



LUDWIG-
MAXIMILIANS-
UNIVERSITÄT
MÜNCHEN



Richtlinie zur Prävention, zum Schutz vor und zum Umgang mit Fällen von Diskriminierung, Belästigung, sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt

an der Ludwig-Maximilians-Universität München

Vom 13.12.2023

Die Hochschulleitung der Ludwig-Maximilians-Universität München hat in ihrer Sitzung am 13.12.2023 die folgende Richtlinie beschlossen:

Übersicht

Präambel.....	3
§ 1 Ziele der Richtlinie	3
§ 2 Anwendungsbereich.....	3
§ 3 Begriffsbestimmungen.....	4
§ 4 Grundsätze.....	5
§ 5 Beschwerderechte; Rechte der belasteten Person.....	6
§ 6 Anlauf- und Beratungsstellen	7
§ 7 Schlichtung.....	8
§ 8 Förmliches Beschwerdeverfahren	9
§ 9 Konsequenzen, Sanktionen und Regress.....	11
§ 10 Präventionsmaßnahmen; Berichtswesen.....	11
§ 11 Vertraulichkeit und Datenschutz.....	12
§ 12 Inkrafttreten und Bekanntmachung	12

Präambel

¹Die Ludwig-Maximilians-Universität München (LMU) versteht sich als weltoffene Universität, an der Menschen unterschiedlicher Herkunft studieren, lehren, forschen und arbeiten. ²Herausragende wissenschaftliche Leistungen und gute Arbeitsergebnisse können dabei nur in einer vorurteilsfreien Umgebung und einer vertrauensvollen Studien-, Forschungs- und Arbeitsatmosphäre entstehen. ³Die LMU setzt sich für den Schutz vor Diskriminierung, Belästigung, sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt ein. ⁴Alle Mitglieder gemäß Art. 19 BayHIG und Gäste der LMU sollen sich an ihrem Studien- und Arbeitsplatz willkommen und sicher fühlen. ⁵Die LMU fördert eine Kultur des Hinsehens, die auf einem von Respekt und Toleranz geprägten wertschätzenden Umgang miteinander sowie der Achtung der Würde jeder Person basiert. ⁶Sie ergreift Maßnahmen zum Schutz vor sowie zur Prävention von Diskriminierung, Belästigung, sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt. ⁷Jedes Fehlverhalten verfolgt sie konsequent. ⁸Hierzu erlässt, auch mit Blick auf Art. 25 Abs. 1 Satz 1 BayHIG, die Hochschulleitung die folgende Richtlinie.

§ 1 Ziele der Richtlinie

¹Diese Richtlinie schafft Transparenz im Umgang mit Fällen von Diskriminierung, Belästigung, sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt an der LMU. ²Sie informiert über Rechte und Pflichten und benennt Anlauf- und Beratungsstellen für die Betroffenen. ³Sie regelt ein strukturiertes Verfahren zur Einreichung einer offiziellen Beschwerde und sieht einen Katalog an Präventions- und Sanktionsmaßnahmen vor.

§ 2 Anwendungsbereich

(1) ¹Diese Richtlinie gilt für alle Mitglieder der LMU gemäß Art. 19 BayHIG. ²Sie gilt auch für externe Personen, wie Praktikumskräfte, Personen, die für einen gastwissenschaftlichen Aufenthalt an der LMU sind, Gaststudierende, Hospitierende, Seminarteilnehmende, Personen, die mit einem Stipendium an der LMU sind, externe Lehrbeauftragte und Lehrkräfte, Personen im Bewerbungsverfahren sowie für Beschäftigte von Fremdfirmen, die für die LMU tätig sind. ³Die Richtlinie gilt auch für Gäste, die sich in Räumlichkeiten der LMU aufhalten oder an Veranstaltungen der LMU teilnehmen.

(2) ¹Diese Richtlinie findet Anwendung in Fällen von Diskriminierung, Belästigung, sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt. ²Die Ordnung der Ludwig-Maximilians-Universität München zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis in der jeweils geltenden Fassung bleibt unberührt.

