den Lehr- und Fachkräften kontinuierlich gestärkt werden. Fortbildungsangebote zum Erkennen und zum Umgang mit sexualisierter Gewalt, inkl. stereotypisierender Geschlechterrollen sind unerlässlich. Künftig soll das Thema digitale Gewalt in der Planung und Konzeption möglichst vieler Fortbildungen von vorneherein mitgedacht und aufgenommen werden und Fortbildungsangebote zu digitaler Gewalt; v.a. auch zu sexualisierter und geschlechtsspezifischer weiter ausgebaut werden.

Prävention im Hinblick auf digitale Gewalt in Bildungseinrichtungen erfordert eine Kooperation von Fachkräften verschiedener Fachrichtungen: Medienkompetenz, Pädagogik und Expert\*innen für fachliche Themen wie z.B. geschlechtsspezifische Gewalt, Diskriminierungskritik, Bedrohungsmanagement, Fake News usw.

Nötig und der Bedeutung der Thematik angemessen wäre dafür die Zuschaltung weiterer Personalressourcen, insbesondere für entsprechende Querschnittsaufgaben. Als solche könnten diese themenbezogen nicht nur die Kommunikation und das gemeinsame Wirken der verschiedenen Bereiche im RBS, der Bildungseinrichtungen sowie Kooperationspartner\*innen koordinieren und vernetzen, sondern zugleich das Wirken der Stadt zur Thematik im Kontext von Bildungseinrichtungen deutlicher herausstellen. Die Bereitschaft dazu ist am PI-ZKB angesichts von Thematik und Selbstverständnis gegeben.

Im Oktober 2023 hat ein Stadtratshearing zur Förderung der Medienkompetenz von Kindern und Jugendlichen stattgefunden. Zur Konzeption und Vorbereitung des Hearings wurde eine Arbeitsgruppe mit Vertreter\*innen aus dem Referat für Bildung und Sport, dem Sozialreferat, dem Kulturreferat und dem Netzwerk Interaktiv unter Federführung von RBS-PI-ZKB-FB5 gebildet, um bei der komplexen Thematik möglichst alle Perspektiven miteinzubeziehen. Das Programm hat ein breites Spektrum an Möglichkeiten zur Förderung von Medienkompetenz mit vielen interaktiven Möglichkeiten und einem Diskussionsformat aufgezeigt. Das Thema Medienkompetenz wurde dabei nicht nur in Vorträgen zur Sprache gebracht. Da zur Medienkompetenz auch aktives Medienhandeln gehört, wurde auch die Möglichkeit gegeben, sich an ausgesuchten Themeninseln über bereits bestehende Angebote in der Landeshauptstadt zu informieren und vor allem selbst unmittelbare Erfahrungen mit den unterschiedlichen Medien zu machen. An den Themeninseln hatten Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene sowie Expert\*innen der Medienpädagogik aus den Bereichen Bildung,

Kultur und Soziales ihre Angebote vorgestellt und Möglichkeiten geboten, Medien im direkten Einsatz auszuprobieren, kritisch zu hinterfragen und selbst zu erleben.

## **9. Stellungnahmen der Referate, Eigenbetriebe und Fachstellen**

Die Beschlussvorlage ist mit allen Referaten, Eigenbetrieben, dem Gesamtpersonalrat, der Gleichstellungsstelle für Frauen, der Koordinierungsstelle zur Gleichstellung von LGBTIQ\* und der fachlichen Steuerung migrationsgesellschaftliche Diversität im Büro der 3. Bürgermeisterin und der Fachstelle für migrationsgesellschaftliche Diversität abgestimmt:

Die Änderungswünsche des Direktoriums und des Referats für Bildung und Sport wurden umgesetzt.

Das Direktorium hat darum gebeten, die Fachstelle für Demokratie auch weiterhin in die Prozesse, die digitale Gewalt bezüglich der Phänomenbereiche Rechtsextremismus, Rassismus, Antisemitismus, Antiziganismus oder Demokratiefeindlichkeit betreffen, einzubinden.

