



# Ordnung zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt der Technischen Hochschule Köln

Vom 15. April 2020

Herausgegeben am 15. April 2020

**Technology**  
**Arts Sciences**  
**TH Köln**

# **Ordnung zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt der Technischen Hochschule Köln**

**Vom**

**15. April 2020**

Aufgrund des § 2 Absatz 4 Satz 1 und des § 22 Absatz 1 Satz 1 Nr. 3 des Gesetzes über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen, Hochschulgesetz (HG) vom 16. September 2014 (GV. NRW. S. 547), zuletzt geändert durch Gesetz vom 12. Juli 2019 (GV. NRW. S. 425), berichtigt am 24. September 2019 (GV. NRW. S. 593), hat die Technische Hochschule Köln (TH Köln) die folgende Ordnung erlassen:

# Inhalt

<b>Präambel.....</b>	<b>3</b>
<b>§ 1 Ziele.....</b>	<b>3</b>
<b>§ 2 Anwendungsbereich .....</b>	<b>3</b>
<b>§ 3 Begriffsbestimmung.....</b>	<b>4</b>
<b>§ 4 Grundsätze .....</b>	<b>4</b>
<b>§ 5 Prävention und Sensibilisierung .....</b>	<b>5</b>
<b>§ 6 Erstkontakt und Beratungsstellen .....</b>	<b>5</b>
<b>§ 7 Informelles Verfahren.....</b>	<b>6</b>
<b>§ 8 Formelles Verfahren.....</b>	<b>7</b>
<b>§ 9 Weitere Schutzbestimmungen .....</b>	<b>9</b>
<b>§ 10 Beauftragte*r für Fälle sexualisierter Diskriminierung und Gewalt .....</b>	<b>9</b>
<b>§ 11 Inkrafttreten.....</b>	<b>9</b>

## Präambel

Die TH Köln setzt sich gezielt für Diversität, Perspektivenvielfalt und Chancengerechtigkeit ein und fördert eine Organisationskultur, in der individuelle, soziale und kulturelle Vielfalt als Bereicherung und als Qualitätsmerkmal verstanden wird. Sie setzt sich durch den Erlass von Ordnungen und in Form von Präventionsangeboten aktiv gegen Diskriminierung ein. In diesem Sinne lehnt die TH Köln jede Art der sexualisierten Diskriminierung und Gewalt ab.

Trotzdem sind Hochschulen und damit auch die TH Köln als Teil der Gesellschaft und besonders aufgrund der „bestehenden Betreuungs- und Abhängigkeitsverhältnisse anfällig für verschiedene Formen des Machtmissbrauchs“. Eine besonders schwere Form eines solchen Machtmissbrauchs stellt die sexualisierte Diskriminierung und Gewalt dar.

Daher übernimmt die TH Köln Verantwortung und ergänzt mit dieser Ordnung die Handlungsmöglichkeiten und -pflichten nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vom 14. August 2006, um das Persönlichkeitsrecht aller Mitglieder, Angehörigen und Gäste der Hochschule zu stärken und sie vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext zu schützen.

## § 1 Ziele

- (1) Die TH Köln soll ein gewalt- und diskriminierungsfreier Raum sein.
- (2) Durch die Ordnung sollen von sexualisierter Diskriminierung oder Gewalt betroffene Personen ausdrücklich ermutigt und aufgefordert werden, ihre Rechte wahrzunehmen. Sie werden dabei unterstützt und ihr Schutz wird beachtet.
- (3) Die Ordnung beachtet auch die Unterstützung der beschuldigten Person. Gegebenenfalls wird sie zur Verantwortung gezogen, ebenso wie es ihr ermöglicht werden soll, ihr Verhalten nachhaltig zu ändern.
- (4) Die eindeutigen Verfahrensabläufe bei einem Verstoß gegen das Verbot von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt und eine Übersicht zu den gegebenenfalls einzuleitenden Sanktionen sollen Verfahrenssicherheit schaffen.

## § 2 Anwendungsbereich

- (1) Diese Ordnung gilt für alle Mitglieder und Angehörigen der TH Köln im Sinne des § 9 HG einschließlich der extern Promovierenden und der Lehrbeauftragten. Sie gilt gleichermaßen in der Hochschule sowie im dienstlichen oder den Lehr-/ Lernkontext betreffenden Umgang außerhalb.
- (2) Diese Ordnung findet auch Anwendung bei sexualisierter Diskriminierung und Gewalt von Dritten, beziehungsweise gegen Dritte auf dem Hochschulgelände, wenn mindestens eine beteiligte Person zum Personenkreis nach Absatz 1 gehört.

