

Nr. 539n

Reglement zum Schutz vor sexueller Belästigung an der Universität Luzern (RSB UniLU)

vom 21. Dezember 2022 (Stand 1. April 2024)

Der Universitätsrat der Universität Luzern,

gestützt auf § 16 des Universitätsgesetzes vom 17. Januar 2000¹ sowie auf § 52 Absatz 1 des Statuts der Universität Luzern vom 13. Dezember 2023²,
in Erwägung, dass

- sexuelle Belästigung die persönliche Integrität und Würde verletzt, die Chancengleichheit behindert und die Arbeitsleistung, den Studienerfolg sowie den privaten, beruflichen und wissenschaftlichen Werdegang der betroffenen Person beeinträchtigt,
 - die Universität Luzern keine sexuelle Belästigung duldet, weder als Arbeitgeberin noch als Lehr-, Lern- und Forschungsinstitution,
 - die Universität in ihrem Zuständigkeitsbereich für einen respekt- und verantwortungsvollen Umgang der Universitätsangehörigen untereinander sorgt und interveniert, wenn sich ein Fall von sexueller Belästigung abzeichnet oder ereignet, und Universitätsangehörige unterstützt und beschützt, die von sexueller Belästigung betroffen sind,
- auf Antrag des Senats, *

beschliesst:

1 Allgemeine Bestimmungen

§ 1 *Zweck, Gegenstand und Geltungsbereich*

¹ Dieses Reglement dient der Prävention von und dem Schutz vor sexueller Belästigung an der Universität Luzern.

¹ SRL Nr. [539](#)

² SRL Nr. [539c](#)

* Siehe Tabellen mit Änderungsinformationen am Schluss des Erlasses.

² Es legt Strukturen und Verfahrensabläufe im Umgang mit sexueller Belästigung fest und enthält Bestimmungen zur Untersuchung und zu den daran anschliessenden Massnahmen.

³ Dieses Reglement gilt für alle Angehörigen der Universität. Es ist für Angehörige von extern getragenen Instituten gemäss § 28 des Statuts der Universität Luzern³ analog anwendbar, sofern die Kooperationsvereinbarung dies vorsieht und die Betroffenen nicht gleichzeitig Angehörige der Universität und dem Reglement damit direkt unterstellt sind. *

⁴ Belästigendes Verhalten von Universitätsangehörigen unterliegt auch dann diesem Reglement, wenn es sich ausserhalb der universitären Einrichtungen ereignet, aber das Studium oder die Arbeit der betroffenen Person an der Universität Luzern erheblich beeinträchtigt.

⁵ Dieses Reglement findet sinngemäss Anwendung auf Nutzerinnen und Nutzer sowie Besucherinnen und Besucher der universitären Einrichtungen, sofern der Zweck des Reglements dies erfordert.

§ 2 Grundsatz

¹ Sexuelle Belästigung ist untersagt.

² Gegen belästigende Personen werden entsprechend der Schwere ihres Fehlverhaltens Massnahmen ergriffen.

§ 3 Sexuelle Belästigung und anderes Verhalten

¹ Sexuelle Belästigung im Sinne dieses Reglements ist jedes Verhalten, das einen sexuellen Bezug hat und unerwünscht ist.

² Als sexuelle Belästigung gelten namentlich:

- a. strafrechtlich relevante Verhaltensweisen gemäss Artikel 189–199 des Schweizerischen Strafgesetzbuches⁴,
- b. unerwünschtes Zeigen, Nutzen und sichtbares Anbringen oder Verbreiten von sexualisierten Darstellungen, insbesondere
 1. das Aufhängen oder Verbreiten sexuell anzüglicher oder pornographischer Darstellungen, gleichgültig in welcher Form (z.B. Kalender, Poster, Software, Bildschirmschoner), deren Betonung auf sexuellen Merkmalen liegt und/oder die die dargestellten Personen oder Körper auf deren Sexualität reduzieren,
 2. das Kopieren, Anwenden oder Nutzen von pornographischen und sexuell anzüglichen Computerprogrammen und Internetseiten auf dienstlichen Datenverarbeitungsanlagen und Speichermedien,

³ SRL Nr. [539c](#)

⁴ SR [311.0](#)