(3) ¹Diese Richtlinie gilt räumlich auf dem gesamten Gelände der LMU, einschließlich Anmietungen und Liegenschaften, sowie an allen Außenstellen der Universität. ²Sie gilt ebenso während Dienstreisen, auf offiziellen und digitalen Veranstaltungen

bzw. Plattformen im Organisationsbereich der LMU sowie bei universitätsbezogenen Funktionsausübungen.

(4) ¹Eine Schlichtung gemäß § 7 und ein förmliches Beschwerdeverfahren gemäß § 8 kann nur durchgeführt werden, wenn die Diskriminierung, Belästigung oder sexuelle Belästigung von einem Mitglied der LMU ausgeht. ²In allen anderen Fällen werden sonstige geeignete Maßnahmen ergriffen.

§ 3 Begriffsbestimmungen

Diskriminierung

(1) ¹Eine Diskriminierung ist die Benachteiligung von Menschen aus den in § 1 [Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz \(AGG\)](#) genannten Gründen. ²Entscheidend für eine Diskriminierung ist das Ergebnis, unabhängig vom Motiv oder vom Vorliegen eines Vorsatzes. ³Auch Gedankenlosigkeit oder eine bislang gelebte Vorgehensweise (z. B. allgemeine Verwaltungspraxis) kann eine solche Diskriminierung zur Folge haben.

(2) ¹Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person wegen einer oder mehrerer der in § 1 AGG genannten Gründe eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfahren hat oder erfahren würde. ²Eine unmittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts liegt auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.

(3) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Merkmale oder Verfahren Personen wegen einer oder mehrerer der in § 1 AGG genannten Gründe gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können.

(4) Eine Diskriminierung nach Abs. 1 bis 3 liegt nicht vor, wenn die unterschiedliche Behandlung durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind.

Belästigung

(5) ¹Eine Belästigung gemäß § 3 Abs. 3 AGG liegt vor, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem oder mehreren der in § 1 AGG genannten Gründe in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird. ²Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt

(6) ¹Eine sexuelle Belästigung gemäß § 3 Abs. 4 AGG ist, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere, wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen und Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. ²Hierzu gehören auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen sexuellen Handlungen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von Darstellungen mit pornographischem Inhalt. ³Sexualisierte Gewalt bezieht sich auf die von §177 StGB erfassten Tatbestände.

⁴Sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt können sich auf verschiedene Weise ausdrücken. ⁵Dazu gehören u.a.:

- bildliche Darstellungen mit sexuellem oder sexistischem Inhalt,
- verbale Äußerungen mit sexuellem oder sexistischem Inhalt,
- sexistische oder sexuell anzügliche Werbung,
- sexistische oder sexualisierte Kommunikation jeglicher Art, wie sexuell motiviertes Anstarren, abwertende geschlechterstereotype Darstellungen, sexuell herabwürdigender Sprachgebrauch,
- unerwünschter, unnötiger Körperkontakt,
- unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche jeder Art,
- sexuell motivierte Handlungen, die einen Straftatbestand erfüllen, wie z. B. Nötigung, Stalking sowie Anwendung von psychischer und bzw. oder körperlicher Gewalt.

⁶§§ 184i und 177 StGB bleiben unberührt.

Anweisung zu Diskriminierung, Belästigung, sexueller Belästigung oder sexualisierter Gewalt

(7) Die Anweisung zu Diskriminierung, Belästigung, sexueller Belästigung oder sexualisierter Gewalt einer bzw. gegen eine Person gilt als Diskriminierung, Belästigung, sexuelle Belästigung oder sexualisierte Gewalt.

§ 4 Grundsätze

(1) ¹Die LMU fördert durch die Gestaltung der Rahmenbedingungen ein respektvolles und diskriminierungsfreies Studien-, Forschungs- und Arbeitsumfeld und fordert alle Mitglieder, insbesondere Personen mit Leitungs-, Ausbildungs- und Qualifizierungsaufgaben, dazu auf, konstruktiv daran mitzuwirken. ²Sie missbilligt jede Form von Diskriminierung, Belästigung, sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt. ³Dies gilt insbesondere für Fälle von Diskriminierung, Belästigung, sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt unter Ausnutzung eines Abhängigkeitsverhältnis-

