

Schutzkonzept

der Humboldt-Universität zu Berlin

Gegen sexualisierte Belästigung,
Diskriminierung und Gewalt



Vorwort

Die Humboldt-Universität zu Berlin versteht sich als einen Raum, in dem eine Kultur des respektvollen Miteinanders gelebt wird und setzt sich dafür ein, als Ort der Vielfalt und Chancengerechtigkeit einen diskriminierungsarmen und inklusiven Lehr-, Lern-, Forschungs- und Arbeitsort für alle Humboldtianer*innen zu schaffen.

In allen Fällen von diskriminierendem, übergriffigem und gewalttätigem Verhalten im Universitätskontext geht es uns um bewusstes Hinsehen und klares Handeln genauso wie um sichtbares Vorbeugen und dezidiertes Verhindern. Die Verantwortung liegt dabei bei der Institution als Ganzes, bei ihrer Leitung ebenso wie bei allen Angehörigen unserer Universität. Dies gilt insbesondere in Fällen von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt. Alle Angehörigen der HU sollen die notwendige Verantwortung für sich selbst, aber auch für andere wahrnehmen – und dazu müssen wir sie befähigen. Ziel ist es, gemeinsam ein Arbeits- und Studienklima zu schaffen, das Betroffenen bestmöglichen Schutz und Sicherheit bietet und Verursacher*innen für ihre Handlungen Verantwortung tragen lässt.

Die HU will ihre Angehörigen schützen – so ist es in ihrer Verfassung festgelegt. Ich freue mich, dass wir uns seit Januar 2025 mit der „Satzung zum Schutz vor sexueller Belästigung, sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sowie Stalking“ klare Regeln für Beschwerdeverfahren an der HU gegeben haben und ein noch deutlicheres Zeichen als bisher setzen, dass wir sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt an der HU nicht dulden und entschlossen dagegen vorgehen.

Das vorliegende Schutzkonzept nimmt sich zum Ziel, den Umgang der HU mit Fällen sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt für alle Angehörigen, Mitarbeitenden, Studierenden und Gästen zu beschreiben – und transparent zu erläutern, wie wir als Universität gegen entsprechende Fälle vorgehen und wie wir Betroffene unterstützen. Welche Anlaufstellen gibt es, wer ist zuständig? Wo werden Sie unterstützt, wenn Sie sexualisierte Belästigung erfahren haben? Mit welchen Folgen können und müssen diskriminierende Personen rechnen? Über welche Möglichkeiten verfügen wir als HU, um rechtlich tätig zu werden? Diese und viele weitere wichtige Fragen werden im vorliegenden Schutzkonzept aufgegriffen.

Deutlich ist, dass eine Kulturveränderung nur gemeinsam realisiert werden kann. Die HU erwartet von allen ihren Angehörigen ein Verhalten, das die persönliche Integrität und die Selbstachtung aller Beschäftigten, Studierenden und Gästen respektiert. In diesem Sinne appelliere ich an alle Humboldtianer*innen, sich das vorliegende Schutzkonzept zu Herzen zu nehmen und Teil der Lösung zu werden!

Die Präsidentin

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

08–15

1 Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt sowie Stalking

16–21

2 Rechtliche Grundlagen für den Umgang mit sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt an der HU

22–26

3 Prinzipien umsetzen

27–31

4 Die drei Säulen der Prävention

32–38

5 Anlaufstellen, Beratungsmöglichkeiten und Beschwerdeverfahren

39–43

Anhang:
„Satzung zum Schutz vor sexueller Belästigung, sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sowie Stalking“

Impressum

Herausgeberin
Zentrum Chancengerechtigkeit
Humboldt-Universität zu Berlin
Unter den Linden 6
10099 Berlin

Text und Redaktion:
Dr.in Ursula Fuhrich-Grubert, Dr.in Kristina Kütt

Erstentwurf:
Sophie Obinger

Gestaltung & Satz:
Studio IA (Ina Friedrich)

Illustrationen:
Studio IA (Ina Friedrich)

Druck: Oktoberdruck · www.oktoberdruck.de

Auflage: 1. Auflage

Berlin, 2025

Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt sowie Stalking

Definition der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof):

„Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt bezeichnet jedes psychische, physische oder verbale Verhalten mit sexuellem Bezug, das von der betroffenen Person als grenzüberschreitend, d.h. unerwünscht und entwürdigend / verletzend empfunden wird oder darauf gerichtet ist, diese Wirkung zu erzielen. Sie ist eine spezifische Form der Macht- und Kontrollausübung und des Machtmissbrauchs und hat nichts mit Sexualität als einem grundsätzlich positiv gedeuteten Geschehen zu tun. Täter*innen handeln nicht [...] aus einer sexuellen Intention heraus und es geht ihnen nicht um konsensualen sexuellen Kontakt. Stattdessen nutzen Täter*innen sexuelle, sexuell konnotierte sowie durch sie selbst sexuell aufgeladene Äußerungen und Handlungen, um Macht und Überlegenheit auszuüben. Daher nutzen wir den Begriff „sexualisiert“ statt „sexuell“.⁽¹⁾

Das hier zitierte Verständnis der bukof von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt geht über die Definitionen im Strafgesetz und im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) hinaus und ähnelt dem etlicher Hochschulen. Mit dem Ziel eines respektvollen Umgangs und Miteinanders schließt sich die HU dieser politisch konnotierten Definition an. Unter **sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt⁽²⁾** werden daher alle sexualisierten Verhaltensweisen gefasst, die ungewollt, unerwünscht oder nicht einvernehmlich sind. Das reicht von anzüglichen Bemerkungen und Witzen über unangemessene Einladungen zu privaten Verabredungen bis hin zu Sexualstraftaten. Dadurch sollen Universitätsangehörige ermutigt werden, klare Grenzüberschreitungen aber auch Situationen zur Sprache zu bringen, die möglicherweise unangemessen waren. Denn dafür, wie ein Erlebnis bewertet wird, sollte zuallererst im Vordergrund stehen, dass die betroffene Person sich in ihren Grenzen verletzt fühlt.

(1) vgl. Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (o.D.): Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen. Online unter: <https://bukof.de/inhalte/sexualisierte-diskriminierung-und-gewalt/#to-content-start> [09.10.2025]

(2) zur Diskrepanz der rechtlichen Bezeichnung „sexuelle Belästigung“ s. Abschnitt 2.)

„Sexualisierte Belästigung kann auch unbeabsichtigt und von der ausübenden Person unbemerkt erfolgen, wenn die übergreifige Person nicht sensibel mit den Grenzen anderer Personen umgeht. Wann eine Grenze überschritten ist, ist subjektiv und hängt von der Perspektive der betroffenen Person ab. Jede Person entscheidet selbst, wo ihre Grenzen liegen, wann diese überschritten und ihre Würde verletzt wurde. Zum Beispiel lässt sich daraus, dass eine Person einen obszönen Witz unproblematisch und witzig findet, keinesfalls schließen, dass andere Personen sich vom selben Witz nicht belästigt fühlen. Individuelle Grenzen gilt es jederzeit zu respektieren und vor jeglichen sexualisierten Verhaltensweisen das freie Einverständnis der anderen Person(en) einzuholen.“ ⁽³⁾

Ungleiche Machtverhältnisse oder strukturelle Hierarchien, die nicht zuletzt auch an Hochschulen zu finden sind, bieten grundsätzlich den Boden für sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt. Wer die eigene hierarchische Position ausnutzt, um sexualisierte Gewalt auszuüben, betreibt daher gleichzeitig auch Machtmissbrauch. Strukturelle Abhängigkeitsverhältnisse sollten daher stets mitgedacht und im individuellen Handeln berücksichtigt werden.

Grundsätzlich kann jede Person von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt betroffen sein und diese ausüben. Studien zeigen jedoch, dass die Betroffenheit und Ausübung dieser Gewalt geschlechtsspezifisch ist: Übergreifige Personen sind in den meisten Fällen Männer ⁽⁴⁾. FLINTA*-Personen (dieser inkludierende Begriff schließt neben Frauen, auch Lesben, inter*, nichtbinäre, trans* und agender Personen mit ein) und von Rassismus und Antisemitismus Betroffene oder Personen mit Beeinträchtigungen, sind in erhöhtem Maße in der Rolle von Betroffenen. Diese Diskriminierungsdimensionen überschneiden sich teils und potenzieren sich gegenseitig ⁽⁵⁾.

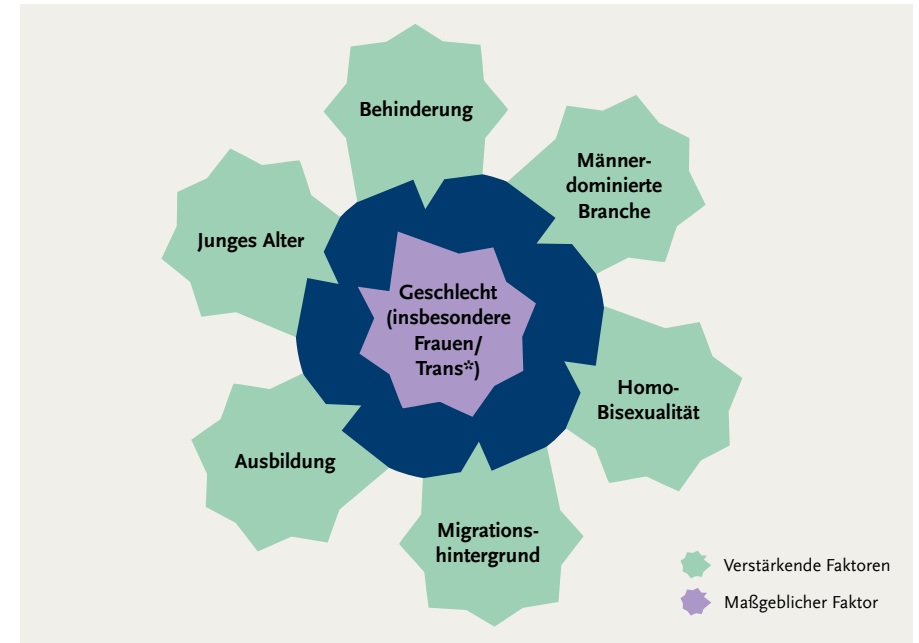
Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt kann weitreichende Auswirkungen auf das Leben der Betroffenen haben und zu psychischen Belastungen, Angstzuständen, Depressionen, sozialer Isolation und anderen negativen Folgen führen. Grundsätzlich werden Menschen also durch die Machtausübung in Form sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt von einer gleichberechtigten

(3) vgl. Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (o.D.): Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen. Online unter: <https://bukof.de/inhalte/sexualisierte-diskriminierung-und-gewalt/#to-content-start> [09.10.2025]

(4) Bundeskriminalamt: Geschlechtsspezifisch gegen Frauen gerichtete Straftaten, Bundeslagebild 2023 (Nov. 2024).