- c. sexualisierte Kommunikation auf allen Kommunikationswegen, insbesondere
 1. anzügliche Bemerkungen,
 2. sexuell motiviertes Anstarren oder Gestik mit sexuellem Bezug,
 3. abwertende geschlechterstereotype Darstellungen,
 4. sexuell herabwürdigender Sprachgebrauch, insbesondere auf Körperlichkeit reduzierende Ausserungen und Bemerkungen über Personen, ihr Geschlecht, ihr Aussehen, ihren Körper, ihr Verhalten oder ihr Intimleben,
 5. sexistische Sprüche und Witze,
- d. sexuelle Annäherungsversuche, die mit Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen einhergehen,
- e. unerwünschte Körperkontakte, aufdringliches Verhalten (einschliesslich unerwünschter Einladungen), Aufforderung zu sexuellen Handlungen sowie exhibitionistische Handlungen.

³ Für folgende Verhaltensweisen ist das Reglement sinngemäss anwendbar, auch wenn kein sexueller Bezug vorliegt oder nachgewiesen ist:

- a. wiederholtes Bedrohen, Belästigen und Verfolgen einer anderen Person, so dass deren Sicherheit bedroht oder ihre Lebensgestaltung beeinträchtigt wird («Stalking»);
- b. systematisches, feindliches, über einen längeren Zeitraum anhaltendes Verhalten, mit dem eine Person isoliert oder ausgegrenzt wird («Mobbing»).

⁴ Gegen Personen, die wider besseres Wissen eine andere Person der sexuellen Belästigung bezichtigen oder eine solche Verdächtigung wider besseres Wissen verbreiten, werden ebenfalls Massnahmen ergriffen.

§ 4 *Schwerwiegende Fälle*

¹ Als schwerwiegende Fälle gelten strafrechtlich relevante Verhaltensweisen gemäss Artikel 189–199 des Schweizerischen Strafgesetzbuches⁵.

² Schwerwiegend sind überdies unabhängig von einer allfälligen Strafbarkeit Fälle sexueller Belästigung nach § 3 Absatz 2b–e, die sich unter Ausnutzung eines Abhängigkeitsverhältnisses ereignen oder die in einem Zusammenhang mit Studien- oder Qualifizierungserfolgen oder mit der beruflichen und wissenschaftlichen Weiterentwicklung der belästigten Person stehen.

§ 5 *Nachteilsverbot*

¹ Aus der sexuellen Belästigung dürfen der davon betroffenen Person oder der fälschlicherweise beschuldigten Person keine weiteren Nachteile im Anstellungsverhältnis oder im Studium und bei ihrer weiteren wissenschaftlichen Arbeit entstehen. Insbesondere dürfen ihr keine Nachteile erwachsen aus

- a. abgrenzendem und ablehnendem Verhalten,
- b. der Inanspruchnahme von Beratung und Unterstützung,

⁵ SR [311.0](#)

- c. dem Antrag auf Eröffnung eines Untersuchungsverfahrens gemäss diesem Reglement,
- d. der Einleitung von zivil- und strafrechtlichen Verfahren in guten Treuen.

² Dies gilt sinngemäss für beobachtende Personen sowie alle an einer universitätsinternen Untersuchung Beteiligten.

³ Angestellte der Universität Luzern haben Anspruch auf ein belästigungsfreies Arbeitsumfeld. Im Übrigen gelten die personalrechtlichen Bestimmungen des Kantons⁶ ⁷ und der Universität Luzern⁸ sowie die Bestimmungen des Gleichstellungsgesetzes⁹.

2 Prävention

§ 6 *Allgemeine Umgangsformen*

¹ Angehörige der Universität Luzern und Nutzerinnen und Nutzer der universitären Einrichtungen sorgen für einen gegenseitigen respektvollen Umgang im Arbeits-, Lehr-, Studien- und Forschungsalltag.

² Belästigte Personen und Personen, die Zeugen sexueller Belästigung werden, können die belästigende Person auf die Unzulässigkeit ihres Verhaltens hinweisen.