ses am Arbeitsplatz, am Ausbildungsplatz, im Studium und in der wissenschaftlichen Qualifizierungsphase gegen weisungsgebundene und abhängige Personen und bzw. oder mit Hinweisen auf eine mögliche Verknüpfung zwischen dem Erfüllen von (sexuellen) Forderungen und einem Fortkommen oder einer Benachteiligung am Arbeitsplatz, am Ausbildungsplatz, im Studium und in der wissenschaftlichen Qualifizierungsphase. ⁴Die LMU gewährleistet mit dieser Richtlinie und dem Ergreifen von Schutz-, Präventions- und Sanktionsmaßnahmen den Schutz ihrer Mitglieder und der Personen gemäß § 2 Abs. 1 vor entsprechenden Verhaltensweisen. ⁵Sie trägt dafür Sorge, dass diesen aus der Wahrnehmung von Rechten gemäß §§ 5 bis 8 dieser Richtlinie keine Nachteile entstehen.

(2) Alle in § 2 Abs. 1 genannten Personen tragen dazu bei, dass die LMU ein von gegenseitigem Respekt, Offenheit und Chancengleichheit geprägter Studien-, Forschungs- und Arbeitsort ist.

(3) ¹Vorgesetzte und Personen mit Leitungs-, Ausbildungs- und Qualifizierungsaufgaben in Verwaltung, Ausbildung, Forschung und Lehre haben Vorbildfunktion und durch ihr Verhalten eine wertschätzende Atmosphäre und eine Kultur des Hinsehens zu fördern. ²Sie haben im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht eine besondere Verantwortung. ³Sie schützen in ihrem Bereich vor Diskriminierung, Belästigung, sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt und ergreifen gegebenenfalls geeignete Maßnahmen zur Prävention. ⁴Wenn den in Satz 1 genannten Personen von Betroffenen Vorfälle gemeldet werden, sollte ein weiteres Vorgehen zur Unterbindung der diskriminierenden, belästigenden bzw. sexuell belästigenden Handlungen möglichst im Einvernehmen mit der betroffenen Person erfolgen. ⁵Ebenso klären die in Satz 1 genannten Personen die Betroffenen über ihr Recht zur Inanspruchnahme von Beratungsleistungen nach § 6 sowie über die Möglichkeit der Beschwerde im förmlichen Verfahren nach § 8 auf. ⁶Die in Satz 1 genannten Personen können sich ihrerseits ebenso von den Anlauf- und Beratungsstellen (§ 6) beraten lassen.

(4) ¹Minderjährige Hochschulmitglieder stellen eine besonders schutzwürdige Gruppe dar und sind daher in besonderer Weise vor Diskriminierung, Belästigung, sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt zu schützen. ²Nähere Informationen hierzu werden in der Universität in geeigneter Weise bekanntgegeben.

(5) Unbeteiligte werden aufgefordert, bei Diskriminierung, Belästigung, sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt nicht wegzuschauen, sondern den Betroffenen Hilfe anzubieten und sie bei einer Lösungsfindung zu unterstützen.

§ 5 Beschwerderechte; Rechte der belasteten Person

(1) ¹Von Diskriminierung, Belästigung, sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt betroffene Personen werden ausdrücklich dazu ermutigt, ihre Situation nicht hinzunehmen, sondern Maßnahmen dagegen zu ergreifen. ²In strafrechtlich relevanten Fällen sollten die Betroffenen sich an die zuständigen staatlichen Ermittlungsbehörden wenden; bei Eröffnung eines strafrechtlichen Verfahrens finden die

in dieser Richtlinie geregelten Verfahren gemäß § 7 und § 8 keine Anwendung mehr. ³Jede Person gemäß § 2 Abs. 1 dieser Richtlinie hat das Recht, Beschwerde bei der Beschwerdestelle einzureichen (§ 8 Abs. 2). ⁴§ 2 Abs. 4 bleibt unberührt.

(2) ¹Es gilt der Grundsatz der Unschuldsvermutung zugunsten der belasteten Person. ²Soweit sich der Vorwurf nicht bestätigt, wird dafür Sorge getragen, dass der zu Unrecht belasteten Person aus der Beschwerde keine Nachteile entstehen.