(5) Verweis S. 29: Intersektionalität

Teilhabe am universitären Hochschulalltag ausgeschlossen. Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt äußert sich dabei in nonverbaler wie verbaler, körperlicher oder digitaler Form und kann in unterschiedlichsten Situationen vorkommen.



Nonverbale, verbale und körperliche sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt – Beispiele

Nonverbale sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt können z.B. aufdringliche oder unangenehme Blicke, obszöne Geräusche oder Gesten sowie das unerwünschte Zeigen von sexualisierten Inhalten sein. **Verbale sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt** beinhaltet z.B. unerwünschtes Sprechen über private Inhalte, sexualisierte Anspielungen und Bemerkungen, Aufforderungen zu ungewollten, als übergriffig empfundenen, sexualisierten Verhaltensweisen sowie unerwünschte wiederholte Kontaktaufnahme. In den Kontext verbale sexualisierte Gewalt gehören auch Situationen, in denen eine Person intime Details oder persönliche Informationen teilt, ohne dass dies gewünscht ist, aber auch das Äußern von anzüglichen oder belästigenden Kommentaren und das Kontaktieren einer Person trotz klarer Ablehnung, ferner Beleidigungen. Eine verbale Beleidigung kann zudem einen Straftatbestand erfüllen und kann dann angezeigt werden.

Während bei **körperlicher Belästigung, Diskriminierung und Gewalt** meist gleich an schwerste strafrechtlich relevante Gewalt gedacht wird, sind auch vermeintlich zufällige, unerwünschte Berührungen oder das Eindringen in die persönliche Distanzzone Beispiele körperlicher Belästigung. Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt bedarf daher vor allem klarer Sensibilisierung und dem Respekt vor den Grenzen der Mitmenschen.

● **Orte und Situationen sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt – Zuständigkeiten der HU**

Die HU hat eine „Satzung zum Schutz vor sexueller Belästigung, sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sowie Stalking“ erlassen, die für alle Mitglieder und Angehörigen gilt und definiert, wo, wann und wie die Universität in Fällen von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt verantwortlich ist, einzuschreiten. Dies gilt für alle Situationen sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt, die sich in Räumlichkeiten der HU, beziehungsweise auf dem Universitätsgelände abspielen, d.h. etwa auf den Liegenschaften oder angemieteten Grundstücken der HU, auf dem Universitätscampus, in Bibliotheken oder Laboren, aber z.B. auch in angemieteten Turnhallen.

Aber nicht immer ist der physische, zur HU gehörende Ort ausschlaggebend, relevant ist auch der Kontext der beteiligten Institutionen und Personen. Auch im wissenschaftlichen Kontext außerhalb der HU, etwa auf Konferenzen, die unter der Schirmherrschaft der HU stehen, oder an der HU-Angehörige gemeinsam teilnehmen, sieht sich die HU in der Verantwortung, ihre Mitglieder und Angehörigen soweit möglich zu schützen. Gleiches gilt für Exkursionen oder auch informelle Get-Together von HU-Angehörigen, solange diese im Rahmen eines HU-Zusammenhangs stehen, also z.B. wenn eine lehrende Person mit den Studierenden nach dem Seminar noch einen Kaffee trinken geht, oder Mitarbeitende sich zur Weihnachtsfeier treffen. In Situationen, die nicht innerhalb von Räumlichkeiten der HU stattfinden, aber einen HU-Zusammenhang aufweisen, kann seitens der HU kein Hausrecht ausgeübt werden. Rechtlich fallen solche Situationen in Graubereiche, da je nach Situation eingeschätzt werden muss, wann der dienstliche in einen privaten Zusammenhang übergeht.

Sobald die Situation in den privaten Rahmen übergeht, kann die HU Betroffene meist nicht mehr schützen, da sie nicht mehr rechtlich zuständig ist. Das gilt beispielsweise für informelle Treffen von Kommiliton*innen in einem Café oder in einer Wohnung ohne eine lehrende Person; private Treffen z.B. von Kolleg*innen außerhalb der Arbeitszeit werden auch dann nicht geschützt, wenn die Verabredung während der Arbeitszeit getroffen wurde. Bei der Frage nach dienstlichen oder außerdienstlichen Situationen existieren darüber hinaus zudem rechtlich fundamentale Unterschiede zwischen verbeamteten Personen und tarifbeschäftigten Arbeitnehmenden. An Beamt*innen wird

hier ein strengeres Maß angelegt, diese können auch für außerdienstliches Verhalten von der HU belangt werden. So kann bei Beamt*innen z.B. auch eine Verurteilung für strafrechtliches Verhalten im privaten Rahmen zu Konsequenzen an der HU führen.

● **Digitale sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt – Beispiele**

Digitale sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt bezieht sich auf jegliche Form von sexualisierter Belästigung, die über digitale Medien und Technologien ausgeübt wird. Das beinhaltet Ausfälligkeiten und sexistische Bemerkungen in Videokonferenzen ebenso wie das Versenden von Nachrichten mit sexualisiertem Inhalt oder das ungefragte Zusenden von sexualisierten Bildern oder Videos. Oftmals werden Betroffene von digitaler sexualisierter Gewalt auch Opfer von Rufschädigung und anderer Diskriminierung, ein häufiges Phänomen ist das Verbreiten von intimen Fotos oder Videos ohne Einwilligung der betroffenen Person. Auch sexistische Witze, diskriminierende und sexualisierte Kommentare, erniedrigende Inhalte in Gruppenchats oder Posts in sozialen Medien sind häufige Beispiele.

● **Digitale Räume – Zuständigkeiten der HU**

Die HU ist auch in digitalen Räumen, nämlich in der an der HU genutzten dienstlichen digitalen Kommunikation zuständig, ihre Angehörigen vor sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt zu schützen. Sie stellt daher Dienste zur Verfügung, die für diese dienstliche Kommunikation genutzt werden sollen. Hierunter fallen die offiziell genutzten Kanäle wie beispielsweise die HU E-Mail, Moodle, Agnes, das Intranet, oder das HU-Zoom. Der Computer- und Medienservice (CMS) der HU bietet Informationen, welche Tools an der HU für die dienstliche Kommunikation genutzt werden sollen und welche nicht, berät Lehrende etwa in der digitalen Lehre und bietet einen Benutzer*innen-support für alle HU-Angehörigen an.

Bei der privaten Kommunikation zwischen HU-Angehörigen ist eine Zuständigkeit der HU viel komplizierter festzustellen. In der Praxis ist die Trennung zwischen privater und dienstlicher Kommunikation bei Mitarbeitenden einfacher, denn in der Regel wird das Bürotelefon oder die dienstliche E-Mail nicht für private Zwecke genutzt. Schwieriger wird es in Situationen, wo die private und „dienstliche“ Kommunikation zum Teil stark verschwimmen, wie es in der Kommunikation von Studierenden untereinander häufig der Fall ist. Das betrifft vor allem die weitverbreitete Praxis gerade unter Studierenden, etwa für Lern- oder Referatsgruppen, gängige Chat-Apps zu nutzen, die auch im privaten Gebrauch sind und an private Telefonnummern geknüpft sind. Da Chatgruppen und

Apps, aber etwa auch E-Mail-Konten externer Anbieter, nicht in den Zuständigkeitsbereich der HU fallen und die HU keinen Zugriff auf diese externen Inhalte hat, kann die Universität hier bei Fällen von sexualisierter Belästigung und diskriminierenden Inhalten häufig leider nicht tätig werden. Diskriminierende Inhalte sollten gesichert und in einem ersten Schritt z.B. Strafanzeige gestellt werden. Wenn die diskriminierende Person sicher als Mitglied der HU identifiziert werden kann, kann die Universität weiter vorgehen.

Die HU ruft daher Mitarbeitende, Lehrende wie auch Studierende auf, für die Kommunikation innerhalb der HU auf die gestellten technischen Angebote, wie etwa Moodle oder z.B. auch die Chatfunktion im Intranet zurückzugreifen. Bei zeitnah gemeldeten Vorfällen diskriminierender Inhalte kann der CMS und die interne Kommunikation auf diesen Plattformen wie auch im HU-Zoom schnell eingreifen. Darüber hinaus bleibt den Betroffenen in Fällen, in denen die Diskriminierung auf externen Plattformen stattgefunden hat, betreffende diskriminierende Inhalte auf der jeweiligen Plattform zu melden, zivilrechtliche Wege zu gehen, gegebenenfalls Strafanzeige zu stellen oder eine Gewaltschutzanordnung der Familiengerichte anzustreben. Bei Vorfällen, die sich zwischen Mitarbeitenden abspielen, kann rechtlich über eine AGG-Beschwerde vorgegangen werden.

