



**Grundsätze zum Umgang mit Diskriminierung und Gewalt
- Antidiskriminierungsrichtlinie -
der Hochschule für Fernsehen und Film München
vom 17.04.2024**

Vorbemerkung: Aufgrund einer für die Hochschule bindenden Vorgabe durch die allgemeine Geschäftsordnung für den Freistaat Bayern vom 01.04.2024 dürfen sämtliche Personen- und Funktionsbezeichnungen ausschließlich in der weiblichen und männlichen Form aufgeführt werden. Mehrgeschlechtliche Schreibweisen sind unzulässig. Selbstverständlich sind Personen aller geschlechtlicher Identitäten ausdrücklich mit angesprochen.

Inhaltsverzeichnis

Präambel	3
Erster Abschnitt: Grundsätze und Definitionen	4
§ 1 Ziele und Grundsätze	4
§ 2 Anwendungsbereich	4
§ 3 Begriffsbestimmungen	5
Zweiter Abschnitt: Pflichten der Hochschule und Maßnahmen zur Prävention	7
§ 4 Pflichten der Hochschulleitung und von Personen mit Leitungs-, Lehr- und Betreuungsaufgabe	7
§ 5 Maßnahmen zur Prävention	8
Dritter Abschnitt: Konkretes Vorgehen in Fällen von Diskriminierung: Vertrauliche Beratung, niedrigschwelliges Verfahren, formelles Beschwerdeverfahren und Sanktionen	9
§ 6 Vertrauliche Beratung und Unterstützung, Arbeitskreis Gleichstellungsfragen	9
§ 7 niedrigschwelliges informelles Verfahren	11
§ 8 Offizielles Beschwerderecht und formelles Beschwerdeverfahren	12
§ 9 Maßnahmen und Sanktionen	15
Vierter Abschnitt: Schlussvorschriften	17
§ 10 Weitergehende Verpflichtungen	17
§ 11 Umgang mit Unterlagen und Daten im Rahmen des Verfahrens	17
§ 12 In-Kraft-Treten	18
Anlage Externe Beratungsstellen	19

Präambel

Die Hochschule für Fernsehen und Film (HFF) bietet als Kunsthochschule Freiräume für Wissenschaft und Forschung aber insbesondere für künstlerische Gestaltungsprozesse wie zum Beispiel Drehbuchentwicklungen, Übungsfilme oder sonstige visuelle Projekte. Frei von Ressentiments jeder Art sind unbeschwertes Experimentieren und das „Lernen durch Tun“ essenzielle Bestandteile der Ausbildung. Dies betrifft auch das wissenschaftliche Arbeiten sowie die praktische und theoretische Wissensvermittlung. Toleranz und Respekt im Miteinander sowie die Freiheit des Denkens und Gestaltens sind für die HFF München Grundlagen ihres erfolgreichen Wirkens.

Die HFF fördert das Ziel, ein sicherer, diskriminierungssensibler und gewaltfreier Lern-, Lehr- und Arbeitsort zu sein, geprägt von einem Klima der Akzeptanz und des Vertrauens sowie einer fairen, solidarischen, respektvollen und diversitätssensiblen Organisationskultur. Die Vielfalt ihrer Mitglieder bedeutet Bereicherung und erfordert den Anspruch auf Chancengleichheit und den Verzicht auf Ungleichbehandlung.

Die Besonderheiten künstlerischer Ausbildungen mit ihrem großen Anteil an Einzelbetreuung und Kleingruppenunterricht sowie in komplexen Teamstrukturen und der persönlichen Nähe zu Lehrpersonen erfordern einen besonders sensiblen Umgang mit diesen Themen. Insbesondere, weil Emotionalität und Gefühle Bestandteile künstlerischer Entwicklungen sind. Im Rahmen ihres Zuständigkeitsbereichs übernimmt die Hochschule für Fernsehen und Film die Verantwortung dafür, dass alle Personen, unabhängig von Geschlecht/geschlechtlicher Identität, ethnischer Herkunft, Sprache, Lebensalter, Behinderung oder chronischer Erkrankung, sexueller Identität, Religion, Aussehen, körperlicher Verfasstheit sowie von sozialem oder finanziellem Status respektiert und geschützt werden. Dies schließt den Respekt vor individuellen familiären Verpflichtungen ausdrücklich mit ein. Die HFF fördert auch diesbezüglich eine Kultur des Verstehens, des Unterstützens und des Hinsehens.

Die Hochschulleitung ist sich bewusst, dass die verschiedenen Formen von Diskriminierung auch in interne Prozesse hineinwirken können. Daher soll insbesondere eine Lehr- und Ausbildungsatmosphäre gefördert werden, in der Vorurteile, Stereotype und Zuschreibungen kritisch hinterfragt werden. Sensible Herangehensweisen im Umgang damit sowie Lern- und Weiterbildungsangebote werden innerhalb der HFF verstärkt und sollen verpflichtend und regelmäßig von allen Mitgliedern der Hochschule wahrgenommen werden.

Diese Richtlinie beinhaltet auch die Grundsätze zum Schutz vor sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt sowie Maßnahmen bei Verstößen gegen diese Grundsätze nach Art. 25 Abs. 1 Bayerisches Hochschulinnovationsgesetz (BayHIG).

Erster Abschnitt:

Grundsätze und Definitionen

§ 1

Ziele und Grundsätze

- (1) ¹Ziel dieser Richtlinie ist es, zu benennen, zu sensibilisieren, präventiv die Auseinandersetzung im Sinne eines diskriminierungskritischen Umgangs und einer konstruktiven Bearbeitung zu unterstützen sowie Transparenz und Handlungssicherheit im Umgang mit Diskriminierung, Belästigung und Gewalt an der Hochschule für Fernsehen und Film zu schaffen. ²Sie informiert über Rechte und Verantwortlichkeiten, zeigt Unterstützungsangebote und Beschwerdemöglichkeiten sowie Regelungen zu Maßnahmen bei Verstößen auf.
- (2) Die Hochschule für Fernsehen und Film sieht sich in der Verantwortung, ein Studien-, Ausbildungs-, Arbeits- und Forschungsumfeld zu schaffen, in dem keine Person aufgrund des Geschlechts/der geschlechtlichen Identität, der ethnischen Herkunft, des Aussehens, der körperlichen Verfasstheit oder aufgrund rassistischer oder antisemitischer Zuschreibungen, der Sprache, des Lebensalters, einer Behinderung oder chronischen Erkrankung, der sexuellen Orientierung, Religion sowie des sozialen und finanziellen Status oder familiärer Verpflichtungen benachteiligt, belästigt oder geschädigt wird.
- (3) Menschen, die Diskriminierung, Belästigungen oder Gewalt erfahren haben, sollen ermutigt werden, ihre Rechte wahrzunehmen, Unterstützungs- und Beratungsangebote - auch vertraulich - zu nutzen und sich bei Bedarf offiziell zu beschweren.
- (4) ¹Die Hochschule für Fernsehen und Film übernimmt mit dieser Richtlinie ihre gesellschaftliche und rechtliche Verantwortung, den Schutz vor Diskriminierung, Belästigung und Gewalt sicher zu stellen. ²Diese Verpflichtung ergibt sich nicht zuletzt aus europäischen Richtlinien, internationalen Konventionen sowie deren Konkretisierungen im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und den Regelungen des BayHIG zur Gleichstellung und Chancengleichheit.

§ 2

Anwendungsbereich

- (1) Diese Richtlinie gilt für alle Mitglieder und Angehörige der Hochschule i. S. d. Art 19 Abs. 1 BayHIG sowie für externe Lehrende, freie Mitarbeitende, Bewerbende für einen Studien- oder Arbeitsplatz, Studierende im Gaststudium und Besuchende der Hochschule, soweit diese Nutzende von Hochschuleinrichtungen sind und/oder ein berechtigtes Interesse am Aufenthalt in der Hochschule haben und damit zum geschützten Personenkreis gehören.

- (2) ¹Der Anwendungsbereich dieser Richtlinie bezieht sich primär auf das Verhalten der genannten Personen im Hochschulkontext. ²Verhalten außerhalb des Hochschulkontexts wird durch diese Richtlinie dann erfasst, wenn es unter Ausnutzung eines im Hochschulkontext bestehenden Arbeits-, Ausbildungs- bzw. Lehrverhältnisses herbeigeführt wird.
- (3) ¹Die Richtlinie gilt in den Räumlichkeiten und auf dem Gelände der Hochschule sowie bei Lehrveranstaltungen, Dreharbeiten etc. außerhalb. ²Sie gilt auch während Dienstreisen, auf offiziellen und digitalen Veranstaltungen bzw. Plattformen im Organisationsbereich der Hochschule für Fernsehen und Film sowie bei hochschulbezogenen Funktionsausübungen.
- (4) Sie findet auch Anwendung bei Diskriminierung, Belästigung und Gewalt von Dritten bzw. gegen Dritte im Hochschulkontext, wenn mindestens eine beteiligte Person zum geschützten Personenkreis nach Absatz 1 gehört.

§ 3

Begriffsbestimmungen

- (1) ¹Diskriminierungen und (sexualisierte) Belästigungen treten in vielfältigen Erscheinungsformen auf, u.a. als Äußerungen, Handlungen oder Unterlassungen, die verliehene Macht missbrauchen und/oder Menschen herabwürdigen, benachteiligen, belästigen, bedrohen oder schädigen. ²Entscheidend für eine Diskriminierung ist das Ergebnis bzw. deren Wirkung auf die betroffene Person. ³Auch Unwissenheit, Gedankenlosigkeit oder bislang als selbstverständlich bewertete Handlungen können eine Diskriminierung zur Folge haben, die insbesondere durch ihre Wiederholung dazu beitragen kann, Ungerechtigkeiten zu verfestigen. ⁴Auch die Überschreitung professioneller Grenzen kann eine Diskriminierung und/oder eine (sexualisierte) Belästigung zur Folge haben. ⁵In den Anwendungsbereich dieser Richtlinie fallen auch Verhaltens- und Handlungsweisen im Zusammenhang mit Diskriminierung, die als Gewalt zu bewerten sind und ggf. eine strafrechtliche Verfolgung notwendig machen können.
- (2) ¹Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person oder eine Gruppe von Personen wegen eines in § 1 Absatz 2 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. ²Eine unmittelbare Benachteiligung liegt auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung wegen Schwangerschaft oder Elternschaft vor.
- (3) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 Absatz 2 genannten Grundes in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

- (4) Eine Belästigung liegt vor, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 Abs. 2 genannten Gründe in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.
- (5) Diskriminieren können sowohl einzelne Personen (individuelle Diskriminierung) als auch strukturelle Gegebenheiten (institutionelle Diskriminierung).
- (6) ¹Unter einer sexualisierten Diskriminierung (gemäß AGG "sexuelle Belästigung") ist ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten zu verstehen, das sich gegen die psychische und/oder physische Integrität des Gegenübers richtet und von dieser Person als grenzüberschreitend, verletzend und/oder demütigend empfunden wird und ein von Belästigungen, Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld schafft. ²Dazu gehören unerwünschte sexualisierte Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexualisierte unerwünschte und unangemessene körperliche Berührungen, Bemerkungen sexistischen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen, sexistischen Darstellungen gegenüber der betreffenden Person.
- ³Darunter fallen überdies sexualisierte Übergriffe, Nötigungen und Vergewaltigungen und weitere Straftaten. ⁴Stalking - als eine besondere Form der Gewalt - ist im Sinne des § 238 StGB ein unbefugtes Verfolgen, Nachstellen, Ausspähen oder Belästigen ebenfalls konsequent entgegenzutreten.
- (7) ¹Die Anweisung zur Diskriminierung, Belästigung und Gewalt aus einem in der Präambel genannten Grundes gilt ebenfalls als Diskriminierung. ²Eine solche Anweisung liegt insbesondere vor, wenn jemand eine Person zu einem Verhalten auffordert, das eine der unter § 2 Absatz 1 genannten Personen wegen eines in § 1 Absatz 2 genannten Grundes diskriminiert oder diskriminieren kann.
- (8) Mehrfachdiskriminierung liegt vor, sobald Personen in einer Situation gleichzeitig aus mehr als einem der genannten Gründe benachteiligend und herabwürdigend behandelt werden.
- (9) Keine Diskriminierung liegt vor, wenn die Benachteiligung durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels verhältnismäßig sind.
- (10) ¹Für Personen, die einen Verstoß gegen diese Grundsätze melden, gilt das Maßregelungsverbot. ²Sie dürfen wegen der Meldung keine arbeits-, beamten- oder hochschulrechtlichen Konsequenzen zu befürchten haben, soweit sie zum Zeitpunkt der Meldung einen hinreichenden Grund zur Annahme hatten, dass die Informationen über Verstöße der Wahrheit entsprachen. ³Dies schließt auch den Ausschluss von Leistungen ein, die anderen Personen in einer entsprechenden Situation gewährt werden, negative Leistungs- und/oder Studienbeurteilungen oder vergleichbare Benachteiligungen ein. ⁴Dieses Maßregelungsverbot gilt auch für die Zukunft.