§ 6 Anlauf- und Beratungsstellen

(1) ¹Die Hochschulleitung bestellt eine Beratungsstelle außerhalb der LMU, die zugleich Ansprechperson gemäß Art. 25 Abs. 1 Satz 2 BayHIG ist. ²Solange eine Bestellung gemäß Satz 1 nicht erfolgt ist, nehmen die Anlauf- und Beratungsstellen gemäß Abs. 2 Buchst. A, B, C, jeweils Ziff. 2 diese Aufgabe wahr.

(2) Darüber hinaus bestehen an der LMU folgende Anlauf- und Beratungsstellen:

A. Studierende:

1. Vizepräsidentin oder Vizepräsident für die Bereiche Internationales und Diversity
2. Antidiskriminierungsbeauftragte oder Antidiskriminierungsbeauftragter und Konfliktbeauftragte oder Konfliktbeauftragter für Studierende
3. Universitäts-/Fakultätsfrauenbeauftragte oder Universitäts-/Fakultätsfrauenbeauftragter
4. Beauftragte oder Beauftragter für die Belange von Studierenden mit Beeinträchtigungen
5. Zuständige Referate der Studierendenvertretung
6. Psychotherapeutische und psychosoziale Beratungsstelle des Studierendenwerkes München-Oberbayern

B. Wissenschaftliches Personal oder wissenschaftlich tätige Personen:

1. Vizepräsidentin oder Vizepräsident für die Bereiche Internationales und Diversity
2. Antidiskriminierungsbeauftragte oder Antidiskriminierungsbeauftragter für das wissenschaftliche Personal
3. Universitäts-/Fakultätsfrauenbeauftragte oder Universitäts-/Fakultätsfrauenbeauftragter
4. Vertrauensperson für schwerbehinderte Beschäftigte
5. Personalrat
6. Konfliktbeauftragte oder Konfliktbeauftragter für das wissenschaftliche Personal
7. Stabsstelle Betriebsärztlicher Dienst und Gesundheitsmanagement

C. Wissenschaftsstützendes Personal:

1. Vizepräsidentin oder Vizepräsident für die Bereiche Internationales und Diversity
2. Antidiskriminierungsbeauftragte oder Antidiskriminierungsbeauftragter für Verwaltung und Technik
3. Gleichstellungsbeauftragte oder Gleichstellungsbeauftragter
4. Personalrat
5. Konfliktbeauftragte oder Konfliktbeauftragter für das wissenschaftsstützende Personal
6. Vertrauensperson für schwerbehinderte Beschäftigte
7. Stabsstelle Betriebsärztlicher Dienst und Gesundheitsmanagement

(3) ¹An die Anlauf- und Beratungsstellen gem. Abs. 1 und 2 können sich alle Personen gemäß § 2 Abs. 1 wenden, um eine grundlegende vertrauliche Erst- und Verweisberatung zu erhalten, wobei die Anonymität aller am Verdachtsfall Beteiligten in größtmöglichem Umfang gewahrt bleibt. ²Die Anlauf- und Beratungsstellen klären das Beratungsanliegen und den Beratungsbedarf der betroffenen Personen und leisten ein lösungsorientiertes Erstberatungsgespräch. ³Sie bieten Informationen über Schutz- und Handlungsmöglichkeiten an und klären über das förmliche Beschwerdeverfahren (§ 8) und eine mögliche Schlichtung (§ 7) auf. ⁴Bei Bedarf verweisen sie an weitere geeignete, spezialisierte interne oder externe Beratungs- und Unterstützungsstellen oder es wird ihnen angeboten, eine diesbezügliche Beratung oder Unterstützung zu vermitteln.

(4) Die betroffenen Personen haben das Recht, sich von einer Person ihres Vertrauens, auch von außerhalb der LMU, begleiten zu lassen.

(5) ¹Den betroffenen Personen steht es frei, sich an weitere außeruniversitäre Beratungsstellen oder Personen ihres Vertrauens zu wenden. ²Wichtige außeruniversitäre Beratungs- und Anlaufstellen sind auf der Internetseite der LMU zu finden.