Sofern ein Ordnungsverstoß nach § 16 Abs. 1 Berliner Hochschulgesetzes (BerlHG) vorliegt, der digital begangen wurde, können sich betroffene Studierende an den Ordnungsausschuss der HU wenden. Dieser kann Sanktionen verhängen, die vom Ausspruch einer Rüge, dem Ausschluss von Veranstaltungen bis zu einer Exmatrikulation reichen können.

Hinweise hierzu finden Sie auf der Seite des CMS:
<https://www.cms.hu-berlin.de/de/dl> ↗



Sonderfall Stalking & Zuständigkeit der HU

Stalking (unbefugtes Nachstellen im Sinne des § 238 Strafgesetzbuches (StGB)) erfasst alle Handlungen, die durch unmittelbare oder mittelbare Annäherungen in den persönlichen Lebensbereich der oder des Betroffenen eindringen und so dessen Handlungs- bzw. Entschließungsfreiheit beeinträchtigen. Wiederholtes widerrechtliches Verfolgen, Nachstellen, penetrantes Belästigen, Bedrohen und Terrorisieren einer Person gegen deren Willen bis hin zu körperlicher und psychischer Gewalt, welches dazu ausgelegt ist, die Lebensgestaltung der Betroffenen schwerwiegend zu beeinträchtigen, ist Stalking. Stalking kann sowohl mittelbar persönlich als auch digital auftreten. Bei Stalking Fällen zwischen HU-Angehörigen greifen die Zuständigkeiten, wie sie im Rahmen von verbaler, non-verbaler und physischer Belästigung sowie digitaler Gewalt aufgezeigt wurden. Hier kann die HU ein Hausverbot erlassen. Zudem kann natürlich von der betroffenen Person eine Strafanzeige gestellt werden.

Rechtliche Grundlagen für den Umgang mit sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt

Begriffsverwirrung: sexuelle Belästigung und sexualisierte Belästigung

In den grundlegenden Gesetzestexten ist nach wie vor von „sexueller Belästigung“ die Rede. Entsprechend ist an der HU auch eine „Satzung zum Schutz vor sexueller Belästigung, sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sowie Stalking“ verabschiedet worden, denn die Satzung muss sich an bestehende Formulierungen aus dem BerLHG sowie dem AGG, Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) und Landesgleichstellungsgesetz (LGG) halten. Die dadurch entstandene Diskrepanz zu der in anderen Texten so benannten „sexualisierten Diskriminierung, Belästigung und Gewalt“ hat jedoch rechtlich keine Auswirkungen. Auch die HU nutzt außerhalb rechtlicher Termini den von der Fachwissenschaft genutzten Begriff „sexualisiert“ statt „sexuell“ (s. Begriffsdefinition unter 1.).

Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt sind durch Regelungen auf Bundes-, Landes- und Hochschulebene verboten. Der Umgang mit sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt wird in unterschiedlichen Gesetzestexten geregelt. Dazu zählen die Rolle der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen, die Zuständigkeiten und Aufgaben von anderen Anlaufstellen und Führungskräften, die Pflichten der Arbeitgeber*innen, die Rechte von Betroffenen, Formen und Umfang von Sanktionen bzw. das jeweilige Strafmaß sowie strukturelle Maßnahmen zur Prävention, Sensibilisierung und zum Schutz vor Vorfällen.

Im AGG finden sich sowohl eine Definition als auch Ausführungen zum Schutz vor sexualisierter Belästigung am Arbeitsplatz. Demnach handelt es sich bei „sexueller Belästigung“ um eine Benachteiligung, „wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.“ (§ 3 Abs. 4 AGG). Die Definition umfasst dabei neben körperlichen Grenzüberschreitungen, wie auch im Strafgesetzbuch erfasst, weitere Verhaltensweisen. Überdies regelt das AGG den Schutz vor Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, wegen einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Identität und des Geschlechts. Das AGG räumt den Beschäftigten ein Beschwerderecht und unter Umständen auch ein Leistungsverweigerungsrecht sowie einen Anspruch auf Entschädigungs- und Schadensersatzzahlungen ein.

Auf Berliner Landesebene gibt es weitere Gesetze, die bestimmte Aspekte von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt aufgreifen und für alle Beschäftigten der öffentlichen Verwaltung sowie für alle öffentlichen Stellen, einschließlich der Hochschulen, gelten. Dazu zählt beispielsweise § 12 des LGG, der den Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz regelt. Das LGG regelt auch die Aufgabe der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, welche qua Amt die Beratungs- und Beschwerdestellen für alle Fälle von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an der HU sind (§ 17 Abs. 7 LGG). Es handelt sich hier um ein Frauenfördergesetz. Sinn und Zweck des LGG ist es, der Diskriminierung von Frauen im öffentlichen Dienst des Landes Berlin und den ihm gleichgestellten Einrichtungen entgegenzuwirken und bestehende Benachteiligungen von Frauen abzubauen. Das LGG betrifft daher Studierende nur als studentische Beschäftigte soweit die Belästigung am Arbeitsplatz stattfindet. Auch das AGG betrifft Beschäftigungsverhältnisse und kann daher vor allem angewandt werden, wenn Belästigungen in der Gruppe der Beschäftigten untereinander stattfinden.

Ziel des LADG ist die Verhinderung und Beseitigung jeder Form von Diskriminierung im Bereich des öffentlich-rechtlichen Handelns, u.a. indem in § 8 eine Schadensersatzpflicht zugunsten der diskriminierten Person verankert ist. Das LADG schließt auch Studierende mit ein, da es für Diskriminierungen zuständig ist, wenn diese von Berliner Behörden oder anderen Berliner öffentlichen Einrichtungen ausgehen. Eine Ombudsstelle des Landes Berlin berät Betroffene:

<https://www.berlin.de/sen/lads/recht/ladg/ombudsstelle/> ↗



Das BerlHG formuliert schließlich in § 5b Regelungen, wie der Diskriminierungsschutz an den Hochschulen aufgebaut und ausgestattet werden soll und prägt durch die Bestimmungen zum Ordnungsrecht in § 16 Abs. 1 BerlHG vor allem das Vorgehen gegenüber Studierenden.



An der Humboldt-Universität

Diese Bestimmungen zu Ordnungsverstößen aus § 16 Abs. 1 BerlHG sind an der HU seit dem 14.7.2025 in der „Satzung der Humboldt-Universität zu Berlin über Ordnungsmaßnahmen gemäß § 16 Berliner Hochschulgesetz vom 10.07.2024 (GVBl. S. 461)“ ausgearbeitet. Die Satzung regelt damit den Beschwerdeweg und die Bearbeitung von Fällen durch den an der HU eingesetzten Ordnungsausschuss.

Das Thema Antidiskriminierung hat die HU in ihrer Verfassung zuletzt 2013 verankert. Seit 2014 regelt die „Dienstvereinbarung und Richtlinie für ein respektvolles Miteinander“ den Schutz vor und das Umgehen mit sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt für alle Angehörigen, Beschäftigten und Gäste der HU. Weitere Aspekte, die damit zusammenhängen, wie beispielsweise der Abbau struktureller Diskriminierung werden in besagter Dienstvereinbarung und Richtlinie ebenfalls festgehalten. In der 2024 vom Akademischen Senat beschlossenen „Satzung zum Schutz vor sexueller Belästigung, sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sowie Stalking“ wird dieser Schutz weiter ausgebaut und ein klarer Beratungs- und Beschwerdeweg in Fällen sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt für **alle** Angehörigen der HU aufgezeigt.

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sind durch diese Satzung qua Amt und Expertise als die priorisierten Beratungs- und Beschwerdestellen für alle Fälle von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an der HU benannt und damit Anlaufstelle für betroffene Personen aller Statusgruppen.

Die HU ...

✓ nimmt ihre Verantwortung und Fürsorgepflicht ernst und geht jeder Beschwerde nach

✓ begegnet Personen, die sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt erlebt oder beobachtet haben, mit Respekt und Wertschätzung

✓ priorisiert die Bedürfnisse und Perspektiven der Betroffenen

✓ steht hinter den zentralen und dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten als Beratungs- und Beschwerdestelle

✓ gewährleistet eine bestmögliche Unterstützung für Betroffene

Tipp:
In A3 ausgedruckt
wird diese Übersicht noch
besser lesbar.

Hier klicken



✓ bietet einen geschützten Rahmen des vertraulichen Beratungsgesprächs, sofern rechtlich möglich

✓ zieht Konsequenzen, garantiert Schutz und positioniert sich gegen jegliche Form von sexualisierter Belästigung, sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sowie Stalking

✓ zieht die Beratungsinfrastrukturen des Landes Berlin und des Bundes als weitere Unterstützung in Betracht und nimmt diese ggf. in Anspruch

✓ verweist Betroffene auf Wunsch an externe psychosoziale und/ oder juristische Beratungsstellen

Weitere Informationen finden sich auf der
Webseite des Zentrums Chancengerechtigkeit:

www.chancengerechtigkeit.hu-berlin.de ↗



Prinzipien umsetzen

3

21

● Betroffenengerechte Sicherheit

Grundsätzlich gilt:

- Betroffenen entstehen keine Nachteile bei einer Beschwerde oder Meldung,
- Verfahren sind transparent, Zuständigkeiten sind klar geregelt und werden bis zum Schluss professionell begleitet,
- weitere interne und externe Hilfsangebote werden nach Bedarf vermittelt.

Das Konzept der betroffenengerechten Sicherheit und Vertraulichkeit verfolgt den Ansatz, Sicherheitspläne und -maßnahmen an der HU so zu gestalten, dass sie die Bedürfnisse und Interessen der Betroffenen respektieren und schützen. Ziel ist es, unter Einbeziehung und Beteiligung derjenigen, die sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt erlebt haben, strukturelle sowie individuelle Lösungen zu finden, bei denen die Privatsphäre und Würde der Betroffenen im Vordergrund stehen.