Zweiter Abschnitt:

Pflichten der Hochschule und Maßnahmen zur Prävention

§ 4

Pflichten der Hochschulleitung und von Personen mit Leitungs-, Lehr- und Betreuungsaufgabe

- (1) ¹Die Hochschule missbilligt jede Form von Diskriminierung, Belästigung und Gewalt. ²Sie sieht es als ihre Pflicht an, alles zu tun, um die unter § 2 Absatz 1 genannten Personen zu schützen und entsprechende Maßnahmen und Konsequenzen gegenüber Personen, die gegen diese Richtlinie verstoßen oder ein solches Verhalten dulden, einzuleiten. ³Sie übernimmt die Verantwortung dafür, dass Mitglieder und Angehörige, die auf Missstände und Übergriffe hinweisen und benennen, nicht benachteiligt oder diskriminiert werden (Maßregelungsverbot). ⁴Die Hochschulleitung ist berechtigt, Maßnahmen von Schutz von Beschwerdeführenden zu treffen (z.B. Austausch von prüfenden Personen).
- (2) ¹Mitglieder der Hochschule, die Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben in Lehre, Forschung und Verwaltung wahrnehmen, tragen gemäß § 1 Absatz 4 eine besondere Verantwortung und Verpflichtung gegenüber den gemäß § 2 Absatz 1 zu schützenden Personen. ²Geschäftsführende Professoren und Professorinnen und weitere Lehrpersonen sind hier ganz besonders in der Verpflichtung. ³Sie haben in ihrem Verantwortungsbereich dafür zu sorgen, dass diskriminierendes, belästigendes Verhalten und Gewaltanwendung unterbleiben. ⁴Darüber hinaus sind sie aufgefordert, eine diskriminierungssensible Zusammenarbeit und einen respektvollen Umgang mit Differenzen und Konflikten durch ihr eigenes Verhalten aktiv zu unterstützen und alle Personen in ihrem Verantwortungsbereich über diese Richtlinie und die damit einhergehenden Rechte und Pflichten zu informieren.
- (3) ¹Erhalten Personen mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben Hinweise auf Diskriminierungen, Belästigungen oder Gewalt, so sind sie verpflichtet, diesen Hinweisen oder Berichten nachzugehen und im Rahmen ihrer Möglichkeiten Abhilfe zu schaffen. ²Diese Hinweise können sich auch aus der Auswertung von internen oder externen Lehrevaluationen ergeben. ³In diesen Fällen kann auch die Ansprechperson für Antidiskriminierung den Hinweisen nachgehen (§ 5 Abs. 6). ⁴Für Hinweise gibt es keine besonderen formellen Anforderungen. ⁵Die Hochschulleitung ist mit Kenntnis der Hinweise zu informieren. ⁶Die Hochschulleitung informiert den Arbeitskreis für Gleichstellungsfragen.
- (4) ¹Wenn sie nicht selbst in der Lage sind die Bewertung und Aufklärung von Situationen oder einem diskriminierenden Verhalten nicht durch eigene Maßnahmen entgegenwirken können oder dürfen, sind sie verpflichtet, die nächst höhere im Dienst vorgesetzte Person einzubeziehen und die Möglichkeit zur Einleitung eines Beschwerdeverfahrens mit der betroffenen Person zu klären, soweit es sich nicht um anonyme Hinweise handelt.

- (5) ²Zur Bewertung von Hinweisen sowie zur Klärung ihrer Handlungsmöglichkeiten und -pflichten gemäß dieser Richtlinie stehen u.a. die vertraulichen Beratungsangebote nach § 6 dieser Vereinbarung zur Verfügung. ³In diesem Fall ist die Person mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben verpflichtet, die Hochschulleitung und die Ansprechperson für Antidiskriminierung (Art. 25 Abs. 2 BayHIG) – soweit die betroffene Person dem nicht widerspricht – zu informieren.
- (6) ¹Alle Informationen, persönlichen Daten und Gesprächsinhalte sind vertraulich zu behandeln. ²Dritte sind nur zu involvieren, sofern sie unmittelbar an den Vorkommnissen beteiligt sind oder in das Verfahren gem. dieser Richtlinie involviert sind.