## § 3 Begriffsbestimmung

- (1) Der in dieser Ordnung verwendete Begriff „sexualisiert“ geht davon aus, dass die hier benannte Diskriminierung, Belästigung oder Gewalthandlung häufig nicht durch sexuelle Bedürfnisse motiviert ist. Sexualität oder sexuelle Handlungen werden dabei instrumentalisiert, um Macht auszuüben und Überlegenheit auszudrücken.
- (2) Sexualisierte Diskriminierung und Gewaltanwendung ist eine (persönlich empfundene) Grenzüberschreitung, welche die Würde der betroffenen Person verletzt.
- (3) Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt ist besonders schwerwiegend, wenn in ihrem Zusammenhang ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Als besonders verwerfliche Verfehlung gilt sexualisierte Diskriminierung und Gewalt, bei der ein Abhängigkeitsverhältnis ausgenutzt, persönliche oder berufliche Nachteile angedroht beziehungsweise Vorteile in Aussicht gestellt werden oder sich die sexualisierte Diskriminierung und Gewalt gegen eine minderjährige Person richtet.
- (4) Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt kann sich in unerwünschten verbalen oder non-verbalen Äußerungen ebenso wie in unerwünschten physischen Übergriffen äußern, zum Beispiel durch:
  - Witze oder Bemerkungen mit sexuellem Inhalt
  - Zeigen, Verteilen oder sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen
  - Sexuell gefärbte Gesten oder Verhaltensweisen
  - (Digitale) Inhalte, z. B. Nachrichten oder Posts in sozialen Netzwerken mit sexuellen Anspielungen
  - Herabwürdigenden Sprachgebrauch, z. B. durch entwürdigende oder beleidigende Sprüche oder Behauptungen über die Person oder deren Körper ebenso wie Bemerkungen über körperliche Vorzüge und Schwächen
  - zudringliche Einladungen oder ähnliche Verhaltensweisen, die von der betroffenen Person als „Anmachen“ verstanden werden
  - Verfolgen, Nachstellen, wiederholtes Belästigen, Bedrohen oder Terrorisieren einer Person
  - Körperliche Nähe oder Übergriffe, auch sexuell anzügliche und peinliche Berührungen gegen den Willen einer Person
  - Die Aufforderung zu oder Durchführung von nicht einvernehmlichen sexuellen Handlungen
  - Diskriminierung aufgrund von Genderidentität oder sexueller Orientierung.

## § 4 Grundsätze

- (1) Die TH Köln verbietet jede Form von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt. Die Hochschule sieht es als ihre Pflicht an, die Mitglieder und Angehörigen vor jedweder Form von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt zu schützen. Alle Hochschulmitglieder und -angehörigen haben durch ihr Verhalten zu einem Studien- und Arbeitsklima beizutragen, in

dem die Persönlichkeitsrechte aller anderen Mitglieder, Angehörigen und Besucher\*innen respektiert werden.

- (2) Die TH Köln betrachtet den kompetenten Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt als wichtigen Bestandteil von Führungskompetenz. Personen, die Führungsaufgaben wahrnehmen und Beschäftigte mit Lehr-, Ausbildungs- und Leitungsfunktionen, sind in besonderer Weise verpflichtet, in ihrem Bereich geeignete Maßnahmen zu ergreifen, damit sexualisierte Diskriminierung und Gewalt unterbleiben beziehungsweise abgestellt werden. Personen mit Führungsaufgaben sind verpflichtet, im Rahmen ihrer Zuständigkeit jedem Hinweis auf sexualisierte Diskriminierung und Gewalt nachzugehen oder den Fall mit der\*dem eigenen Dienstvorgesetzten zu besprechen.
- (3) Die TH Köln stellt ihren Mitgliedern und Angehörigen aktuelle Informationen zum Thema sexualisierte Diskriminierung und Gewalt zur Verfügung. Für Personen, die Führungsaufgaben wahrnehmen und Beschäftigte mit Lehr-, Ausbildungs- und Leitungsfunktion, ebenso wie die im Folgenden benannten Beratungs- und Beschwerdestellen gibt es verpflichtende definierte Fortbildungsangebote.
- (4) Um die Persönlichkeitsrechte aller Beteiligten so gut wie möglich zu schützen, sind nur die an dem im Folgenden dargestellten Verfahren beteiligten Personen einzubeziehen. Die Namen der betroffenen Person und der beschuldigten Person sind soweit wie möglich zu anonymisieren und nur offenzulegen, wenn dies für das weitere Verfahren erforderlich ist.
- (5) Der Person, die im Rahmen des informellen oder des formellen Verfahrens eine Beschwerde vorbringt und der gegebenenfalls hinzugezogenen Beratungsstelle darf dadurch keine Benachteiligung entstehen.
- (6) Das Recht der betroffenen Person, Verstöße gegen die sexuelle Selbstbestimmung im Sinne des Strafrechts, Zivilrechts, Verwaltungsrecht oder sonstiger Gesetze zu verfolgen und anzuzeigen, bleibt von dieser Ordnung unberührt.
- (7) Die Hochschulleitung stellt die benötigten Ressourcen für die im Folgenden aufgezeigten Verfahren und die in den Anlagen verabschiedeten Maßnahmen zur Verfügung.