● Verfahren und Vertraulichkeit

Die HU Berlin hat sich in ihrer „Satzung zum Schutz vor sexueller Belästigung, sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sowie Stalking“ verpflichtet, Betroffene und andere in den Fall involvierte Menschen vor (weiteren) Schäden zu schützen. Daher werden zusammen mit den Betroffenen in einer vertraulichen Beratung in einem ersten Schritt die Möglichkeiten einer anonymisierten Fallbearbeitung und die weiteren möglichen Schritte bis hin zur formellen Beschwerde abgewogen. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten als wichtigste Anlaufstellen bei Fällen sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt unterstehen einer gesetzlichen Schweigepflicht – selbst in Gerichtsverfahren. Unterhalb der formellen Beschwerde ist es den Betroffenen möglich, anonym zu bleiben, jedoch sind die Handlungsspielräume und Maßnahmen dann leider stark eingeschränkt. Innerhalb des Beschwerdeverfahrens wiederum ist eine Anonymität nicht möglich, da der Person, der ein Fehlverhalten vorgehalten wird, Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben werden muss. Hochschulangehörige, die mit Details von Fällen u.a. bei einer offiziellen Beschwerde, befasst sind, behandeln diese ebenfalls im Rahmen des Verfahrens vertraulich, unterliegen in der Regel jedoch keiner gesetzlichen Verschwiegenheitspflicht. Auch im Rahmen eines Disziplinarverfahrens, im Arbeitsgericht- oder Strafprozess muss letztendlich die Anonymität aufgegeben werden, dies gilt sowohl für Zeug*innen als auch für betroffene Personen. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte wie auch der jeweils zuständige Personalrat, die Betriebsärzt*in, die Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie die Schwerbehindertenvertretung unterliegen jedoch einer Verschwiegenheitspflicht und können sich insoweit auf ein Zeugnisverweigerungsrecht berufen – allein diese Stellen können daher vollständige Anonymität in der Beratung garantieren.

Hinsehen

Die HU fordert ihre Angehörigen auf, genau hinzusehen und sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt, Übergriffen und Grenzüberschreitungen durch aktives Handeln entgegenzutreten – nicht zuletzt auch in einer diskriminierenden Situation. Alle Angehörigen der HU können und sollen ihren Beitrag dazu leisten, unangemessene, übergriffige Situationen aktiv zu thematisieren und auf Grenzüberschreitungen hinzuweisen. Alle Angehörigen können und sollen sexualisierte Belästigungen, Diskriminierungen und Gewalt thematisieren, den Betroffenen zuhören und ihnen Unterstützung anbieten. Das heißt sie können und sollen Betroffenen in konkreten Situationen beistehen und sie z.B. darin unterstützen, sich nach erlebten Vorfällen an die Beratungs- und Beschwerdestellen, die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, zu wenden. Gerade Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen haben hier eine besondere Dienstpflicht, ihren Beschäftigten beizustehen und tätig zu werden, indem sie sie an die professionelle Beratungs- und Beschwerdestruktur, d.h. insbesondere an die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten als Beratungs- und Beschwerdestellen weiterverweisen und diese regelhaft einbinden.

Handeln

Bei sexueller Belästigung, sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sowie Stalking sind die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Person(en) und zur Beseitigung der Diskriminierung zeitnah zu ergreifen – die Universität hat hier eine Interventions- sowie eine Präventionspflicht. Beschwerden werden umfassend geprüft. Wie in der „Satzung zum Schutz vor sexueller Belästigung, sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sowie Stalking“ festgehalten, können Sanktionen gegenüber diskriminierend auftretenden Personen unterschiedlich ausfallen.

Mögliche Handlungsoptionen der Universität hängen hier maßgeblich von der Art des übergriffigen Verhaltens und der Zustimmung zum formalen Beschwerdeverfahren der betroffenen Person ab. Wichtig ist zudem, ob die beschuldigte Person ein*e Studierende*r oder ein*e Mitarbeitende*r ist. Liegen tatsächliche Anhaltspunkte für ein Dienstvergehen von Beamt*innen vor, kann der*die Präsident*in ein Disziplinarverfahren einleiten, um den Sachverhalt aufzuklären. Nach Abschluss der Ermittlungen wird entschieden, ob das Verfahren eingestellt oder eine Disziplinarmaßnahme notwendig wird. Diese kann unter anderem einen Verweis, eine Geldbuße, Kürzungen der Bezüge oder eine Entfernung aus dem Beamtenverhältnis nach sich ziehen.

Arbeitsrechtliche Sanktionen für Tarifbeschäftigte können, nach einer Anhörung des Falls, z.B. von einer Ermahnung zu einer Abmahnung, bis hin zur Versetzung oder Kündigung reichen. Hier ist der Personalrat mit einzubeziehen. Die Person unter Verdacht wird also – je nach Schweregrad des übergriffigen Verhaltens – zunächst auf das Fehlverhalten hingewiesen und zur Besserung aufgefordert. Erst wenn sich der Verdacht in der arbeitsrechtlichen Prüfung erhärtet haben sollte, kann, – im Zusammenspiel mit der Dienststelle und mit Zustimmung des Personalrats – eine weitere Maßnahme erfolgen, wie z.B. die Umsetzung oder Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz sein. Ziel ist es dabei, eine Situation zu entschärfen oder die beschuldigte Person von bestimmten Personen oder Arbeitsbereichen fernzuhalten.

Auch mögliche Sanktionen gegenüber Studierenden sind in der „Satzung zum Schutz vor sexueller Belästigung, sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sowie Stalking“ festgehalten. Lehrende können z.B. bei anhaltenden Störungen der Lehrveranstaltung Gebrauch vom Hausrecht der HU machen und diskriminierende Studierende bei eklatantem Fehlverhalten aus der Veranstaltung ausschließen. Die Leitfäden zum Hausrecht, welche die technische Abteilung bereithält, klären darüber auf.

Gegenüber Studierenden kann auch das Ordnungsrecht zum Einsatz kommen. Dessen Vorgaben wurden durch die am 14.07.2025 in Kraft getretene „Satzung der Humboldt-Universität zu Berlin über Ordnungsmaßnahmen gemäß § 16 Berliner Hochschulgesetz vom 10.07.2024 (GVBl. S. 461)“ für die HU ausformuliert und umgesetzt. Sie gilt für Ordnungsverstöße von Studierenden, die nach Inkrafttreten der Satzung begangen wurden. Dazu gehören nach § 16 Abs. 1 des BerlHG unter anderem auch sexuelle Belästigung, die Verletzung der Würde einer anderen Person und die Anwendung oder Aufforderung zu körperlicher Gewalt. Voraussetzung für die Einleitung des Verfahrens ist ein begründeter Verdacht für einen Ordnungsverstoß, beziehungsweise eine schriftliche Beschwerde, die dem Ordnungsausschuss der HU vorgelegt wird. Dieser klärt die Sachlage auf und verhängt gegebenenfalls Sanktionen. Diese können vom Ausspruch einer Rüge bis hin zur Exmatrikulation reichen. Auch ein Ausschluss von der Nutzung bestimmter universitärer Einrichtungen (z.B. der Bibliothek, wenn sich Vorfälle hier ereignet haben) oder die Einschränkung von IT-Nutzungsberechtigungen von HU-Diensten kann gegenüber Studierenden erfolgen, wenn damit Studierende vor Studierenden geschützt werden.

Angemessene Sprachregelungen

Damit in der Hochschule gegenseitige Achtung wächst, sich Betroffene tatsächlich vertrauensvoll Unterstützung suchen und angemessene Unterstützung finden, ist es u.a. entscheidend, maßgebliche Begriffe stets mit Bedacht zu wählen: Unsere Sprache hat einen wesentlichen Einfluss darauf, wie wir Situationen wahrnehmen und einordnen. Für die HU gelten daher die folgenden Sprachregelungen:

Betroffene sind Hochschulangehörige, die grenzverletzendes, übergreifendes oder nötiges Verhalten erlebt haben. Sie als „Betroffene“ und nicht als „Opfer“ zu bezeichnen, bedeutet, sie nicht auf das Gewalterleben zu reduzieren, sondern dieses als einen – wenn auch schwerwiegenden – Aspekt neben vielen anderen Facetten, die ihre Person ausmachen und ihr Verhalten prägen, zu verdeutlichen. Das ist wichtig für die Selbstermächtigung Betroffener.

Ein Mensch gerät unter Verdacht, wenn ein*e Betroffene*r einen Vorfall meldet oder sich beschwert. Es werden daher die Bezeichnungen **Person unter Verdacht** oder **beschuldigte Person** benutzt.

Beschuldigungen

Hochschulangehörige, die mit guter Absicht einen Verdacht oder einen Fall melden, haben seitens der HU keine Konsequenzen zu erwarten, wenn sich die Meldung oder die Beschwerde später als falsch oder fehlgeleitet erweist. Stellt sich heraus, dass absichtlich übertrieben oder falsche Behauptungen aufgestellt wurden, werden zum Schutz aller Beteiligten angemessene Maßnahmen eingeleitet. Es muss deutlich sein, dass falsche Behauptungen für Beschuldigte starke, auch soziale, Konsequenzen nach sich ziehen können und daher mit Anschuldigungen umsichtig umgegangen werden sollte. Auch dafür kann eine erste Beratung mit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten dienen, welche die Anonymität aller in einem Fall beteiligten Personen sicherstellen kann.