§ 5

Maßnahmen zur Prävention

- (1) ¹Die Hochschulleitung strebt an, den Diskriminierungsschutz und Maßnahmen zu Prävention langfristig, nachhaltig und als Querschnittsaufgabe an der Hochschule zu etablieren. ²Hierfür greift sie u.a. auf die Expertise von Fachleuten zurück, die im Kontext von Antidiskriminierung, Chancengleichheit und Diversity tätig sind.
- (2) Die Hochschulleitung unterstützt u.a. die Kommunikation von Fragen des Diskriminierungsschutzes und der Antidiskriminierung in der Hochschule, die Vernetzung der intern beteiligten Beratungsstellen und -personen sowie die Sensibilisierung aller Hochschulmitglieder, insbesondere der Führungskräfte und der Lehrpersonen.
- (3) Die Hochschule unterstützt entsprechende Maßnahmen, Initiativen und Angebote, um Handlungsbedarfe innerhalb der Hochschule sichtbar zu machen und herauszuarbeiten als Grundlage für die Entwicklung von Antidiskriminierungsmaßnahmen (bspw. Umfragen und Auswertungen von statistischen Ungleichheiten, Einbeziehung in interne und externe Lehrevaluationen, Evaluierung und Weiterentwicklung dieser Richtlinie).
- (4) ¹Die Hochschulleitung etabliert eine Ansprechperson für Antidiskriminierung, die die Aufgabe hat, als Beratung für ihre Mitglieder zur Verfügung zu stehen, sowie durch präventive Maßnahmen gegen Diskriminierung zu wirken. ²Im Fall von an die Ansprechperson herangetragenen Beschwerden, Hinweisen und Berichten soll die Ansprechperson Maßnahmen nach dieser Richtlinie einleiten und begleiten. ³Die Hochschulleitung wird regelmäßig, ggf. in anonymisierter Form, über die eingegangenen Beschwerden, Hinweise und Berichte informiert. ⁴Sie berichtet jährlich zusammenfassend und anonymisiert hierüber im Senat.
- (5) Die Ansprechpersonen in der Beratung und den Beratungsstellen nach § 6 sowie die Mitarbeitenden in den Beschwerdestellen nach § 8 werden im Rahmen der Möglichkeiten ausreichend qualifiziert, um Diskriminierungssituationen und den Beratungsbedarf zu klären sowie über die Möglichkeit der Unterstützung und die Rechte von Betroffenen informieren zu können.
- (6) ¹Die Lehrevaluation muss Fragen zu Diskriminierung, Belästigung und Gewalt enthalten mit der Möglichkeit, auf diese anonym zu antworten. ²Neben dem Studiendekanat erhält die Ansprechperson für Antidiskriminierung die Antworten auf diese Fragen.

³Die Hochschulleitung erhält in regelmäßigen Abständen eine Zusammenstellung der Antworten auf die Frage. ⁴Das Studiendekanat und/oder die Ansprechperson für Antidiskriminierung können den Sachverhalt klären, z.B. die betroffene Lehrperson zu einer Stellungnahme auffordern, die Abteilung einschalten oder andere geeignete und nachhaltige Maßnahmen anregen. ⁵Dies soll möglichst nach Absprache erfolgen. Nach Entscheidung des Studiendekanats und/oder der Ansprechperson für Antidiskriminierung wird die Hochschulleitung zur Einleitung von weitergehenden Maßnahmen eingeschaltet. ⁶Die Hochschulleitung ist verpflichtet, einmal jährlich unter Wahrung der Anonymität dem Senat der HFF über die eingegangenen Beschwerden und die getroffenen Maßnahmen zu berichten. ⁷Sie erhält hierzu eine entsprechende Aufstellung durch das Studiendekanat.

- (7) Die vorliegende Richtlinie wird innerhalb der Hochschule in geeigneter Weise bekannt gemacht.
- (8) Die Hochschule fördert die Sensibilisierung ihrer Mitglieder und Angehörigen im Ansprechen, Erkennen und einem konstruktiven Umgang mit Diskriminierung, Belästigung und Gewalt am Arbeits- und Studienplatz durch angemessene entsprechende Informations-, Unterstützungs-, Beratungs- und Weiterbildungsangebote.

Dritter Abschnitt:

Konkretes Vorgehen in Fällen von Diskriminierung:

Vertrauliche Beratung, niedrigschwelliges Verfahren, formelles Beschwerdeverfahren und Sanktionen

§ 6

Vertrauliche Beratung und Unterstützung, Arbeitskreis für Gleichstellungsfragen

- (1) Menschen, die Diskriminierung im Sinne dieser Richtlinie erfahren haben, ihre Vertrauenspersonen, Beteiligte und handlungsverantwortliche Personen gemäß § 4 haben die Möglichkeit, im Falle von Diskriminierung, Belästigung und/oder Gewalt zur Klärung ihrer Handlungs- und Schutzmöglichkeiten vertrauliche Beratungs- und Informationsangebote zu nutzen.

- (2) ¹Alle betroffenen Mitglieder der Hochschule können verschiedene vertrauliche interne Beratungsmöglichkeiten nach eigener Wahl im Rahmen der jeweiligen Zuständigkeiten in Anspruch nehmen, soweit diese vorhanden sind:
- a) Bei der Ansprechperson für Antidiskriminierung/Antisemitismus (Art. 25 Abs. 2 BayHIG),
 - b) Bei der oder dem Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst. (Art. 22 Abs. 3 BayHIG),
 - c) Bei der Ansprechperson zum Schutz vor sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt (Art. 25 Abs. 1 BayHIG),
 - d) Bei der HFF-internen Stabsstelle für Diversity,
 - e) Bei dem Referat für Diversität und Inklusion für die Kunsthochschulen in München,
 - f) Bei den Vertrauenspersonen der HFF München (für Studierende),
 - g) Bei der Ansprechperson für Gleichstellungsfragen der HFF München (für alle Beschäftigten der Hochschule),
 - h) Beim Personalrat der Hochschule (für wissenschafts- und kunststützende Beschäftigte),
 - i) Bei der beauftragten Person für die Belange der Studierenden mit Behinderung oder chronischer Erkrankung (Art 24 Abs. 2 BayHIG),
 - j) Bei der Vertrauensperson für schwerbehinderte Menschen (für Beschäftigte und Bewerbende auf Stellen).

²Betroffene können die vertraulichen Beratungsangebote zur Wahrung ihrer Anonymität auch unter Einschaltung einer dritten Person ihres Vertrauens in Anspruch nehmen.

- (3) ¹Die internen Beratungspersonen bilden einen Arbeitskreis für Gleichstellungsfragen. Dieser hat u.a. folgende Aufgaben:
- Beratung der Hochschulleitung in Fragen der Gleichstellung,
 - Anregung und Entwicklung von Präventions- und Sensibilisierungsmaßnahmen,
 - Vernetzung der internen und externen Beratungsstellen und -personen.

²Die Organisation des Arbeitskreises erfolgt durch die Stabsstelle für Diversity. ³Der Arbeitskreis tagt in regelmäßigen Abständen und kann sich eine Geschäftsordnung geben.

⁴Die Hochschulleitung ist verpflichtet, mindestens einmal pro Semester an einer der Sitzung des Arbeitskreises teilzunehmen.

- (4) ¹Zudem stehen betroffenen Mitgliedern der Hochschule externe Beratungsangebote zur Verfügung. ²Diese werden in der Anlage 1 zu dieser Richtlinie aufgeführt. ³Die Anlage wird regelmäßig ergänzt und kann keine Vollständigkeit beanspruchen.