## § 5 Prävention und Sensibilisierung

- (1) Die TH Köln verpflichtet sich zu konkreten Maßnahmen zur Prävention und Sensibilisierung für sexualisierte Diskriminierung und Gewalt.
- (2) Der Katalog der Präventions- und Sensibilisierungsmaßnahmen wird in einer separaten Anlage spätestens sechs Monate nach Inkrafttreten der Ordnung verabschiedet und regelmäßig alle drei Jahre überprüft und aktualisiert. Dies erfolgt durch den Arbeitskreis gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt und wird unterstützt durch jeweils geeignete Evaluationen der einzelnen Präventions- und Sensibilisierungsmaßnahmen.

## § 6 Erstkontakt und Beratungsstellen

- (1) Der Erstkontakt dient der betroffenen Person zur Information über Unterstützungsmöglichkeiten und Handlungsoptionen ebenso wie zur Meldung eines Vorfalls. Die betroffene Person hat nach dem Erstkontakt die Entscheidung darüber, ob sie es bei der Beratung belassen oder weitere Beratungen in Anspruch nehmen möchte oder ob

der Fall im Rahmen des informellen Verfahrens (§ 7) oder des formellen Verfahrens (§ 8) weiter verfolgt werden soll.

(2) Im Rahmen der Beratung hat die betroffene Person ein uneingeschränktes Recht auf Anonymität.

(3) Beratungsstellen der TH Köln sind:

für Studierende:

- Gleichstellungsbeauftragte der Fakultäten
- Zentrale Gleichstellungsbeauftragte
- AStA, insbesondere Referat LGBT\*
- Zentrale Studienberatung
- Beauftragte\*r für Studierende mit Beeinträchtigung
- Beauftragte\*r für Fälle sexualisierter Diskriminierung und Gewalt (§ 10)
- Antidiskriminierungsstelle der Fakultät (wenn vorhanden)

für Beschäftigte:

- Gleichstellungsbeauftragte der Fakultäten
- Zentrale Gleichstellungsbeauftragte
- Personalrat der Beschäftigten in Technik und Verwaltung
- Personalrat der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten
- Vertretung der Belange studentischer Hilfskräfte
- Jugend- und Auszubildendenvertretung
- Schwerbehindertenvertretung
- Beauftragte\*r für Fälle sexualisierter Diskriminierung und Gewalt (§ 10)

für Besucher\*innen:

- Zentrale Gleichstellungsbeauftragte

(4) Zum Zweck der Prävention sind die Beratungsstellen verpflichtet, die ihnen bekannt gewordenen Verdachtsfälle ebenso wie die stattgefundenen Beratungen als Fallzahlen anonymisiert den Beauftragten für Fälle sexualisierter Diskriminierung und Gewalt jeweils zum Semesterende gesammelt zu melden.

## § 7 Informelles Verfahren

(1) Das informelle Verfahren bietet bei einem Vorfall sexualisierter Diskriminierung oder Gewalt die Möglichkeit zur informellen Aufarbeitung.

- (2) Nach dem Erstkontakt (§ 6) sind im Rahmen eines informellen Verfahrens folgende Schritte möglich:
- Persönliches Gespräch der betroffenen Person und einer Beratungsstelle oder einer Beratungsstelle mit der beschuldigten Person mit dem Hinweis auf das Verbot von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt
  - Persönliches Gespräch der betroffenen Person und einer Beratungsstelle oder einer Beratungsstelle, einer\*inem Vorgesetzten und der beschuldigten Person mit dem Hinweis auf das Verbot von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt

Die betroffene Person ist, wenn sie nicht selbst bei dem Gespräch anwesend ist, über den Inhalt und das Ergebnis des Gesprächs zu informieren.