§ 7 *Präventive Massnahmen*

¹ Die Universität Luzern ergreift präventive Massnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung, indem sie insbesondere

- a. die Angehörigen der Universitätsleitung, die Vorgesetzten und die Dozierenden dazu anhält, in ihren Zuständigkeitsbereichen für einen belästigungsfreien Arbeits-, Lehr-, Studien- und Forschungsbetrieb zu sorgen,
- b. Vertrauenspersonen sowie eine Instruktionsinstanz bezeichnet und mit den nötigen Mitteln ausstattet,
- c. die Universitätsangehörigen über dieses Reglement informiert, für die Thematik sensibilisiert und Öffentlichkeitsarbeit zur Umsetzung dieses Reglements in allen Bereichen und auf allen Ebenen der Universität leistet,
- d. themenbezogene Schulungen und Fortbildungen durchführt,
- e. die Sicherheit in allen universitären Einrichtungen gewährleistet.

² Die Koordination der präventiven Massnahmen ist Teil des Aufgabenbereichs der Fachstelle für Chancengleichheit.

⁶ SRL Nr. [51](#)

⁷ SRL Nr. [52](#)

⁸ SRL Nr. [539a](#)

⁹ SR [151.1](#)

3 Beratung und Unterstützung

§ 8 *Grundsatz: Anspruch auf Beratung und Unterstützung*

¹ Betroffene, beschuldigte und beobachtende Personen haben Anspruch auf kostenlose Beratung und Unterstützung durch die in §§ 9 und 10 genannten Beratungs- und Anlaufstellen.

² Die betroffene Person ist jederzeit befugt, sich direkt an die untersuchende Stelle (§ 12) zu wenden und eine Abklärung zu beantragen.

§ 9 *Vertrauenspersonen*

¹ Die Rektorin oder der Rektor der Universität Luzern bezeichnet mehrere Vertrauenspersonen. Dabei ist auf eine ausgewogene Repräsentation der Geschlechter und, sofern möglich, auf eine Koordination mit den anderen Luzerner Hochschulen zu achten.

² Mindestens eine der Vertrauenspersonen muss eine psychologische oder psychiatrische Fachausbildung abgeschlossen haben.

³ Die Vertrauenspersonen nehmen ihre Aufgabe ausserhalb einer allfälligen Anstellung an der Universität Luzern wahr.

⁴ Zu den Aufgaben der Vertrauenspersonen gehören insbesondere

- a. die Anhörung und das vertrauliche Gespräch mit der ratsuchenden Person,
- b. die Information und Beratung über die möglichen weiteren Schritte innerhalb der Universität,
- c. die Begleitung der ratsuchenden Person zu Gesprächen oder Verhandlungen,
- d. die Unterstützung bei der Beantragung eines formellen Verfahrens nach diesem Reglement sowie das Aufzeigen straf- und zivilrechtlicher Möglichkeiten,
- e. die Vermittlung einer psychologischen oder psychiatrischen Beratung.

⁵ Die Vertrauenspersonen unterliegen, soweit keine Einwilligung zur Offenbarung gegenüber einer anderen Person oder Stelle vorliegt, einer strikten Vertraulichkeitspflicht. Ausgenommen sind Fälle von schwerer Selbst- oder Fremdgefährdung.

§ 10 *Weitere Anlaufstellen*

¹ Ratsuchende Personen können, anstatt sich an eine der Vertrauenspersonen zu wenden, an die vorgesetzte Person, an den Personaldienst oder an die Ombudsstelle gemäss § 36 des Statuts der Universität Luzern¹⁰ gelangen oder eine Meldung bei der Hinweis-Meldestelle gemäss § 37 des Statuts der Universität Luzern¹¹ erstatten. *

¹⁰ SRL Nr. [539c](#)

¹¹ SRL Nr. [539c](#)

² Diese Stellen beraten die ratsuchende Person im Rahmen ihrer Möglichkeiten und empfehlen oder veranlassen zweckdienliche Massnahmen. Dabei sind die Persönlichkeitsrechte aller beteiligter Personen zu wahren und die Meldung wird, soweit möglich, vertraulich behandelt.

³ Drängt sich aufgrund der Ernsthaftigkeit des Sachverhalts sofortiges personalrechtliches Handeln auf, ist die Prorektorin oder der Prorektor Personal und Professuren zu informieren.

4 Verfahren

§ 11 *Allgemeines*

¹ Das universitätsinterne Verfahren (sogenanntes Verwaltungsverfahren) und die daran anschliessenden Massnahmen haben zum Ziel, allen Universitätsangehörigen sowie Nutzerinnen und Nutzern der universitären Einrichtungen ein belästigungsfreies und ungestörtes Arbeiten, Studieren, Forschen und Lehren zu ermöglichen.