- (5) ¹Die externen Beratungsangebote und internen Ansprechpersonen zur Erstberatung sind eine niedrigschwellige Einstiegsunterstützung, um Orientierung zu geben und um die Handlungs- Schutz- und Reaktionsmöglichkeiten zu besprechen. ²Betroffene sollen ermutigt werden, Benachteiligung, Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Gewalt nicht hinzunehmen, sondern ihre Ablehnung unmissverständlich deutlich zu machen und aktiv dagegen anzugehen.
- (6) ¹Das Recht der Personen, die Diskriminierung im Sinne dieser Richtlinie erfahren haben, auf Anonymität, bleibt im Rahmen eines vertraulichen Beratungsgesprächs gewahrt. ² Alle Informationen, persönliche Daten und Gesprächsinhalte werden vertraulich behandelt. ³Aus einem vertraulichen Beratungsgespräch dürfen von Seiten der Ansprechpersonen und Beratenden keine weiterführenden Maßnahmen ohne Einverständnis der ratsuchenden Person initiiert werden. ⁴Im Beratungsgespräch sollen Möglichkeiten erörtert werden, welche Maßnahmen die beratende Person einleiten kann (z.B. neutrale Hinweise an die Hochschulleitung zur Prävention), die die Anonymität wahren. ⁵Erhalten Beratende Kenntnis von strafbaren Handlungen, so weisen sie die betroffene Person auf die Möglichkeit einer Strafanzeige hin. ⁶Unmittelbare Konsequenzen für die beschuldigte Person können sich daraus nicht ergeben (siehe § 7 Abs. 6).

§ 7

Niedrigschwelliges informelles Verfahren

- (1) Soweit der zugrundeliegende Sachverhalt geeignet ist, können Personen, die sich im Sinne dieser Richtlinie diskriminiert fühlen, ein niedrigschwelliges internes oder externes Beratungsverfahren (z.B. bei einer der in § 6 Abs. 2 dieser Richtlinie genannten Personen/Stellen und/oder einer der Stellen in der Anlage) zur Klärung nutzen.
- (2) ¹Ziele niedrigschwelliger Beratungsverfahren sind:
- (a) ²Personen, die sich im Sinne dieser Richtlinie diskriminiert fühlen, im Benennen der Diskriminierung sowie Einstehen für ihre eigenen Interessen zu unterstützen. ³Dadurch soll die eigene Handlungsfähigkeit und Wirksamkeit aufrechterhalten bleiben bzw. die Möglichkeit, diese zurückzugewinnen.
- (b) ⁴Personen, denen diskriminierende Handlungen vorgeworfen werden, in einer selbstkritischen Reflexion zu unterstützen und individuelle Handlungsmöglichkeiten zur Verantwortungsübernahme und Deeskalation, einem Ausstieg aus der Konfliktdynamik sowie einem respektvollen diskriminierungssensiblen konstruktiven Umgang mit dem Diskriminierungsvorwurf zu entwickeln.
- (c) ⁵Auf dieser Grundlage gemeinsam Ideen für die zukünftigen Begegnungen, Zusammenarbeit und Verständigung zu erarbeiten.

- (3) Voraussetzungen zur Durchführung einer niedrigschwelligen Beratungsmaßnahme sind:
- eine eindeutige Beauftragung durch die in Absatz 1 benannte Person,
 - Einzelvorgespräche der Beratenden mit den Beteiligten, um anhand der als diskriminierend wahrgenommenen Situation, der Perspektiven und Haltungen der Beteiligten sowie deren Ziele, Bereitschaft und Motivation für eine konstruktive Verständigung zu überprüfen, um auf dieser Grundlage über eine Maßnahme zu entscheiden.
- (4) Eine niedrigschwellige Beratungsmaßnahme kann nur im gegenseitigen Einverständnis stattfinden.
- (5) Eine niedrigschwellige Beratungsmaßnahme ersetzt keine offizielle Beschwerde und Betroffene haben weiter das Recht, ein Beschwerdeverfahren in Gang zu setzen, wenn z.B. die Möglichkeit einer niedrigschwelligen Intervention nicht als sinnvoll zu bewerten ist oder das Ergebnis nicht als zufriedenstellend erlebt wird.
- (6) ¹Eine niedrigschwellige Beratungsmaßnahme begründet keinen (arbeits-) rechtlichen Anspruch auf Verbesserung von Prüfungsleistungen, keine (Wieder-) Einstellung, keine Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses, kein Berufsausbildungsverhältnis oder einen beruflichen Aufstieg. ²Dies muss separat geltend gemacht werden. ³Aus einem niedrigschwelligen Beratungsangebot können zudem keine Sanktionen gegen Personen, denen eine diskriminierende Handlung vorgeworfen wird, folgen.
- (7) ¹Alle Informationen, persönliche Daten und Gesprächsinhalte werden vertraulich behandelt. ²Aus der niedrigschwelligen Beratungsmaßnahme dürfen von Seiten der Ansprechpersonen und Beratenden keine weiterführenden Maßnahmen ohne Einverständnis der Beteiligten initiiert werden.
- (8) ¹Personen, die von ihrem Recht auf ein niedrigschwelliges Verfahren Gebrauch machen, dürfen hierdurch nicht benachteiligt oder diskriminiert werden. ²Dies gilt auch für die Zukunft (Maßregelungsverbot, siehe § 3 Abs. 10).

§ 8

Offizielles Beschwerderecht und formelles Beschwerdeverfahren

- (1) ¹Personen, die sich diskriminiert oder belästigt fühlen oder Gewalt erfahren haben, haben grundsätzlich das Recht, bei der Hochschulleitung ein formelles und nicht anonymes Beschwerdeverfahren einzuleiten. ²Auf Wunsch kann die beschwerdeführende Person zur Beratung eine der in § 6 Abs. 2 genannten Beratungsstellen, die nicht zugleich die beschuldigte Person berät, in Anspruch nehmen.

