

# Amtliches Mitteilungsblatt



Die Präsidentin

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

---

Herausgeber: Die Präsidentin der Humboldt-Universität zu Berlin  
Unter den Linden 6, 10099 Berlin

**Nr. 02/2025**

Satz und Vertrieb: Abteilung Kommunikation, Marketing und  
Veranstaltungsmanagement

**34. Jahrgang/09.01.2025**

---



# Satzung

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

Auf der Grundlage von § 5c Absatz 1 Ziffer 6 Berliner Hochschulgesetzes (BerHGG) 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.<sup>1</sup>

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 BerHGG, 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.

<sup>1</sup> Die Universitätsleitung hat die Satzung am 5.12.2025 bestätigt.

(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 BerIHG von den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (FGB) und ihren Stellvertreterinnen beraten und unterstützt. Diese unterliegen nach § 16 Abs. 5 LGG sowie § 59 Absatz 7 BerIHG 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) infolge 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.

(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 Löschrufen. Weitere vorgangsbezogene Dokumente, die im Rahmen des Beschwerdeverfahren 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 „Amtlichen 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.