Menschen, die einen Verdacht melden, sollte bewusst sein, dass auch die beschuldigte Person die Möglichkeit hat, ein zivilrechtliches Klageverfahren gegenüber der meldenden Person anzustreben. Bei „leichtfertiger oder vorsätzlicher Erstattung einer unwahren Anzeige“ können der anzeigenden Person nach der Strafprozessordnung (StPO) § 469 etwa auch die Kosten des Verfahrens auferlegt werden. Es gilt in solchen Fällen das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) bei gemeldeten Verstößen, die strafbewehrt sind (§2 Abs 1 HinSchG). Das kann bei Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung der Fall sein. Hier gilt § 9 Abs. 1 des HinSchG, dass „die Identität einer hinweisgebenden Person, die vorsätzlich oder grob fahrlässig unrichtige Informationen über Verstöße meldet, [...] nicht nach diesem Gesetz geschützt“ wird.

Die drei Säulen der Prävention



Um den **Kulturwandel hin zu einem respektvollen Umfeld ohne sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt** an der HU voranzutreiben, liegt ein wichtiger Schwerpunkt der HU auf der kontinuierlichen Weiterentwicklung von Präventionsstrategien und -konzepten. Hierzu gehört, spezifische Maßnahmen zu entwickeln, wie z.B. eine Öffentlichkeitsarbeit umzusetzen, die darauf abzielt, das Bewusstsein für Übergriffe zu schärfen und Vorurteile abzubauen. Ziel ist es, eine Kultur zu etablieren, in der Betroffene von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt ermutigt werden, sich zu melden und Unterstützung zu suchen. Grundlegend ist hier, ein Bewusstsein für die Bedeutung von Einvernehmlichkeit, Respekt und Zustimmung zu schaffen. Dies beinhaltet nicht zuletzt eine umfassende Aufklärung über die Thematik sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt, insbesondere aber auch über deren Auswirkungen.

Die Satzung und das Schutzkonzept, die sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt sowie Stalking verurteilen und sanktionieren sowie für Prävention sorgen, sind von allen Mitgliedern der Universitätsgemeinschaft zur Kenntnis zu nehmen, zu respektieren und mit Leben zu füllen. Aufgabe der HU ist es hier, diese Regeln und die Möglichkeiten der Beratung und Beschwerde bei Fällen von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt kontinuierlich und weitreichend allen Mitgliedern der HU zu kommunizieren. Bei der Konzeption aller Maßnahmen werden dabei die unterschiedlichen (Status-) Gruppen mit Hinblick auf die drei Säulen der Prävention – Stärken – Sensibilisieren – Abhalten – mit bedacht.



Stärken

Das Ziel von Empowermentmaßnahmen besteht darin, Menschen in ihrer persönlichen Entwicklung zu stärken und ihnen die Möglichkeit zu geben, ihre eigenen Entscheidungen zu treffen und ihr Leben selbstbestimmt zu gestalten. Stärken zu stärken ist daher ein wichtiger Baustein der Präventionsarbeit. Dabei setzt die HU auf verschiedene Formate von Empowerment. Hierzu gehören u.a. Workshops zur Selbstbehauptung, angeboten von den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, der beruflichen Weiterbildung, aber auch durch den Hochschulsport, die wichtige Informationen zum Thema sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt vermitteln. Zugleich bieten sie Raum für Austausch und Diskussion von Personen, die bereits Diskriminierungserfahrungen gemacht haben. Sie verschaffen von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt Betroffenen darüber hinaus Gehör. Auf diese Weise werden z.B. Mehrfachdiskriminierungen sowie die Verschränkung verschiedener Diskriminierungskategorien in den Workshops mitgedacht und bearbeitet.

Ein weiterer Baustein der Präventionsarbeit sind Veranstaltungs- und Aktionswochen gegen sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt. Hier werden verschiedene Formate umgesetzt, wie z.B. Theateraufführungen, Paneldiskussionen, Ausstellungen, Flyer-Aktionen oder auch Themenstände, die auf das Thema als solches und auf die Arbeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in diesem Kontext aufmerksam machen. Zugleich geben sie den Angehörigen der HU die Möglichkeit, sich mit dem Thema auseinanderzusetzen und dazu miteinander ins Gespräch zu kommen.

Ziel aller Maßnahmen ist es, Gleichstellung an der HU voranzutreiben, geschlechtsbezogene Hierarchien abzubauen und insbesondere FLINTA* eine umfassende Teilhabe am universitären Alltag und wissenschaftlichen Diskurs zu ermöglichen. Empowerment bedeutet aber auch, Netzwerke zu stärken, Solidarität zu leben und sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt offen zur Sprache zu bringen und damit das Schweigen darüber zu brechen.

Intersektionale Diskriminierung meint Situationen, in denen eine Person aus mehreren Gründen gleichzeitig diskriminiert wird und die Diskriminierung dadurch verstärkt wird oder deren Formen so miteinander verwoben sind, dass die unterschiedlichen Diskriminierungsgründe nicht mehr voneinander zu trennen sind. Mehrfachdiskriminierungen und intersektionale Diskriminierungen im Kontext sexualisierter Belästigungen, Diskriminierungen und Gewalt in den Blick zu nehmen, bedeutet die Machtverhältnisse zwischen vielfältigen Lebensweisen in die Beratungspraxis und Maßnahmen einzubeziehen und auf spezifische Bedürfnisse einzugehen.



Sensibilisieren

Um die Sensibilisierung für Geschlechtergerechtigkeit und Anti-Sexismus an der HU generell zu erweitern und zu verankern, sind unterschiedliche Maßnahmen erforderlich. Viele davon sind bereits durch die kontinuierlich erweiterten Gleichstellungsprogramme der letzten Jahre implementiert und fortentwickelt worden. Geschlechtergerechtigkeit wird als Querschnittsaufgabe verstanden und ist so bereits in vielen wichtigen Dokumenten der HU, beispielsweise im Personalentwicklungskonzept wie auch in der Berufungs- und Tenure Track-Satzung verankert.

Um sicherzustellen, dass alle an der HU Tätigen die „Satzung zum Schutz vor sexueller Belästigung, sexualisierter Diskriminierung und Gewalt“ die „Richtlinie/Dienstvereinbarung Respektvolles Miteinander“ sowie das vorliegende Schutzkonzept gelesen haben, soll zu Beginn eines jeden Beschäftigungsverhältnisses eine nachgewiesene Kenntnisnahme eingeholt werden. Die HU erwartet von allen ihren Mitarbeitenden, jedoch in besonderem Maße von ihrem Führungspersonal – ob in der Verwaltung oder im Rahmen von Forschungsgruppen sowie auf Professuren – ein respektvolles Auftreten und einen entsprechenden Umgang miteinander und mit den zugehörigen Mitarbeitenden. Dadurch wird sichergestellt, dass das Personal der HU über das Selbstverständnis ihrer Arbeitgeberin als respektvollen Arbeits-, Lehr- und Lernort informiert ist, über die relevanten Informationen verfügt und sich seiner Handlungsoptionen in Fällen von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt bewusst ist.

Um eine Sensibilisierung auf allen Ebenen der Hochschule zu erreichen, sollen vor allem und dezidiert Führungskräfte und Menschen mit Personal- und Führungsverantwortung erreicht werden. Diesen werden Sensibilisierungstrainings und regelmäßige Fortbildungen, insbesondere im Rahmen von Tutorials, angeboten. Dadurch werden sie in die Lage versetzt, z.B. bei der Einstellung von Beschäftigten, soziale Kompetenzen zu berücksichtigen und Diskriminierung entgegenzuwirken. Diversitätskompetenzen und antidiskriminierungsrechtliche Grundlagen, mit besonderem Fokus auf sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt werden, wie rechtlich im LADG vorgeschrieben, bei der Personaleinstellung berücksichtigt.

Ein weiterer Teil der Sensibilisierungsmaßnahmen besteht in einer kontinuierlichen Öffentlichkeitsarbeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, die sich an verschiedene Statusgruppen richtet. Lernkonzepte und Leitfäden werden bereitgestellt, die sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt in der Lehre thematisieren. Sollten Fälle z.B. im Rahmen einer Lehrveranstaltung auftreten, bieten diese Leitfäden den Lehrenden schnelle Informationen, wie sie mit der Situation umgehen. Lehrende sollten sich zum einen unbedingt bewusst sein, dass Sie sich in einer hierarchischen Positionierung gegenüber den Studierenden befinden. Zum anderen sollten sie gegenüber möglichen Fällen von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt innerhalb der Gruppe ihrer Studierenden sensibilisiert sein. Deshalb werden regelmäßig Weiterbildungsangebote für Antidiskriminierungskompetenzen in der Lehre angeboten. Ein Schwerpunkt liegt dabei zudem auf Diskriminierungsrisiken durch Mehrfachdiskriminierungen und verschränkte Diskriminierungen.

Die an Lehrende gerichteten Maßnahmen betreffen selbstverständlich auch Studierende. Sie werden bereits zu Studienbeginn, z.B. an den Informationstagen und Erstsemesterveranstaltungen, über das Selbstverständnis der HU bezüglich sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt, den Umgang mit der Thematik und die zugehörigen Handlungsmöglichkeiten sowie über die Beratungs- und Beschwerdestellen informiert. Die kontinuierliche Öffentlichkeitsarbeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten hat im Blick, Studierende als größte Statusgruppe umfassend zu erreichen und zu sensibilisieren.