- (2) ¹Ein formelles Beschwerdeverfahren wird von der Hochschulleitung durchgeführt. ²Die formelle Beschwerde ist an diese oder an die Personalstelle, welche die Hochschulleitung unverzüglich informiert, zu richten. ³ Die Beschwerde soll schriftlich erfolgen und die nachfolgenden Informationen beinhalten:
- a. Beschreibung, Ort und Datum des Vorfalls,
 - b. Beteiligte Personen,
 - c. Bezeugende Personen und Beweise (soweit vorhanden),
 - d. Informationen über bereits eingeleitete Maßnahmen,
 - e. Informierte Personen.
- (3) Nachdem der Präsident bzw. die Präsidentin bzw. die mit dieser Prüfung betraute kundige Stelle zunächst geprüft hat, dass es sich bei dem Vorfall um ein diskriminierendes Verhalten gehandelt haben kann, wird das formelle Beschwerdeverfahren eingeleitet.
- (4) ¹Mit der Durchführung des Beschwerdeverfahrens wird im Auftrag des Präsidenten bzw. der Präsidentin eine Beschwerdekommision beauftragt. ²Dieser Kommission gehören folgende Personen an:
- Leitung Sachgebiet Personal als Vorsitz,
 - Eine Vertretung der Gruppe der Professorinnen und Professoren,
 - Eine Vertretung der Gruppe der künstlerisch-wissenschaftlichen Mitarbeitenden,
 - Eine Vertretung der Gruppe der wissenschafts- und kunststützenden Beschäftigten,
 - Eine Vertretung der Gruppe der Studierenden.
- ³Die Personen sind aus dem Kreis der jeweils für den Senat gewählten Personen innerhalb der Vertretenden zu wählen. ⁴Dies gilt auch für die Vertretung, die jeweils der entsprechenden Gruppe angehören soll. ⁵ Die Amtszeit in der Beschwerdekommision endet mit der Mitgliedschaft im Senat. ⁶Die Grundsätze der Befangenheit sind im jeweiligen Einzelfall zu beachten; ggf. ist die Vertretung heranzuziehen. ⁷Die Beschwerdekommision tagt vertraulich und gibt sich eine Geschäftsordnung. ⁸Die Kommission ist berechtigt, im Bedarfsfall externe rechtliche Beratung in Anspruch zu nehmen. ⁹ Die Beschwerdekommision ist verpflichtet, sämtliche Schritte neutral und unparteilich vorzunehmen. ¹⁰Über die Sitzungen der Beschwerdekommision und wesentliche weitere Schritte ist ein Protokoll zu führen, in dem die Ergebnisse und die wesentlichen Grundlagen festgehalten sind. ¹¹Die Stabsstelle für Diversity unterstützt die Beschwerdekommision insb. durch Terminkoordination, Einladungen, Vorbereitung von Unterlagen, Protokollführung und Organisation von speziellen Fortbildungen.
- ¹²Auf Wunsch der beschwerdeführenden Person dürfen beratende Funktionen Einsicht in die Unterlagen der Beschwerdekommision nehmen.
- (5) ¹Die Beschwerdekommision ermittelt den Sachverhalt. ²Die erforderlichen Auskünfte und Informationen werden hierbei eingeholt und protokolliert, die wesentlichen Verfahrensschritte werden dokumentiert. ³Bei der Befragung der beschwerdeführenden Person ist auf ihren Wunsch hin eine von ihr benannte Vertrauensperson hinzuzuziehen.

- (6) ¹Wesentlich für die Sachverhaltsaufklärung ist die Anhörung der beschuldigten Person (Personen). ²Die beschuldigte Person muss von der Beschwerdekommision unverzüglich eingeladen werden, nachdem die beschwerdeführende Person angehört wurde. ³Die Anhörung der beschuldigten Person durch die Beschwerdekommision soll spätestens 14 Tage nach Anhörung der beschwerdeführenden Person erfolgen. ⁴Auf Wunsch der beschuldigten Person kann eine Person des Vertrauens an der Anhörung teilnehmen. ⁵Sollte eine beschuldigte Person Beratung in Anspruch nehmen möchten, stehen ihr die in § 6 Abs. 2 genannten Beratungsstellen zur Verfügung.
- (7) ¹Darüber hinaus kann die Sachverhaltsaufklärung durch die Beschwerdekommision auf Anhörungen von Beteiligten oder bezeugenden Personen erweitert werden. ²Die Sachverhaltsaufklärung ist durch Leitungspersonen des betroffenen Bereichs/der betroffenen Abteilung oder andere Studierende und Beschäftigte zu unterstützen. ³Zur Wahrung der allgemeinen Persönlichkeitsrechte aller Beteiligten ist darauf zu achten, dass der Kreis der involvierten Personen so klein wie möglich gehalten wird.
- (8) ¹Die Sachverhaltsprüfung soll während der Vorlesungszeit eine Frist von einem Monat ab Eingang der Beschwerde nicht überschreiten. ²Sollte es zu zeitlichen Verzögerungen des Beschwerdeverfahrens kommen oder die Fristen in begründeten Ausnahmefällen nicht eingehalten werden können, informiert die Beschwerdekommision unter Angabe der Gründe unverzüglich den Präsidenten bzw. die Präsidentin sowie die Hochschulleitung.
- (9) Sofern erforderlich, werden durch den Präsidenten bzw. die Präsidentin nach Beratung mit der Hochschulleitung in jedem Stadium des Verfahrens neben den Maßnahmen nach § 9 dieser Richtlinie solche Maßnahmen ergriffen bzw. initiiert, die unter Berücksichtigung aller Interessen geboten sind, um den erforderlichen Schutz der beschwerdeführenden Person bzw. weiterer Personen sicherzustellen.
- (10) ¹Der Präsident bzw. die Präsidentin entscheidet nach Beratung in der Hochschulleitung auf Grundlage des Ergebnisses der Ermittlungen über weitere Maßnahmen und eventuelle Sanktionen gem. § 9 dieser Richtlinie. ²Das Ergebnis der Ermittlung ist der beschwerdeführenden Person und der beschuldigten Person schriftlich mitzuteilen. ³Eine Zurückweisung der Beschwerde ist ebenfalls schriftlich zu begründen. ⁴Die Mitteilung muss eindeutig sein, da sie zu Rechtsfolgen führen kann (Abhilfe- und Unterlassungsverpflichtung gemäß § 12 AGG, Anspruch auf Schadensersatz oder Entschädigung gemäß § 15 AGG). ⁵Die Entscheidung des Präsidenten bzw. der Präsidentin schließt das Verfahren ab.
- (11) ¹Personen dürfen wegen der Wahrnehmung des Beschwerderechtes nicht benachteiligt oder diskriminiert werden (Maßregelungsverbot § 16 AGG). ²Dies gilt auch für die Zukunft. ³Die Hochschulleitung ist berechtigt, für den Schutz von beschwerdeführenden Personen entsprechende Maßnahmen einzuleiten (z.B. Austausch von prüfenden Personen).