§ 7 Schlichtung

(1) ¹Soweit der zugrundeliegende Sachverhalt geeignet ist, können die Anlauf- und Beratungsstellen der LMU eine Schlichtung bei den zuständigen Konfliktbeauftragten anraten oder diese selbst durchführen, um eine einvernehmliche Lösung zu finden. ²Eine Schlichtung kann gemäß § 8 Abs. 5 auch von der Beschwerdestelle vorgeschlagen werden. ³Sollte die verursachende Person eine Studentin oder ein Student sein, kann die Schlichtung von der Studiendekanin oder dem Studiendekan der jeweiligen Fakultät durchgeführt werden. ⁴Die Schlichtung kann nur im gegenseitigen Einverständnis sowohl der betroffenen als auch der belasteten Person stattfinden. ⁵Findet ein Lösungsvorschlag die Zustimmung beider Seiten, so wird er schriftlich als Grundlage des künftigen Miteinander festgehalten.

(2) ¹Führt die Schlichtung zu keinem Erfolg, kann mit Zustimmung der betroffenen und der belasteten Person ein professionelles Mediationsverfahren durchgeführt werden. ²Wird dies nicht gewünscht, geht der Vorgang zurück an die ursprüngliche Anlauf- und Beratungsstelle oder an die Beschwerdestelle.

§ 8 Förmliches Beschwerdeverfahren

(1) Die Beschwerde hat das Ziel, der LMU ein Fehlverhalten nach § 3 dieser Richtlinie zur Kenntnis zu bringen, damit im Falle der Feststellung einer Diskriminierung, Belästigung oder sexuellen Belästigung gemäß § 3 alle gebotenen Maßnahmen ergriffen werden können, um eine andauernde Benachteiligung durch Diskriminierung zu beenden bzw. eine Wiederholung der belästigenden oder sexuell belästigenden Verhaltensweisen oder Ereignisse für die Zukunft zu unterbinden.

(2) ¹Die Beschwerde ist durch die beschwerdeführende Person an die Beschwerdestelle der LMU unter antidiskriminierung@lmu.de zu richten. ²Richtet sich die Beschwerde gegen eine wissenschaftliche oder wissenschaftsstützende Mitarbeiterin oder einen wissenschaftlichen oder wissenschaftsstützenden Mitarbeiter, ist Beschwerdestelle die Leitung von Dezernat II, in allen anderen Fällen die Leitung von Dezernat I der ZUV. ³Die Beschwerde kann auch mündlich zur Niederschrift bei der Beschwerdestelle gemäß Satz 2 erhoben werden. ⁴Auf Wunsch der beschwerdeführenden Person kann eine Person ihres Vertrauens gemäß § 6 Abs. 3 an der mündlichen Erhebung teilnehmen.

(3) ¹Die Beschwerde muss die als diskriminierend, belästigend oder sexuell belästigend empfundenen Ereignisse beschreiben. ²Mögliche Beweismittel, Zeuginnen und Zeugen sollen, sofern vorhanden, aufgenommen werden. ³Außerdem soll mitgeteilt werden, wer über den Vorfall informiert wurde, welche Maßnahmen bereits eingeleitet und mit wem Gespräche geführt wurden.

(4) ¹Nach Eingang der Beschwerde informiert die Beschwerdestelle die beschwerdeführende Person über die Rechte, Pflichten und das weitere Verfahren. ²Die beschwerdeführende Person ist darüber aufzuklären, dass sie keinen Anspruch auf eine anonyme Behandlung der Beschwerde hat und sich das Einreichen einer Beschwerde nicht verlängernd auf die Frist von zwei Monaten zur Geltendmachung von Entschädigung und Schadensersatz gemäß § 15 AGG auswirkt.

(5) In geeigneten Fällen und wenn eine Schlichtung bislang nicht eingeleitet wurde, kann das förmliche Beschwerdeverfahren von der Beschwerdestelle unterbrochen und eine Schlichtung gemäß § 7 durchgeführt werden.