Abhalten

Nicht nur durch Empowerment- und umfassende Sensibilisierungsmaßnahmen soll das respektvolle Miteinander an der HU gestärkt werden – zur Präventionsarbeit gehört auch, dass deutlich ist, dass denjenigen, die diskriminierend handeln, Konsequenzen drohen. Die HU verfügt zum Schutz von Betroffenen über ein effektives Beratungs- und Beschwerdemanagement. Beratungsstellen und -angebote für HU-Angehörige werden regelmäßig durch interne Öffentlichkeitsarbeit bekannt gemacht. Ihre Sichtbarkeit stellt sicher, dass Betroffene von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt wissen, an wen sie sich wenden können und wie sie leichten Zugang zu Hilfe und Beratung finden und wie sie Beschwerde einreichen können. Die HU wird ihren rechtlichen Handlungsspielraum an Sanktionen gegenüber Täter*innen ausschöpfen und setzt damit ein Zeichen: An der HU wird sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt sowie Stalking nicht geduldet.

Anlaufstellen, Beratungs- und Beschwerdewege

Anlauf- und Beratungsstellen an der HU: Wege und Chancen

Bei allen Fällen sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt sind die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten durch ihre Expertise prioritäre Anlauf- und Beratungsstellen. Bei anderen Formen von Diskriminierung verfügt die HU im Bereich der Antidiskriminierungsarbeit über eine gut ausgebaute Beratungslandschaft, z.B. mit der Beratung für Studierende mit Beeinträchtigungen oder der Schwerbehindertenvertretung als Interessenvertretung schwerbehinderter Mitarbeitenden. Die Vielzahl der Beratungsangebote und der Meldewege soll allen von Diskriminierung betroffenen Gruppen eine leicht erreichbare Ansprechperson bieten. An der HU existiert daher eine Beratungsstelle, die alle Personen mit ihrem Anliegen professionell über die Beratungslandschaft an der HU informiert und an die richtige Stelle weiterverweist, gegebenenfalls auch mehrere Beratungsstellen miteinander in Kontakt setzt und koordiniert – sofern von Betroffenen gewünscht.

Verweisberatung



Themenfeld Antidiskriminierung & Diversität

Telefon: 030 2093 12839

E-Mail: antidiskriminierung@hu-berlin.de

Ich weiß nicht, wohin ich mich mit meinem Anliegen wenden soll:

- In allen Fällen von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt sind die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Universität Beratungs- und Beschwerdestellen.
- In akuten Situationen informieren Sie den Wachschutz oder rufen Sie die Polizei.

Telefon Wachschutz Mitte: 030 2093-2416

Telefon Wachschutz Adlershof: 030 2093-70099

Polizei Notruf: 110

- An der HU existiert eine zentrale Verweisberatung, die Sie gerne weiterleitet.

Wenn Sie ...

... sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt **erlebt haben**:

In der Situation:

- Holen Sie sich Hilfe: Sprechen Sie umstehende Personen an!
- In akuten Fällen wenden Sie sich an die Polizei und/oder an den HU-Wachschutz.
- Im Falle digitaler Belästigung: Sichern Sie Beweismaterial!

Nach der Situation:

- Dokumentieren Sie im Gedächtnisprotokoll die Situation möglichst zeitnah, sobald die akute Gefahrensituation beendet ist
- Sprechen Sie mögliche Zeug*innen an
- Erstellen Sie Strafanzeige
- Holen Sie sich Unterstützung: Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sind im vertraulichen Gespräch für Sie da und beraten Sie zu den weiteren Handlungsmöglichkeiten.

Tipp:

In A3 ausgedruckt
wird diese Übersicht noch
besser lesbar.

Hier klicken



... sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt **beobachten**:

Sie können Betroffenen auf verschiedene Arten unterstützen:

- Seien Sie grundsätzlich gegenüber übergreifigen Situationen aufmerksam
- Thematisieren Sie Situationen von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt, bieten Sie Ihre Mithilfe als Zeuge*Zeugin an
- Intervenieren Sie während eines Vorfalls, sofern Sie sich nicht selbst gefährden!
- Bieten Sie in konkreten Situationen Betroffenen Ihre Hilfe an
- Zeigen Sie Verständnis und Mitgefühl, fragen Sie die betroffene Person, welche Art von Unterstützung sie sich von Ihnen wünscht. Hören Sie zu!
- Klären Sie vorab, dass Sie das Gespräch vertraulich behandeln, aber auch, dass es bestimmte Situationen gibt, in denen Sie handeln müssen, zum Beispiel bei Verdacht auf körperliche Gewalt. Rechtlich umfassend an Vertraulichkeit gebunden sind nur die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten!
- Helfen Sie der Person, die richtige Anlaufstelle für Beratung und Beschwerde zu finden, z.B. über die Verweisberatung.
- Verweisen Sie Betroffene an die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte weiter und bieten Sie an, Betroffene zu begleiten
- Stehen Sie als Zeug*innen zur Verfügung, d.h. wägen Sie ab, ob Sie im Ernstfall auch gerichtlich aussagen würden, erstellen Sie dazu ein präzises und zeitnahes Gedächtnisprotokoll!

Kontakte zentrale und dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte



Die zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte
Themenfeld Geschlechtergerechtigkeit & Gleichstellung

Telefon: 030 2093 12842

E-Mail: gleichstellung@hu-berlin.de

Kontaktdaten der dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten finden Sie auf der Webseite Ihres Institutes/Ihrer Fakultät oder unter: <https://chancengerechtigkeit.hu-berlin.de> ↗



Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte als Beratungs- und Beschwerdestellen bei sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt

Laut „Satzung zum Schutz vor sexueller Belästigung, sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sowie Stalking“ der HU sind die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten die prioritäre Anlaufstelle bei allen geschlechterbezogenen Diskriminierungen und in Fällen sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt sowie Stalking (siehe „Satzung zum Schutz vor sexueller Belästigung, sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sowie Stalking“ § 4).

Betroffene können sich an die zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der HU die dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der einzelnen Fakultäten und Institute wenden. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sind als Beratungs- und Beschwerdestelle in allen Fällen sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt zuständig. Sie beraten und unterstützen vertraulich und nehmen Beschwerden entgegen. Dabei steht es Betroffenen offen, sich an die dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte des Instituts oder aber die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät oder die zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, sowie jeweils deren Stellvertreterin(nen) zu wenden. Dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sind in dieses Amt gewählte Mitglieder der Institute und Fakultäten. Besteht aus diesem Grund, z.B. an kleinen Instituten, in der Betreuung von Betroffenen Sorge wegen möglicher Abhängigkeiten der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten gegenüber Personen unter Verdacht wird so sichergestellt, dass sich Betroffene auch an andere Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten wenden und dort unterstützt werden können.

Im Falle, dass es sich bei der beschuldigten Person um eine*n Studierende*n handelt, kann sich die betroffene Person auch mit einer schriftlichen Anzeige direkt an den Ordnungsausschuss der HU wenden. Sinnvoll ist es allerdings, sich vorab an eine in allen Fällen sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt primär zuständige Beratungs- und Beschwerdestelle zu wenden, d.h. an eine Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, die der betroffenen Person dann unterstützend zur Seite stehen kann.

Formen von sogenanntem **Victim Blaming** sind leider immer noch weitverbreitet. Alle Akteur*innen an der HU sollten ihr Verhalten im Umgang mit betroffenen Personen dahingehend reflektieren. Beispiele für Victim Blaming sind etwa Nachfragen, die den Fokus nicht auf die Gewalthandlung legen, sondern auf das Verhalten oder die Reaktion der betroffenen Person: Warum hast du dich nicht gewehrt? Wieso hast du nicht gleich davon erzählt? Eine weitere Form kann sein, dass das Erlebte bagatellisiert und damit verbundene negative Gefühle abgesprochen werden: Er hat dich doch nur am Arm berührt. War das wirklich so unangenehm? Es war bestimmt keine böse Absicht dahinter.

Untersuchungen zufolge traumatisieren solche Reaktionen Betroffene stark. Sie erleben diese Verantwortungsverschiebung (Täter-Opfer-Umkehr) als genauso schlimm und in manchen Fällen sogar schlimmer als die Tat selbst. Deshalb setzt sich die HU dafür ein, dass Betroffenen, die von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt berichten, zugehört und das Erlebte nicht infrage gestellt wird. Sensible Rückfragen können etwa sein: Wie hast du dich in der Situation gefühlt? Was brauchst du jetzt, damit es dir bessergeht?

Umgang mit Beschwerden und gemeldeten Fällen

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sind in ihrer Beratung an eine gesetzliche Schweigepflicht gebunden und beraten somit vertraulich und auf Wunsch anonym. Im **Beratungsgespräch** wird über die erlebte Situation gesprochen und gemeinsam erarbeitet, welche möglichen Handlungsoptionen und weiteren Vorgehensweisen offenstehen. Es werden gemeinsam Sofortmaßnahmen zum Schutz der betroffenen Personen besprochen. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte wird nur auf ausdrücklichen Wunsch der betroffenen Person tätig.

Verfahren unterhalb des formalen Beschwerdeverfahrens: Den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten stehen zunächst informelle Interventionsmöglichkeiten zur Verfügung. Voraussetzung ist hier, dass die Anonymität der Beratung suchenden Person – aber auch die der beschuldigten Person – gewahrt bleibt und keinesfalls anderen Personen mit einbezogen werden, die Auskunft über personenbezogene Daten erhalten. Hierbei kann die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte z.B. das Gespräch mit der beschuldigten Person

suchen oder – ohne jegliche Nennung von personenbezogenen Daten – Strukturveränderungen anstoßen. Je nachdem, wie der Fall gelagert ist (z.B. im Fall von Grenzen missachtenden Kolleg*innen, die wiederholt grenzüberschreitende Witze erzählen oder der Studiengruppe, in der sich Kommiliton*innen im Tonfall vergreifen) kann auch eine professionelle Mediation vermittelt werden. Außerdem nehmen die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten jederzeit und formlos anonymisierte Beschwerden entgegen.