Der Gesamtpersonalrat begrüßt und unterstützt die Maßnahmen gegen digitale Gewalt. Die Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung schließt sich der Stellungnahme des Gesamtpersonalrats an. Mit Blick auf die Nachwuchskräfte wird empfohlen, gesonderte (Schulungs-)Angebote zu machen.

Die Stellungnahme der Gleichstellungsstelle ist der Beschlussvorlage als Anlage 6 beigelegt.

Der Abfallwirtschaftsbetrieb München (AWM) begrüßt die Inhalte der Beschlussvorlage. Im Bereich der Prävention, gerade beim Start neuer Mitarbeiter\*innen und bei Praktikant\*innen, wird der AWM auf das Thema dezidiert hinweisen und die Angebote und Beratungsmöglichkeiten noch bekannter machen.

Das Gesundheitsreferat weist darauf hin, dass unabhängig von der persönlichen Resilienz der Mitarbeiter\*innen gegenüber jeglicher (auch digitaler) Gewalt eine Null-Tolreanz-Politik besteht.

Das Mobilitätsreferat hat ausgeführt: „Im Sinne einer vereinten Prävention digitaler Gewalt tragen alle Instanzen innerhalb von Verwaltung und Politik, einschließlich des gewählten Stadtrats und der Bezirksausschüsse, die Verantwortung, mit ihren öffentlichen Äußerungen keinen zusätzlichen „Nährboden“ für digitale Gewalt gegen Mitarbeiter\*innen der Landeshauptstadt München zu bereiten.“

Das Sozialreferat begrüßt insbesondere die Unterstützung der Beschäftigten durch die Rechtsschutzhilfe.

## **10. Nichteinhaltung der Zuleitungsfrist**

Eine fristgerechte Vorlage nach Nr. 5.6.2 der AGAM war wegen erhöhtem Abstimmungsbedarf nicht möglich. Die Sitzungsvorlage muss aber in die Sitzung des VPA am 15.11.2023 eingebracht werden um den Stadtratsantrag fristgerecht zu bearbeiten.

## **11. Unterrichtung des Korreferenten und des Verwaltungsbeirates**

Dem Korreferenten des Personal- und Organisationsreferates, Herrn Stadtrat Richard Progl, sowie dem zuständigen Verwaltungsbeirat, Herrn Stadtrat Tobias Ruff, ist ein Abdruck der Beschlussvorlage zugeleitet worden.

## II. Antrag des Referenten

1. Der Überblick zu den Erscheinungsformen digitaler Gewalt innerhalb der Stadtverwaltung sowie die bestehenden Regelungen und Maßnahmen zur Prävention und Intervention bei Fällen digitaler Gewalt werden zur Kenntnis genommen.
2. Mit den geplanten weiteren Maßnahmen des POR zur Bekämpfung digitaler Gewalt besteht Einverständnis (vgl. Ziff. 6 des Vortrags des Referenten).
3. Die von der Fortbildungsabteilung des Personal- und Organisationsreferats POR-2/23 Servicecenter Personalentwicklung bereits durchgeführten und zukünftig geplanten Maßnahmen und Angebote zum Thema werden zur Kenntnis genommen (vgl. Ziff. 7 des Vortrags des Referenten ).
4. Der Stadtrat nimmt die Ausführungen des Referats für Bildung und Sport zur Kenntnis.
5. Die Beschlussvorlage unterliegt nicht der Beschlussvollzugskontrolle.
6. Der Antrag Nr. 20-26 / A 02540 vom 18.03.2022 ist hiermit ordnungsgemäß behandelt.

## III. Beschluss

nach Antrag.

Die endgültige Beschlussfassung über den Beratungsgegenstand obliegt der Vollversammlung des Stadtrates.

Der Stadtrat der Landeshauptstadt München

Der / Die Vorsitzende

Der Referent

Ober-/Bürgermeister/in  
Ehrenamtliche/-r Stadtrat/rätin

Andreas Mickisch  
Berufsmäßiger Stadtrat

## IV. Abdruck von I. mit III.

über D-II-V-Stadtratsprotokolle  
an das Direktorium – Dokumentationsstelle (2x)  
an das Revisionsamt  
An POR-S1/3 – Beschlusswesen

zur Kenntnis.

## V. Wv. Personal- und Organisationsreferat, POR-4/42