(6) ¹Die Beschwerdestelle kann Verantwortliche aus den jeweils betroffenen Bereichen einbeziehen. ²Dies gilt insbesondere, wenn Sofortmaßnahmen zum Schutz der betroffenen Person oder anderer Personen erforderlich sind. ³Sie ist zudem berechtigt, zur sachgerechten Beurteilung fachkompetente Beratung einzuholen, sofern

diese Personen nicht bereits als Anlauf- und Beratungsstellen im Sinne des § 6 mit dem Fall befasst waren.

(7) ¹Die Beschwerdestelle informiert die belastete Person über die Rechte, Pflichten und das weitere Verfahren und fordert diese Person unter Angabe des vollständigen Sachverhalts auf, sich innerhalb einer gesetzten Frist zu der Beschwerde zu äußern. ²Diese Frist soll zwei Wochen nicht überschreiten.

(8) ¹Auf der Grundlage der Stellungnahme der belasteten Person wird durch die Beschwerdestelle innerhalb von zehn Tagen ab Eingang der Stellungnahme ein persönliches Gespräch mit der belasteten Person geführt. ²Die unmittelbar vorgesetzte Person kann von der Beschwerdestelle zum Gespräch hinzugezogen werden. ³Auf Wunsch der belasteten Person kann eine Person ihres Vertrauens teilnehmen.

(9) ¹Die jeweilige Beschwerdestelle ermittelt den Sachverhalt; sie kann auf Wunsch der beschwerdeführenden Person eine weitere zuständige interne Anlauf- und Beratungsstelle gemäß § 6 Abs. 2 hinzuziehen. ²Sie kann unter Wahrung des Datenschutzes und der Verhältnismäßigkeit etwaige Dokumente einsehen und Zeuginnen und Zeugen anhören. ³Die Beschwerdestelle dokumentiert den Vorgang. ⁴Sie informiert die belastete und die beschwerdeführende Person schriftlich über das Ergebnis der Prüfung.

(10) ¹Bietet die Sachverhaltsermittlung keine hinreichenden Anhaltspunkte für das Vorliegen einer Diskriminierung, Belästigung oder sexuellen Belästigung, wird das förmliche Verfahren von der Beschwerdestelle eingestellt. ²Gleichwohl besteht die Möglichkeit, Maßnahmen zur Konfliktlösung zu ergreifen. ³Im Falle einer Einstellung des förmlichen Beschwerdeverfahrens sind Einwendungen durch die beschwerdeführende Person ausgeschlossen.

(11) ¹Erweist sich die Beschwerde als begründet, teilt die Beschwerdestelle der Präsidentin oder dem Präsidenten bzw. – wenn die belastete Person, dem wissenschaftsstützenden Personal angehört – der Vizepräsidentin oder dem Vizepräsidenten für den Bereich der Wirtschafts- und Personalverwaltung das Ergebnis der Prüfung mit. ²Einwendungen der beschwerdeführenden sowie der belasteten Person gegen das Ergebnis der Prüfung sind ausgeschlossen.

(12) Die Präsidentin oder der Präsident bzw. für das wissenschaftsstützende Personal die Vizepräsidentin oder der Vizepräsident für den Bereich Wirtschafts- und Personalverwaltung entscheidet über weitere arbeitsrechtliche, dienstrechtliche, statusrechtliche oder hochschulrechtliche Maßnahmen und eventuelle Sanktionen gemäß § 9 dieser Richtlinie und leitet diese gegebenenfalls ein.

(13) ¹Im förmlichen Beschwerdeverfahren kann die beschwerdeführende Person die Beschwerde zurücknehmen. ²Dies führt zur Einstellung des förmlichen Beschwerdeverfahrens.