Durch eine **formale Beschwerde** wird der Sachverhalt offiziell aufgenommen und untersucht. Sie ist daher das schärfste Instrument, welches die „Satzung zum Schutz vor sexueller Belästigung, sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sowie Stalking“ vorsieht, da für den*die Beschuldigten weitreichende rechtliche Konsequenzen drohen können. In der regelhaft schriftlichen Beschwerde wird die Situation sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt detailliert beschrieben und mögliche Zeug*innen werden benannt. Das Beschwerdeverfahren wird an die Universitätsleitung abgegeben, welche nach Prüfung des Sachverhalts über die notwendigen Maßnahmen entscheidet. Das kann beispielsweise bedeuten, dass sich die Personalabteilung mit dem Fall beschäftigt und ein arbeitsrechtliches Verfahren beginnt, an dessen Ende z.B. eine Ermahnung, eine Abmahnung oder eine Kündigung stehen kann. Für den Fall, dass es sich bei der beschuldigten Person um eine*n Studierende*n handelt, kann die Beschwerde an den Ordnungsausschuss weitergeleitet werden.

Da dieser rechtliche Weg jedoch bedeutet, dass sich auch die beschuldigte Person äußern kann und soll bzw. befragt wird, ferner auch mögliche weitere beteiligte Personen, ist hier eine Anonymität der Betroffenen nicht mehr zu gewährleisten. Auch wenn mit den Unterlagen natürlich weiterhin vertraulich umgegangen wird: Für viele Betroffene bedeutet eine formale Beschwerde daher oft eine erhebliche Überwindung und stellt einen großen Schritt dar. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten stehen Betroffenen in diesem Prozess stets unterstützend zur Seite. Bei Diskriminierung aufgrund weiterer Diskriminierungsmerkmalen steht allen Mitarbeitenden der HU außerdem eine offizielle AGG-Beschwerde offen. In diesen Fällen ist die HU-interne AGG-Beschwerdestelle zuständig. Studierenden steht eine LADG-Beschwerde gegenüber der HU offen, diese bezieht sich jedoch nicht auf Einzelpersonen.

Die Vorlage für eine Beschwerde sowie weitere Informationen finden Sie unter www.chancengerechtigkeit.hu-berlin.de ➔



Anhang

Satzung zum Schutz vor sexueller Belästigung, sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sowie Stalking

Satzung

zum Schutz vor sexueller Belästigung, sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sowie Stalking

Auf der Grundlage von § 5c Absatz 1 Ziffer 6 Berliner Hochschulgesetzes (BerlHG) in der Fassung vom 26. Juli 2011, zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 11.07.2023 (GVBl. S. 260), hat der Akademische Senat der Humboldt-Universität zu Berlin am 19.11.2024 gemäß § 5 Abs. 1 Buchst. b Nr. 4 der Verfassung der Humboldt-Universität in der Fassung der Bekanntmachung der Neufassung vom 24. Oktober 2013 (Amtliches Mitteilungsblatt der HU Nr. 47/2013 vom 28. Oktober 2013) folgende Satzung zum Schutz vor sexuellen Belästigungen, sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sowie Stalking erlassen.¹

Soweit in der vorliegenden Satzung auf gesetzliche Vorschriften Bezug genommen wird, sind diese in ihrer jeweils geltenden Fassung und in der Fassung dieser ggf. ersetzenden Gesetze für diese Satzung maßgeblich.

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Formen von sexueller Belästigung, sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sowie Stalking
- § 3 Grundsätze
- § 4 Beratung
- § 5 Verfahren unterhalb des formalen Beschwerdeverfahrens
- § 6 Formales Beschwerdeverfahren
- § 7 Maßnahmen
- § 8 Vertraulichkeit, Datenschutz
- § 9 In-Kraft-Treten

§ 1 Geltungsbereich

(1) Diese Satzung gilt für alle Mitglieder und Angehörige der Humboldt-Universität zu Berlin im Sinne von § 43 BerlHG, einschließlich aller Beschäftigter der Universität.

(2) Sie findet Anwendung, wenn mindestens eine beteiligte Person zum Personenkreis nach Satz 1 gehört und die sexuelle Belästigung, sexualisierte Diskriminierung und/oder Gewalt bzw. Stalking entweder in den Räumlichkeiten bzw. dem Universitätsgelände der Humboldt-Universität zu Berlin, in der dienstlichen digitalen Kommunikation oder auf andere Weise im hochschulrechtlichen, arbeits- oder dienstrechtlichen Zusammenhang z.B. über eine Beschäftigung oder ein Studium mit der Universität stattgefunden hat.

(3) Sexuelle Belästigung, sexualisierte Diskriminierung und Gewalt sowie Stalking stellen eine Verletzung

der Persönlichkeitsrechte der betroffenen Personen sowie eine massive Störung des Universitätsbetriebes dar. Die Humboldt-Universität zu Berlin trägt innerhalb ihres Zuständigkeitsbereiches gemäß Abs. 1 und Abs. 2 dafür Sorge, dass die Persönlichkeitsrechte von Menschen respektiert und gewahrt werden. Soweit sie zugleich eine Verletzung arbeitsvertraglicher, dienstrechtlicher und hochschulrechtlicher Pflichten darstellen, werden sexuelle Belästigung, sexualisierte Diskriminierung und Gewalt sowie Stalking entsprechend behandelt.

§ 2 Formen von sexueller Belästigung und sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sowie Stalking

(1) Die Begriffe (unmittelbare und mittelbare) Diskriminierung und sexuelle Belästigung werden gemäß § 4 Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) und § 12 Landesgleichstellungsgesetz (LGG) in der jeweils gültigen Fassung verwendet.

(2) Sexuelle Belästigungen sind Diskriminierungen. Sexuelle Belästigungen im Sinne von § 12 Absatz 2 LGG sind insbesondere unerwünschter Körperkontakt, unerwünschte Bemerkungen, Kommentare und Witze sexuellen Inhalts, Zeigen pornographischer Darstellungen am Arbeitsplatz sowie die Aufforderung zu sexuellen Handlungen, die bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(3) Stalking (unbefugtes Nachstellen im Sinne des § 238 StGB) erfasst alle Handlungen, die durch unmittelbare oder mittelbare Annäherungen in den persönlichen Lebensbereich der oder des Betroffenen eindringen und so dessen Handlungs- bzw. Entscheidungsfreiheit beeinträchtigen.

(4) Die Vorschriften des § 3 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) und anderer Schutzgesetze bleiben unberührt.

§ 3 Grundsätze

(1) Die Humboldt-Universität zu Berlin sieht es als ihre Aufgabe an, Mitglieder und Angehörige gemäß ihrer Verfassung vor sexueller Belästigung, sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sowie Stalking im Rahmen ihres Zuständigkeitsbereichs zu schützen sowie bereits einer Duldung solchen Verhaltens entgegenzutreten.

(2) Betroffene werden ermutigt, über sexuelle Belästigung, sexualisierte Diskriminierung und Gewalt sowie Stalking zu berichten, sich beraten zu lassen und sich zu beschweren. Personen, die solche Vorfälle beobachten oder von ihnen Kenntnis erlangen, werden bestärkt, den Betroffenen Hilfe anzubieten. Aus dem Ansprechen und Aufzeigen entsprechender Vorfälle erwachsen keinerlei Nachteile.

(3) Es gehört zur Dienstpflicht von Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen, sexuellen Belästigungen im Sinne des LGG, sexualisierter Diskriminierung und Gewalt von Beschäftigten entgegenzuwirken und bekannt gewordenen Fällen sexueller Belästigung nachzugehen (Vgl. § 12 Abs. 1 LGG). Die HU stellt den Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion zur Erfüllung dieser Dienstpflicht eine professionelle Struktur zur Seite. Teil dieser professionellen Struktur sind verpflichtende Fortbildungen, die die HU für alle Beschäftigten in Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen anbietet und durchführt.

(4) Die Humboldt-Universität zu Berlin leistet Aufklärungs- und Präventionsarbeit bezüglich sexueller Belästigung im Sinne des LGG, sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sowie Stalking an der Hochschule. Es werden aktuelle Informationsmaterialien zur Prävention von sexueller Belästigung, sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sowie Stalking erstellt und universitätsweit bereitgestellt.

§ 4 Beratung

(1) Von sexuellen Belästigungen, sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sowie Stalking Betroffene werden gemäß § 17 Abs. 7 LGG und § 5c Abs. 1 Ziffer 6 BerlHG von den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (FGB) und ihren Stellvertreterinnen beraten und unterstützt. Diese unterliegen nach § 16 Abs. 5 LGG sowie § 59 Absatz 7 BerlHG der Schweigepflicht und agieren parteiisch im Sinne der Betroffenen. Es ist der ratsuchenden Person freigestellt, ob sie eine dieser Ansprechpersonen auf dezentraler, Fakultäts- oder zentraler Ebene ins Vertrauen zieht. Die Zuständigkeiten anderer Beauftragter und Beratungsstellen der Humboldt-Universität zu Berlin bleiben von dieser Satzung unberührt.

(2) Das Ziel der vertraulichen Beratung durch die FGB und ihre Stellvertreterinnen besteht darin, den Betroffenen die Möglichkeit zur Aussprache zu geben und sie bei der Auswahl von Handlungsalternativen zu unterstützen. Insbesondere soll deutlich gemacht werden, dass die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte durch:

- Sofortmaßnahmen der FGB und deren Stellvertreterinnen (§ 5, Abs. 1)
- oder im Rahmen einer anonymisierten Beschwerde (§ 5, Abs. 2)
- oder eines professionellen Konfliktlösungsverfahrens (§ 5, Abs. 3)
- oder eines formalen Beschwerdeverfahrens (§ 6)

unterstützend tätig wird und darauf hinwirkt, dass die Dienststellenleitung und/oder andere hierzu Befugte verbindlich handeln.

