

## CODE OF CONDUCT des Historischen Seminars der LMU München

Als Forschende, Lehrende, Studierende und wissenschaftsstützendes Personal am Historischen Seminar begreifen wir die Universität als Ort des Erkenntnisgewinns, des Austauschs wissenschaftlicher Einsichten sowie des fair ausgetragenen Disputs.

Eine wesentliche Voraussetzung dafür ist ein respektvoller Umgang miteinander, insbesondere zwischen Lehrenden und Studierenden. Diskriminierung, Abwertung und Belästigung – z.B. in Form von stereotypisierenden, sexistischen oder rassistischen Kommentaren, Mobbing, körperlichen Übergriffen etc. – sind nicht zu tolerieren. Zur Vorbeugung hilft es, die eigenen Ansichten und Selbstverständlichkeiten immer wieder zu hinterfragen und im Umgang mit anderen zu überprüfen. Wer Diskriminierungen erfährt oder im eigenen Umfeld beobachtet, sollte umgehend reagieren.

Dafür stehen die folgenden Ansprechpersonen bzw. -stellen bereit. Sie alle wahren Verschwiegenheit über das ihnen Mitgeteilte und stellen sicher, dass der/die Betroffene stets die Hoheit über das weitere Vorgehen behält.

- Frauenbeauftragte der LMU und der Fakultät 09
- Beauftragte zur Behebung von Konflikten  
<https://www.lmu.de/de/die-lmu/struktur/organisation/beauftragte/index.html>
- Für Konflikte im Lehr- und Studienbetrieb: die Mitglieder des Prüfungsausschusses des Historischen Seminars (derzeit: Studiendekanin Prof. Dr. Kärin Nickelsen, Geschäftsführer Dr. Wolfgang Piereth, Studienreferent Dr. Nils Freytag) sowie die Ombudsperson am Historischen Seminar, Prof. Dr. Kiran Patel

Das Historische Seminar verweist auf die Grundordnung der LMU, in der Gleichstellung und Gender Mainstreaming als Leitprinzip allen hochschulpolitischen, normgebenden und verwaltenden Handelns definiert wird. Entsprechende Ziele und Maßnahmen sind auch in den Zielvereinbarungen mit dem Bayerischen Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst enthalten. Im Rahmen des Zukunftskonzepts „LMUexcellent“ wurde das bisherige Gleichstellungskonzept der LMU zum umfassenden Konzept „Equality and Inclusion“ weiterentwickelt.

- Die Grundordnung der LMU, §1, Absatz 2 lautet: „Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist, auch für alle Organe und Gremien der Universität, durchgängiges Leitprinzip und soll bei allen hochschulpolitischen, normgebenden und verwaltenden Maßnahmen der LMU

unter Beachtung der Grundsätze der geschlechtersensiblen Sichtweise (Gender Mainstreaming) gefördert werden.“

- Die LMU hat darüber hinaus 2011 die Charta der Vielfalt unterzeichnet und sich zu deren Inhalten und Zielen verpflichtet. In der Urkunde heißt es: „Die Umsetzung der ‚Charta der Vielfalt‘ in unserer Organisation hat zum Ziel, ein wertschätzendes Arbeitsumfeld für alle Mitarbeitenden zu schaffen – unabhängig von Alter, ethnischer Herkunft und Nationalität, Geschlecht und geschlechtlicher Identität, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexueller Orientierung und sozialer Herkunft. Die Anerkennung und die Förderung vielfältiger Potenziale schaffen wirtschaftliche Vorteile für unsere Organisation.

Wir schaffen ein Klima des gegenseitigen Respekts und Vertrauens. Dieses hat positive Auswirkungen auf unser Ansehen in Deutschland sowie in anderen Ländern der Welt.

Zur Umsetzung dieser Charta werden wir

- eine Organisationskultur pflegen, die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung geprägt ist. Wir schaffen die Voraussetzungen dafür, dass Führungskräfte wie Mitarbeitende diese Werte erkennen, teilen und leben. Dabei kommt ihnen eine besondere Verpflichtung zu.
- unsere Personalprozesse überprüfen und sicherstellen, dass diese den vielfältigen Fähigkeiten und Talenten aller Mitarbeitenden sowie unserem Leistungsanspruch gerecht werden.
- die Vielfalt innerhalb und außerhalb der Organisation anerkennen, die darin liegenden Potenziale wertschätzen und für das Unternehmen oder die Institution gewinnbringend einsetzen.
- die Inhalte der Charta zum Thema des internen und externen Dialogs machen.
- über unsere Aktivitäten und den Fortschritt bei der Förderung der Vielfalt und Wertschätzung jährlich öffentlich Auskunft geben.
- unsere Belegschaft über den Mehrwert von Vielfalt informieren und sie bei der Umsetzung der Charta einbeziehen.

Wir sind überzeugt: „Gelebte Vielfalt und Wertschätzung dieser Vielfalt haben eine positive Auswirkung auf unsere Organisation und auf die Gesellschaft in Deutschland.“