- (12) ¹Für Beschäftigte der Hochschule bleibt das Recht auf eine Unterstützung durch den Personalrat, der Ansprechperson für Gleichstellung nach dem Bayerischen Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern (Bayerisches Gleichstellungsgesetz - BayGIG) sowie der Schwerbehindertenvertretungen bestehen. ²Gesetzliche und/oder tarifvertragliche Rechte bleiben ebenso unberührt und können unabhängig von den Regelungen dieser Richtlinie jederzeit geltend gemacht werden.
- (13) Die Regelungen des Bayerischen Beamtengesetzes sind zu berücksichtigen, soweit es sich bei der beschuldigten Person um eine verbeamtete Person handelt.

§ 9

Maßnahmen und Sanktionen

- (1) ¹Im Falle einer Diskriminierung, Belästigung oder Gewaltanwendung ergreift der Präsident bzw. die Präsidentin nach Befassung der Hochschulleitung und unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalles, des Ergebnisses der Ermittlung einschließlich der Schutzbedürfnisse der betroffenen Person(en) und ggf. im Rahmen der Beschwerdeverfahren gem. § 8 geeignete Maßnahmen und Sanktionen. ²Die Maßnahmen und Sanktionen müssen dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz folgen und die arbeits-, beamten- und hochschulrechtlichen Voraussetzungen erfüllen. ³Soweit es sich bei der beschuldigten Person um eine verbeamtete Person des Freistaats handelt, ist entsprechend der gesetzlichen Vorgaben die Landesadvokatur einzuschalten. ⁴Sie handelt in eigener Zuständigkeit und Verantwortung.
- (2) ¹Maßnahmen und Sanktionen bei Verstößen gegen diese Richtlinien hängen von der dienst-, arbeits- oder hochschulrechtlichen Position der beschuldigten Person ab. ²Es können je nach den Bedingungen und der Schwere des Einzelfalles und unter Wahrung berechtigter Anonymitätswünsche und Schutzbedürfnisse der betroffenen Personen insb. folgende informelle Maßnahmen getroffen werden:
- a. Persönliches Gespräch der beschwerdeführenden Person und/oder einer Person ihres Vertrauens mit der beschuldigten Person (auch als schriftlicher Austausch möglich),
 - b. Professionelle Beratung, Unterstützung und Stärkung der beschwerdeführenden Person,
 - c. Persönliches Gespräch einer vorgesetzten Person und/oder einer der genannten Ansprechpersonen mit Beschuldigten unter Hinweis auf das Verbot von Diskriminierung, Benachteiligung, sexueller Belästigung und Gewalt,
 - d. Die Einbeziehung von externen Konfliktberatungen (z.B. Mediation, Rechtsberatung und psychologische Beratung).

³Notwendige Kosten hierfür werden durch die Hochschule nach vorheriger Absprache übernommen.

- (3) ¹Gegenüber Bediensteten der Hochschule kommen insbesondere folgende formelle Maßnahmen in Betracht:

²Bei beschuldigten angestellten Personen:

- a. die Durchführung eines formellen Dienstgesprächs,
- b. mündliche oder schriftliche Belehrung,
- c. Ermahnung,
- d. Abmahnung,
- e. Umsetzung oder Versetzung,
- f. Ausschluss von der Nutzung von Hochschuleinrichtungen (z.B. partiell oder temporär),
- g. Einleitung eines Disziplinarverfahrens,
- h. ordentliche/außerordentliche (fristlose) Kündigung,
- i. Strafanzeige durch den Präsidenten bzw. die Präsidentin oder den Kanzler bzw. die Kanzlerin. Soweit rechtlich möglich (Antragsdelikte) darf die Strafanzeige nur nach Rücksprache und mit Einverständnis der beschwerdeführenden Person erstattet werden.

³Bei beschuldigten verbeamteten Personen:

- a. Durchführung eines formellen Dienstgesprächs,
- b. Einleitung eines Disziplinarverfahrens und Verhängung von Disziplinarmaßnahmen, welche Verweise, Geldbußen, Gehaltskürzungen, Versetzung oder die Entfernung aus dem Dienst umfassen können,
- c. Strafanzeige durch den Präsidenten bzw. die Präsidentin oder den Kanzler bzw. die Kanzlerin. Soweit rechtlich möglich (Antragsdelikte) darf die Strafanzeige nur nach Rücksprache und mit Einverständnis der beschwerdeführenden Person erstattet werden.

- (14) ¹Gegenüber Studierenden sowie allen unter § 2 genannten Personen, die in keinem Dienst- oder Arbeitsverhältnis mit der Hochschule stehen, kommen insbesondere folgende Maßnahmen in Betracht:

- a. mündliche/schriftliche Belehrung/Ermahnung,
- b. Ausschluss von der Nutzung (bestimmter) Hochschuleinrichtungen,
- c. Ausschluss von einer/mehreren Lehrveranstaltung/en,
- d. Hausverbot,
- e. Exmatrikulation gem. Art 95 BayHIG i.V.m. der Immatrikulationssatzung der Hochschule,
- f. Vertragskündigung z.B. bei Dienstleistungsunternehmen oder Mietverhältnissen,
- g. Strafanzeige durch den Präsidenten bzw. die Präsidentin oder den Kanzler bzw. die Kanzlerin. ²Soweit rechtlich möglich (Antragsdelikte) darf die Strafanzeige nur nach Rücksprache und mit Einverständnis der beschwerdeführenden Person erstattet werden.