(3) Den Betroffenen steht es innerhalb der Beratung frei, anonym zu bleiben.

(4) Alle weiteren Schritte können nur unter der Zustimmung und freiwilligen Teilnahme der betroffenen Person geschehen.

§ 5 Verfahren unterhalb des formalen Beschwerdeverfahrens

(1) Die FGB und deren Stellvertreterinnen beraten zu Sofortmaßnahmen und entwickeln zusammen mit den Betroffenen Möglichkeiten zum zeitnahen Schutz der Betroffenen, bei denen die Anonymität der betroffenen Personen gewahrt bleibt.

(2) Mit der Zustimmung der betroffenen Person kann die FGB oder deren Stellvertreterin das Gespräch mit der beschuldigten Person(en) in Folge einer anonymisierten Beschwerde suchen. Die anonymisierte Beschwerde zielt auf eine Verhaltensänderung der beschuldigten Person(en) und vermeidet ein Zusammentreffen der betroffenen und der beschuldigten Person(en). Die FGB und deren Stellvertreterinnen nehmen eine anonymisierte Beschwerde jederzeit und formlos entgegen.

(3) Es kann ein professionelles Verfahren zur Konfliktlösung gemäß § 8 der Richtlinie des Präsidenten sowie Dienstvereinbarung zwischen dem Präsidenten und dem Gesamtpersonalrat für ein respektvolles Miteinander an der Humboldt-Universität zu Berlin in minderschweren Fällen von sexualisierter Diskriminierung angestrebt werden. Ein solches Verfahren kann nur durchgeführt werden, wenn die betroffene und die beschuldigte Person ihre freiwillige Teilnahme erklären.

§ 6 Formales Beschwerdeverfahren

(1) Personen die geltend machen, sexuelle Belästigung, sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sowie Stalking im Geltungsbereich nach § 1 ausgesetzt (gewesen) zu sein, haben die Möglichkeit, bei den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und deren Stellvertreterinnen auf dezentraler, Fakultäts- oder zentraler Ebene der Humboldt-Universität formal Beschwerde einzureichen.

(2) Anonymität ist innerhalb des Beschwerdeverfahrens nicht möglich, da der Person, der ein Fehlverhalten vorgehalten wird, Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben werden muss. Die Vertraulichkeit des Verfahrens ist weiterhin von allen am Verfahren beteiligten Personen zu bewahren. Das formelle Beschwerdeverfahren schließt auch die Mitteilung über den Verstoß gegenüber der Dienststellenleitung ein, bedarf aber des Einverständnisses der Betroffenen.

¹ Die Universitätsleitung hat die Satzung am 5.12.2024 bestätigt.

(3) Die Beschwerde soll schriftlich erhoben werden. Die Beschwerde hat die Ereignisse, die als sexuelle Belästigung, sexualisierte Diskriminierung oder Stalking erfahren wurden zu beschreiben. Die Beschwerde muss Informationen dazu enthalten, welche andere Stellen bereits über die Vorfälle informiert wurden und ob von diesen bereits Maßnahmen eingeleitet wurden.

(4) Benötigen Betroffene weitere Hilfsmittel oder Dolmetscher*innen, um sich zu erklären, werden diese von den FGB und deren Stellvertreterinnen beauftragt. Betroffene können sich, soweit keine Rechtsvorschriften entgegenstehen, von einer Vertrauensperson begleiten lassen.

(5) Zur Erfüllung ihrer Aufgaben nach Absatz 1 können die FGB und deren Stellvertreterinnen – sofern die Betroffenen damit einverstanden sind – in Fällen intersektionaler Diskriminierung weitere beratende Personen oder Einrichtungen mit zusätzlicher Expertise zwecks Unterstützung einbeziehen.

(6) Absatz 5 gilt unter der Voraussetzung, dass der Hinzuziehung weiterer Personen keine gesetzlichen Regelungen entgegenstehen (z.B. Beschränkung von Beistandspersonen für betroffene Personen auf anwaltliche Beistandspersonen in Disziplinarverfahren).

(7) Die FGB und ihre Stellvertreterinnen sind dafür verantwortlich, den Beschwerdevorgang zu dokumentieren und im Fall der dezentralen FGB und deren Stellvertreterinnen bei der zentralen FGB und deren Stellvertreterinnen zu hinterlegen. Dies erfolgt unabhängig von ggf. stattfindenden behördlichen Ermittlungen.

(8) Im Fall einer formalen Beschwerde, geben die FGB und deren Stellvertreterinnen das Verfahren unverzüglich an die Hochschulleitung ab, vorausgesetzt der*die Betroffene gibt hierzu sein*ihre Einverständnis. Unbeschadet der tatsächlichen Feststellungen durch die FGB und deren Stellvertreterinnen prüft die Hochschulleitung den Sachverhalt. Zur Vorbereitung dienst- oder arbeitsrechtlicher Maßnahmen kann sie Weisungen zur Aufklärung des Sachverhalts erteilen. Die Hochschulleitung entscheidet über die notwendigen Maßnahmen.

(9) Kann ein Fehlverhalten nicht festgestellt werden, teilt die Hochschulleitung dies den Beteiligten schriftlich mit und beendet damit das Verfahren, sofern die Mitteilung nach den gesetzlichen Vorschriften nicht durch eine andere Stelle zu erfolgen hat.

§ 7 Maßnahmen

(1) Bei sexueller Belästigung, sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sowie Stalking gemäß §2 sind die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Person(en) und zur Beseitigung der Diskriminierung zeitnah zu ergreifen (Interventionspflicht). Die Universität hat Maßnahmen zu treffen oder zu verstärken, damit vergleichbare Verstöße vermieden werden (Präventionspflicht).

(2) Bei hinreichendem Verdacht für ein Dienstvergehen gegenüber Beamt*innen wird ein Disziplinarverfahren gem. §§ 5 bis 12 des Disziplinargesetzes des Landes Berlin (DiszG Land Bln) eingeleitet, das eine oder mehrere der folgenden Maßnahmen nach sich ziehen kann:

1. Verweis
2. Geldbuße
3. Kürzung der Dienstbezüge
4. Zurückstufung und
5. Entfernung aus dem Beamtenverhältnis
6. Kürzung oder Aberkennung des Ruhegehalts.

(3) Nach geltendem Arbeitsrecht können folgende arbeitsrechtliche Maßnahmen gegen Tarifbeschäftigte ergriffen werden:

1. Ermahnung
2. Abmahnung
3. Umsetzung oder Versetzung
4. Kündigung.

(4) Studierende müssen insbesondere mit folgenden Maßnahmen rechnen:

- Ausschluss von der Nutzung universitärer Einrichtungen,
- Einschränkung, bzw. Entzug der IT-Nutzungsberechtigung von HU Diensten,
- Hausverbot.

(5) Unbeschadet des Rechts der diskriminierten oder belästigten Person, eine Strafanzeige gegen die belästigende Person zu erstatten, kann im Einvernehmen mit der betroffenen Person auch die Universität eine solche Anzeige erstatten.

§ 8 Vertraulichkeit, Datenschutz

(1) Soweit in dieser Satzung und in anderen Rechtsvorschriften nicht anders geregelt oder von den Betroffenen ausdrücklich autorisiert, wird das Verfahren vertraulich geführt, Anhörungsrechte bleiben unberührt. Der Kreis der am Verfahren Beteiligten ist möglichst klein zu halten. Jedoch muss die Beteiligung aller notwendigen Stellen bei der Umsetzung der Maßnahmen gewährleistet werden. Die Verarbeitung personenbezogener Daten auf Grund dieser Satzung erfolgt nur, soweit sie im Einzelfall für das Beschwerdeverfahren oder die weitere Bearbeitung durch die zuständige Stelle notwendig ist.

(2) Unterlagen und elektronische Dateien mit personenbezogenen Daten, die während der Beratungen entstanden sind, sind von den Verantwortlichen in der Regel sechs Monate nach Abschluss der Bearbeitung zu vernichten bzw. zu löschen. Anstelle der Löschung kann auch eine Anonymisierung stattfinden. Werden gegenüber Beschäftigten der HU Maßnahmen nach §7 ergriffen, werden die begründenden Unterlagen Bestandteil der Personalakten. Für sie gelten die arbeits- oder beamtenrechtlichen Löschfristen. Weitere vorgangsbezogene Dokumente, die im Rahmen des Beschwerdeverfahrens angelegt und genutzt werden, sind in der Regel zwei Jahre nach Beendigung des Verfahrens zu vernichten bzw. zu löschen.

§ 9 In-Kraft-Treten

Diese Satzung tritt am Tag nach der Veröffentlichung im „Ämtlichen Mitteilungsblatt“ der Humboldt-Universität zu Berlin in Kraft. Gleichzeitig wird diese Satzung auf der Homepage der Universität veröffentlicht und den Mitarbeitenden bei Einstellung bzw. Amtsantritt ausgehändigt.

Abkürzungsverzeichnis

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz	AGG
Berliner Hochschulgesetz	BerHGG
Bundeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten	bukof
Computer- und Medienservice	CMS
Frauen, Lesben, Inter*, nichtbinäre, Trans* und agender Personen	FLINTA*-Personen
Hinweisgeberschutzgesetz	HinSchG
Landesantidiskriminierungsgesetz	LADG
Landesgleichstellungsgesetz	LGG
Strafgesetzbuch	StGB
Strafprozessordnung	StOP

Zentrum Chancengerechtigkeit

E-Mail: chancengerechtigkeit@hu-berlin.de

chancengerechtigkeit.hu-berlin.de ↗



charta der vielfalt

UNTERZEICHNET

HGM HOCHSCHULISCHES
GESUNDHEITS
MANAGEMENT
gemeinsam | gesund | gestalten

BCP Berliner
Chancengleichheitsprogramm