§ 12 *Untersuchende Stelle*

¹ Für Untersuchungen (Vorabklärungen und Abklärungen des Sachverhalts im Rahmen eines Verwaltungsverfahrens) nach diesem Reglement ist universitätsintern eine untersuchende Stelle zuständig, bestehend aus einer oder einem Untersuchungsbeauftragten und deren oder dessen Stellvertretung. Die Ernennung erfolgt durch die Rektorin oder den Rektor. Die oder der Untersuchungsbeauftragte sowie die Stellvertretung müssen an der Universität Luzern angestellt sein; sie üben das Amt im Rahmen ihrer Anstellung aus.

² Wenn die Umstände es rechtfertigen, insbesondere wenn sich die Untersuchung eines schwerwiegenden Falls gegen eine Angestellte oder einen Angestellten der Universität richtet, kann die Rektorin oder der Rektor im Einzelfall eine andere Person mit der Untersuchung beauftragen.

³ Die untersuchende Stelle wird durch die juristischen Mitarbeitenden des Rektorats und der Prorektorate unterstützt.

⁴ Die untersuchende Stelle kann, soweit erforderlich, weitere Personen beiziehen (beispielsweise zur Protokollführung).

§ 13 *Vorabklärung*

¹ Die untersuchende Stelle leitet eine Vorabklärung auf Antrag der betroffenen Person oder der Rektorin oder des Rektors ein. Sie leitet von sich aus eine Vorabklärung ein, wenn es sich um einen schwerwiegenden Fall im Sinne von § 4 handelt oder wenn die beschuldigte Person an der Universität Luzern angestellt ist. In diesem Fall informiert sie die Rektorin oder den Rektor.

² Im Rahmen der Vorabklärung können folgende Beweismassnahmen durchgeführt werden:

- a. mündliche oder schriftliche Befragung von Personen mit deren Einverständnis;
- b. Kenntnisnahme von Dokumenten und Dateien, unter Berücksichtigung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen.

³ Die Vorabklärung wird eingestellt, wenn sich der Vorwurf der sexuellen Belästigung nicht erhärtet. Steht fest, dass der erhobene Vorwurf unbegründet ist, ist durch geeignete Massnahmen sicherzustellen, dass der beschuldigten Person aus dem eingestellten Verfahren keine Nachteile erwachsen. Insbesondere müssen die angelegten Akten umgehend gelöscht oder vollständig anonymisiert werden.

⁴ Die Vorabklärung kann überdies dann ohne Eröffnung eines Verwaltungsverfahrens eingestellt werden, wenn kumulativ folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- a. Es handelt sich um keinen schwerwiegenden Fall,
- b. die beschuldigte Person zeigt Reue und hat sich gegenüber der betroffenen Person schriftlich entschuldigt,
- c. es droht keine Wiederholungsgefahr,
- d. die betroffene Person ist mit der Einstellung einverstanden.

⁵ Die Rektorin oder der Rektor ist in anonymisierter Form über die Einstellung zu informieren.

§ 14 *Eröffnung eines Verwaltungsverfahrens*

¹ Besteht aufgrund des Ergebnisses der Vorabklärung ein hinreichender Verdacht auf Vorliegen einer sexuellen Belästigung, die mit Blick auf den Zweck des Verfahrens (§ 11) zu sanktionieren ist, beantragt die untersuchende Stelle bei der Rektorin oder dem Rektor die Eröffnung eines Verwaltungsverfahrens.

² Richtet sich der erhobene Vorwurf gegen eine Angestellte oder einen Angestellten der Universität Luzern, dient das Verfahren der Klärung im Hinblick auf mögliche personalrechtliche Massnahmen. Die Prorektorin oder der Prorektor Personal und Professuren ist über die Verfahrenseröffnung zu informieren. Wird ein Verfahren gegen eine Professorin oder einen Professor der Universität Luzern eröffnet, ist überdies die Präsidentin oder der Präsident des Universitätsrates darüber zu informieren.

³ Richtet sich die Untersuchung gegen Universitätsangehörige ohne Anstellung an der Universität Luzern, dient das Verwaltungsverfahren der Klärung des Sachverhalts im Hinblick auf mögliche Massnahmen gemäss den einschlägigen Bestimmungen der Universität Luzern.