(15)¹Darüber hinaus kann die Hochschulleitung im Rahmen ihres Weisungs- oder Ordnungsrechts Auflagen und organisatorische Maßnahmen festlegen und anordnen, die zum Diskriminierungsschutz, zur Förderung der Kritik- und Konfliktfähigkeit, Weiterentwicklung und Selbstreflexion zur Förderung einer Diskriminierungssensibilität beitragen. ²Dazu gehören Trainings und Weiterbildungsmaßnahmen, Workshops, Teamentwicklungsmaßnahmen oder auch gezielte, lösungsorientierte Beratungsangebote zur Reflexion und Änderung von Haltungen, Einstellungen und Verhalten. ³Diese Maßnahmen sind im Anschluss von Handlungsverantwortlichen in den jeweiligen Bereichen bzgl. ihrer Wirksamkeit zu evaluieren und überprüfen.

(16)¹Die Hochschulleitung kann, soweit im Rahmen der konkreten Beschwerde erforderlich, auch Maßnahmen zur Beseitigung der Benachteiligung festlegen, soweit diese geeignet, erforderlich und angemessen sind. ²Außerdem sollen mögliche, erforderliche und angemessene Maßnahmen zur Prävention festgelegt werden, um vergleichbare Verstöße künftig zu vermeiden.

Vierter Abschnitt: Schlussvorschriften

§ 10 **Weitergehende Verpflichtungen**

¹Weitergehende Verpflichtungen der Hochschule (z.B. aus Gesetzen und Verordnung, Tarifvertrag) werden durch diese Richtlinie nicht ersetzt. ²Dies betrifft auch das Hinweisgeberschutzgesetz.

§ 11 **Umgang mit Unterlagen und Daten im Rahmen des Verfahrens**

- (1) Die im Rahmen des Verfahrens erhobenen Daten, Aufzeichnungen, Vermerke etc. werden bei der Beschwerdekommision in schriftlicher oder elektronischer Form verarbeitet und aufbewahrt.
- (2) Es ist durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen, dass Dritte keinen Zugriff auf die erhobenen Daten, Aufzeichnungen, Vermerke etc. haben.
- (3) Ab dem Zeitpunkt des Abschlusses des Verfahrens werden die erhobenen Daten, Aufzeichnungen, Vermerke etc. von der Beschwerdekommision an den Kanzler bzw. die Kanzlerin übergeben und 18 Monate aufbewahrt und danach vernichtet bzw. gelöscht.

§ 12
In-Kraft-Treten

Diese Richtlinie tritt am 17.04.2024 In Kraft.

Gleichzeitig tritt die Richtlinie zur Verhinderung von Machtmissbrauch, Diskriminierung, sexueller Belästigung und Gewalt an der Hochschule für Fernsehen und Film (HFF) vom 29.05.2019 außer Kraft.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses der Hochschulleitung vom 17.04.2024 nach Beratung mit dem Senat am 14.02.2024 und Einbeziehung des Personalrats.

Anlage:

Externe Beratungsstellen – Stand 04/2024

Nachfolgend finden Betroffene und/oder mit einer Beschwerde befasste Personen eine Reihe von Beratungsstellen.

Die Zusammenstellung wird laufende ergänzt und kann keinen Anspruch auf Vollständigkeit erheben. Sie wird von der Stabsstelle für Diversity regelmäßig überprüft und ggf. ergänzt.

Studierendenwerk München / Beratungsnetzwerk

Alte Mensa, Beratungszentrum

Helene-Mayer-Ring 9

Telefon: 089 38196-1202

E-Mail: psycho-beratung@stwm.de

<https://www.studierendenwerk-muenchen-oberbayern.de/beratungsnetzwerk/>

BEFORE – Beratung und Unterstützung bei Diskriminierung, Rassismus und rechter Gewalt

Mathildenstraße 3c,

80336 München

Tel: 089-462 24 67-0

<https://www.before-muenchen.de/>

Themis Vertrauensstelle

(speziell für die Medienbranche gegründete Anlaufstelle)

Telefon: 030 23 63 20 20

E-Mail: beratung@themis-vertrauensstelle.de

<https://themis-vertrauensstelle.de/>

Hinweisgeberstelle („whistle-blower-Stelle“) nach dem Hinweisgeberschutzgesetz bei der gemeinsamen Verwaltung der bayerischen Staatstheater (auch für die HFF zuständig)

hinweisgeberschutz@staatstheater.bayern.de

Frauennotruf München

Beratungsstelle & Krisentelefon bei Gewalt

Saarstraße 5

80797 München

Telefon: 089 763737

E-Mail: info@frauennotrufmuenchen.de

<https://frauennotruf-muenchen.de/>

Landeshauptstadt München

Gleichstellungsstelle für Frauen

Marienplatz 8

80331 München

Telefon: 089 233 92468

Email: gst@muenchen.de

<https://stadt.muenchen.de/rathaus/verwaltung/direktorium/gleichstellungsstelle.html>

Münchner Informationszentrum für Männer

Feldmochingerstraße 6
80992 München
Telefon: 089 543-9556
E-Mail: info@maennerzentrum.de
<https://www.maennerzentrum.de/index.php>

Sub - Schwules Kommunikations- und Kulturzentrum

Müllerstr. 14
80469 München
Telefon: 089 260 30 56 / 19446
Infodienst: 089 8563464-14
E-Mail: beratung@subonline.org
<https://www.subonline.org/>

Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Telefon: 030 18555-1855
juristische Erstberatung: Mo 13–15, Mi und Fr 9–12 Uhr
allgemeine Anfragen: Mo-Fr 9–12 und 13–15 Uhr
E-Mail Beratung: beratung@ads.bund.de
E-Mail allgemeine Anfragen: poststelle@ads.bund.de
<https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/wir-beraten-sie/wir-beraten-sie-node.html>

LeTRa Beratungsstelle des Lesbentelefon

Blumenstr. 29, 2.St.
80331 München
Telefon: 089 99 82 959-30
E-Mail: beratung@letra.de
<https://www.letra.de>

Polizeipräsidium München

Kommissariat 105, Prävention und Opferschutz

Ettstraße 2
80333 München
Telefon: 089 2910 4444
E-Mail: beratungsstelle-muenchen@polizei.bayern.de
<https://www.polizei.bayern.de/muenchen/schuetzenvorbeugen/beratung/index.html/663>

Hilfe Telefon „Gewalt gegen Frauen“

Bundesweit und kostenlos unter: 0800 00116016