§ 9 Konsequenzen, Sanktionen und Regress

(1) ¹Liegt ein Fall von Diskriminierung, Belästigung, sexueller Belästigung oder sexualisierter Gewalt vor, hat die Präsidentin oder der Präsident bzw. die Vizepräsidentin oder der Vizepräsident für den Bereich der Wirtschafts- und Personalverwaltung geeignete, erforderliche und angemessene Maßnahmen zu deren Unterbindung zu ergreifen. ²Diese sind u. a. für

Studierende:

- Gespräch mit der Dekanin oder dem Dekan bzw. der Studiendekanin oder dem Studiendekan,
- Ausschluss von Lehrveranstaltungen,
- Hausverbot,
- Strafanzeige durch die LMU,
- Exmatrikulation

Beschäftigte:

- formelles Dienstgespräch,
- mündliche oder schriftliche Er- oder Abmahnung,
- Um- oder Versetzung,
- fristgerechte oder fristlose Kündigung,
- Disziplinarmaßnahmen,
- Entzug des Lehrauftrags,
- Ausschluss von der Nutzung universitärer Einrichtungen,
- Hausverbot,
- Strafanzeige durch die LMU

³Die Aufzählung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. ⁴Voraussetzungen und Verfahren der einzelnen Sanktionen gegen weitere Personen gemäß § 2 Abs. 1 richten sich nach den einschlägigen rechtlichen Bestimmungen.

(2) Wird die LMU wegen einer Diskriminierung, Belästigung, sexuellen Belästigung oder sexualisierter Gewalt von der betroffenen Person auf Entschädigung (Schadensersatz) in Anspruch genommen, so kann die LMU die beschuldigte Person aufgrund der Verletzung vertraglicher, dienstrechtlicher bzw. hochschulrechtlicher Pflichten im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften auf Ersatz in Anspruch nehmen.

§ 10 Präventionsmaßnahmen; Berichtswesen

(1) Durch die Bekanntgabe dieser Richtlinie möchte die LMU alle Personen gemäß § 2 Abs. 1 aufklären und dafür Sorge tragen, dass Fälle von Diskriminierung,

Belästigung, sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt nicht ignoriert oder toleriert werden.

(2) Die LMU trifft vorbeugende Maßnahmen, insbesondere durch

- Sensibilisierung für die Problematik von Diskriminierung, Belästigung, sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt im Studien-, Forschungs- und Arbeitsumfeld,
- Bereitstellung von Informationsmaterialien zum Umgang mit Fällen von Diskriminierung, Belästigung, sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt,
- Fortbildungen etwa für Vorgesetzte und Personen mit Leitungs-, Ausbildungs- und Qualifizierungsaufgaben in Verwaltung, Ausbildung, Forschung und Lehre sowie für die Anlauf-, Beratungs- und Beschwerdestellen.

(3) Die LMU verpflichtet sich, bei Werbung und öffentlichen Auftritten keine diskriminierenden und sexistischen Darstellungen zu verwenden.

(4) ¹Die Anlauf-, Beratungs- und Beschwerdestellen legen der Hochschulleitung einmal jährlich in anonymisierter Form einen zahlenmäßigen Bericht über die Sachverhalte vor, zu denen sie im Rahmen ihrer Tätigkeit Zugang erhalten oder Kenntnis erlangen. ²Der Bericht soll nach den Gründen gemäß § 3 differenziert sein und nach Möglichkeit über die einzelnen Schritte der nach dieser Richtlinie vorgesehenen Verfahren Auskunft geben. ³Die LMU erstellt auf dieser Grundlage einen jährlichen Gesamtbericht, der auch über die Maßnahmen gemäß Abs. 2 informiert. ⁴Der Bericht gemäß Satz 3 wird den Anlauf-, Beratungs- und Beschwerdestellen auf Wunsch zur Verfügung gestellt.

§ 11 Vertraulichkeit und Datenschutz

Die Anlauf- und Beratungsstellen wahren strikte Vertraulichkeit in Bezug auf die personenbezogenen Daten gemäß Art. 4 Nr. 1, Art. 5 Abs. 1 Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) sowie die Sachverhalte, zu denen sie im Rahmen ihrer Tätigkeit Zugang erhalten oder Kenntnis erlangen.

§ 12 Inkrafttreten und Bekanntmachung

(1) Diese Richtlinie tritt am Tage nach ihrer Beschlussfassung in Kraft und gilt bis zu ihrer Aufhebung durch die Hochschulleitung.

(2) Sie wird auf der Internetpräsenz der LMU bekanntgegeben.

München, den 13.12.2023

gez.

Prof. Dr. Dr. h.c. Bernd Huber
Präsident