⁴ Soweit dieses Reglement keine konkretisierenden Bestimmungen enthält, richtet sich das Verfahren nach den Bestimmungen des Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege¹² sowie bei Angestellten nach den Bestimmungen des Personalrechts des Kantons Luzern^{13 14}.

§ 15 *Vorsorgliche Massnahmen*

¹ Die Rektorin oder der Rektor trifft während des Verfahrens auf Antrag der untersuchenden Stelle die erforderlichen vorsorglichen Massnahmen nach § 45 des Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege¹⁵. Bei besonderer Dringlichkeit können vorsorgliche Massnahmen ohne Gewährung des rechtlichen Gehörs verfügt werden.

§ 16 *Abklärung des Sachverhalts*

¹ Die Abklärung des Sachverhalts im Rahmen des Verwaltungsverfahrens erfolgt durch die untersuchende Stelle und richtet sich nach den §§ 53 ff. des Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege¹⁶.

² Die untersuchende Stelle wahrt bei der Abklärung den Grundsatz der Verhältnismässigkeit; sie kann auf den Beizug weiterer Beweismittel verzichten, wenn dies angesichts der geringen Schwere des Falls angezeigt ist.

³ Die Abklärung des Sachverhalts hat so zu erfolgen, dass allfällige Straf- oder Zivilverfahren in derselben Sache nicht beeinträchtigt werden. Gegebenenfalls sucht die untersuchende Stelle die Zusammenarbeit oder setzt das Verfahren aus (§ 41 des Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege¹⁷).

⁴ Nicht am Verfahren beteiligte Angestellte der Universität Luzern sind im Rahmen ihrer Dienstpflichten verpflichtet, bei der Untersuchung mitzuwirken.

⁵ Die betroffene Person darf zu allen Befragungen eine Vertrauensperson oder einen Rechtsbeistand mitnehmen.

§ 17 *Rechtliches Gehör*

¹ Die beschuldigte Person hat im Verwaltungsverfahren Anspruch auf rechtliches Gehör.

² Sie hat insbesondere das Recht

- a. zu allen Befragungen eine Begleitperson oder einen Rechtsbeistand mitzunehmen
- b. bei der Befragung der anderen Verfahrensbeteiligten oder von Zeugen anwesend zu sein; vorbehalten bleiben Absätze 3 und 4,

¹² SRL Nr. [40](#)

¹³ SRL Nr. [51](#)

¹⁴ SRL Nr. [52](#)

¹⁵ SRL Nr. [40](#)

¹⁶ SRL Nr. [40](#)

¹⁷ SRL Nr. [40](#)

- c. zu Aussagen der anderen Verfahrensbeteiligten sowie zu den Zeugenaussagen und anderen Beweismitteln Stellung zu nehmen,
- d. nach Abschluss der Sachverhaltsabklärung Einsicht in die Akten und Stellung zu diesen zu nehmen,
- e. die Aussage zu verweigern.

³ Wenn überwiegende Interessen der Universität, der betroffenen Person oder Dritter es erfordern, können das rechtliche Gehör und die Akteneinsicht eingeschränkt werden (§ 49 Gesetz über die Verwaltungsrechtspflege¹⁸). Insbesondere kann die betroffene Person in Abwesenheit der beschuldigten Person befragt werden. In diesem Fall ist das rechtliche Gehör nachträglich zu gewähren.

⁴ Die Erstbefragung der betroffenen Person erfolgt in der Regel in Abwesenheit der beschuldigten Person und deren Rechtsbeistand; die Befragung ist entsprechend detailliert zu protokollieren. Der beschuldigten Person ist nachträglich Gelegenheit zur Stellungnahme und zu Rückfragen an die betroffene Person einzuräumen.

⁵ Erfolgt die Terminfindung für Einvernahmen im Einvernehmen mit den Beteiligten, kann von den Vorgaben gemäss § 27 des Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege¹⁹ abgewichen werden. Die genannte Bestimmung ist zudem nicht anwendbar, wenn die Einvernahme einer oder eines Angestellten der Universität Luzern während der Arbeitszeit erfolgt.

§ 18 *Protokollführung*

¹ Alle Einvernahmen sind zu protokollieren.

² Protokolle müssen so ausführlich gehalten sein, dass sie als Beweismittel dienen können.

³ Zur Unterstützung der Protokollführung können mit dem Einverständnis der Beteiligten Ton- oder Videoaufzeichnungen gemacht werden. Die Dateien sind sicher zu verwahren und spätestens nach Abschluss des Verfahrens zu vernichten.

⁴ Einvernahmen können auf Wunsch und mit Einverständnis der untersuchenden Stelle in der Muttersprache der einzuvernehmenden Person oder in Englisch erfolgen. Diesfalls ist in den Akten eine Kurzfassung des Protokolls in deutscher Übersetzung abzulegen (§ 25 des Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege²⁰). Wenn nötig, wird zur Einvernahme eine Übersetzerin oder ein Übersetzer beigezogen.

§ 19 *Abschluss des Verwaltungsverfahrens*

¹ Die untersuchende Stelle schliesst die Sachverhaltsabklärung mit einem Bericht ab. Der Bericht enthält

- a. eine detaillierte Darstellung des Verfahrensablaufs,

¹⁸ SRL Nr. [40](#)

¹⁹ SRL Nr. [40](#)

²⁰ SRL Nr. [40](#)

- b. das Ergebnis der Untersuchung, unter Nennung der wesentlichen Beweismittel,
- c. Empfehlungen zum weiteren Vorgehen, insbesondere betreffend allfällige Massnahmen.

² Der Bericht wird der beschuldigten Person zugestellt, verbunden mit der Möglichkeit der Stellungnahme innert einer Frist von 10 Tagen. Der Bericht kann nach Eingang der Stellungnahme, soweit nötig, angepasst werden; bei wesentlichen Änderungen ist eine erneute Frist zur Stellungnahme anzusetzen.

³ Anschliessend übermittelt die untersuchende Stelle den Bericht, die eingegangene Stellungnahme sowie die vollständigen Akten der Rektorin oder dem Rektor. Sie oder er entscheidet über zu treffende Massnahmen und schliesst das Verfahren ab.

§ 20 *Massnahmen*

¹ Die Rektorin oder der Rektor ergreift gegen sexuell belästigende Personen Massnahmen entsprechend der Schwere ihres Fehlverhaltens.

² Die Rektorin oder der Rektor entscheidet in der Regel auf Grundlage der Akten des Untersuchungsverfahrens; sie oder er kann zusätzliche Abklärungen veranlassen oder vor Erlass einer Verfügung die Parteien persönlich anhören.

³ Massnahmen richten sich nach den personalrechtlichen und universitären Bestimmungen, welche auf das Rechtsverhältnis zwischen der fehlbaren Person und der Universität anwendbar sind. Sie reichen von Unterstützungs- und Organisationsmassnahmen bis hin zur Kündigung oder Exmatrikulation. Abgesehen von allfälligen personalrechtlichen Massnahmen kommen u.a. folgende Massnahmen in Betracht:

- a. Verpflichtung, sich bei der betroffenen Person schriftlich zu entschuldigen,
- b. Ausschluss von der Nutzung universitärer Einrichtungen,
- c. Ausschluss von bestimmten Lehrveranstaltungen,
- d. Entzug von Nutzungsberechtigungen,
- e. Hausverbot.

⁴ Für Personen, die wider besseres Wissen eine andere Person einer sexuellen Belästigung bezichtigen oder eine solche Verdächtigung wider besseres Wissen verbreiten, gelten die Absätze 1–3 sinngemäss.

⁵ Die Massnahmen werden grundsätzlich unabhängig von der Durchführung eines allfälligen Zivil- oder Strafverfahrens getroffen. Im Einzelfall kann von universitätsinternen oder personalrechtlichen Massnahmen abgesehen werden, wenn durch rechtskräftige zivil- oder strafrechtliche Sanktionen die Ziele des vorliegenden Reglements erreicht werden.

§ 21 *Kommunikation*

¹ Die betroffene Person ist soweit über die verfügbaren Massnahmen zu orientieren, als es zu ihrem Schutz notwendig ist.

² Über den Ausgang des Verfahrens kann zudem nach Rücksprache mit der betroffenen Person oder der zu Unrecht beschuldigten Person im Arbeitsumfeld dieser Personen kommuniziert werden. Soweit erforderlich, können auch Personen, die im Untersuchungsverfahren befragt wurden, über den Verfahrensausgang informiert werden.

³ Bei der Kommunikation über den Ausgang des Verfahrens sind die Persönlichkeitsrechte und die übrigen schutzwürdigen Interessen sämtlicher am Verfahren Beteiligten bestmöglich zu wahren.

5 Kosten

§ 22 *Verfahrenskosten*

¹ Das Verfahren ist für die Beteiligten grundsätzlich kostenlos.

² Bei mutwilliger Anhebung und Führung eines Verfahrens können der betreffenden Person die Verfahrenskosten auferlegt werden.

³ Die Rektorin oder der Rektor kann im Einzelfall der betroffenen Person oder der zu Unrecht beschuldigten Person Ersatz der Kosten zusprechen, die ihr durch ein Verfahren entstanden sind.

⁴ Im Übrigen sind die Bestimmungen des Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege²¹ anwendbar.

§ 23 *Kostentragung durch die Universität Luzern*

¹ Vertrauenspersonen werden für ihren Aufwand auf Auftragsbasis angemessen entschädigt. Einzelheiten regelt der Personaldienst.

² Der untersuchenden Stelle wird durch die Rektorin oder den Rektor ein angemessenes Budget für ihre Auslagen zur Verfügung gestellt.

³ Werden für das Untersuchungsverfahren Angestellte anderer Hochschulen oder Dritte beigezogen, so werden diese für ihren Aufwand angemessen entschädigt. Einzelheiten regelt der Personaldienst.

²¹ SRL Nr. [40](#)

6 Zusammenarbeit

§ 24 *Zusammenarbeit unter den Luzerner Hochschulen*

¹ Die Fachstelle für Chancengleichheit, die Vertrauenspersonen sowie die Untersuchungsbeauftragten arbeiten mit den entsprechenden Personen und Gremien der anderen Luzerner Hochschulen zusammen. Insbesondere

- a. beraten und unterstützen sie sich gegenseitig, unter Wahrung der Vertraulichkeitspflichten,
- b. pflegen sie einen regelmässigen Austausch,
- c. erstellen sie einen gemeinsamen jährlichen anonymisierten Tätigkeitsbericht zuhanden der Rektorinnen und Rektoren der Hochschulen und der Fachstellen für Chancengleichheit.

² Die Rektorenkonferenz der drei Luzerner Hochschulen (ReKoLu) kann gemeinsame Vertrauenspersonen benennen, die für alle drei Hochschulen tätig werden.

³ Im Übrigen wird die Zusammenarbeit, einschliesslich Sensibilisierungskampagnen und anderer Massnahmen der Öffentlichkeitsarbeit, durch die ReKoLu geklärt. Über die entsprechenden Beschlüsse werden die betroffenen Personen und Instanzen durch die Rektorate informiert.

§ 25 *Zusammenarbeit mit Zivil- und Strafbehörden*

¹ Der Austausch von Informationen und Akten sowie die Zusammenarbeit mit Polizei, Zivil- und Strafbehörden sowie der Opferberatungsstellen richtet sich nach den einschlägigen Erlassen.

² Alle involvierten Personen und Instanzen der Universität Luzern achten bei der Ausübung ihrer Aufgaben darauf, allfällige Straf- und Zivilverfahren in keiner Weise zu erschweren oder zu beeinträchtigen.

7 Schlussbestimmungen

§ 26 *Überangsrecht*

¹ Die «Campus-Richtlinien» für den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und im Studium vom 13. Dezember 2011 werden zum 1. Februar 2023 aufgehoben. Laufende Verfahren werden nach dem bisherigen Recht abgeschlossen.

Änderungstabelle - nach Paragraf

Element	Beschlussdatum	Inkrafttreten	Änderung	Fundstelle G
Erlass	21.12.2022	01.02.2023	Erstfassung	G 2023-012
Ingress	27.03.2024	01.04.2024	geändert	G 2024-009
§ 1 Abs. 3	27.03.2024	01.04.2024	geändert	G 2024-009
§ 10 Abs. 1	27.03.2024	01.04.2024	geändert	G 2024-009

Änderungstabelle - nach Beschlussdatum

Beschlussdatum	Inkrafttreten	Element	Änderung	Fundstelle G
21.12.2022	01.02.2023	Erlass	Erstfassung	G 2023-012
27.03.2024	01.04.2024	Ingress	geändert	G 2024-009
27.03.2024	01.04.2024	§ 1 Abs. 3	geändert	G 2024-009
27.03.2024	01.04.2024	§ 10 Abs. 1	geändert	G 2024-009