- (3) Zum Zweck der Prävention sind die Beratungsstellen verpflichtet, die ihnen bekannt gewordenen Verdachtsfälle ebenso wie die informellen Verfahren als Fallzahlen anonymisiert den Beauftragten für Fälle sexualisierter Diskriminierung und Gewalt jeweils zum Semesterende gesammelt zu melden.

## § 8 Formelles Verfahren

- (1) Das formelle Verfahren erweitert das Beschwerderecht nach § 13 Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vom 14. August 2006 um den in § 2 beschriebenen Personenkreis. Es ist als zweistufiges Verfahren konzipiert und dient dazu, die Dienststelle zu informieren und gegebenenfalls angemessene, sanktionierende Maßnahmen einzuleiten.
- (2) Das formelle Verfahren kann durch ein vorhergehendes informelles Verfahren (§ 7) oder das unmittelbare Vorbringen einer Beschwerde bei den folgenden Beschwerdestellen eingeleitet werden:
- a) Leitung des Hochschulreferates Justizariat
  - b) Beauftragte\*r für Fälle sexualisierter Diskriminierung und Gewalt (§ 10)
- (3) Zur Unterstützung können die Beratungsstellen (§ 6 (3)) von den betroffenen Personen hinzugezogen werden.
- (4) Das zweistufige Verfahren umfasst folgende Schritte:

### 1. Sachverhaltsermittlung und Prüfung:

Die Leitung des Hochschulreferates Justizariat hat die Sachverhaltsermittlung durchzuführen. Dazu wird nach Eingang der schriftlichen oder mündlichen Beschwerde zunächst die betroffene Person befragt, wenn dies z. B. im Rahmen des Erstkontaktes nicht bereits erfolgt ist. Die beschuldigte Person bekommt die Möglichkeit, eine schriftliche oder mündliche Stellungnahme abzugeben. Ergänzend können Dritte aus dem Umfeld (immer mit Hinweis auf das Maßregelungsverbot § 16 AGG) befragt und Beweismittel hinzugezogen werden.

Parallel zur Sachverhaltsermittlung sollte die Leitung des Hochschulreferates Justizariat bereits Vorschläge erarbeiten, um Abhilfe zu schaffen, wenn ein Verstoß gegen das Verbot der sexualisierten Diskriminierung und Gewalt vorliegt. Das Hochschulreferat Justizariat dokumentiert alle Schritte der Sachverhaltsermittlung und Prüfung und informiert die Hochschulleitung als Entscheidungsinstanz für gegebenenfalls



einleitende Sanktionen sowie die Beschwerde führende Person und die beschuldigte Person über das Ergebnis der Prüfung.

**2. Sanktionen bei einem Verstoß gegen das Verbot der sexualisierten Diskriminierung und Gewalt:**

Liegt ein Verstoß vor, ist die Hochschulleitung verpflichtet, im Einzelfall angemessene und geeignete Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung zu ergreifen. Sanktionen disziplinarischer Art gegenüber Bediensteten erfolgen im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten ohne Ansehen der Person.

Sanktionen gegen die beschuldigte Person können je nach Status und Schwere des Verstoßes gegen das Verbot von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sein:

- Mündliche oder schriftliche Belehrung
- Durchführung eines formalen Dienstgesprächs
- Schriftliche Abmahnung
- Einleitung eines Disziplinarverfahrens
- Entzug der Vorgesetztenfunktion
- Versetzung der beschuldigten Person
- Fristgerechte oder fristlose Kündigung
- Ausschluss von der Nutzung der Einrichtungen der TH Köln
- Ausschluss von einer Lehrveranstaltung
- Hausverbot
- Exmatrikulation

Es können je nach Erforderlichkeit auch mehrere Sanktionen zur Ahndung eines Verstoßes verhängt werden.

- (5) Eine Beschwerde kann jederzeit und ohne die Angabe von Gründen zurückgenommen und das Beschwerdeverfahren damit eingestellt werden. Allerdings ist die Beschwerdestelle in diesem Fall trotzdem verpflichtet, eine weiterführende Prüfung des Sachverhaltes vorzunehmen, wenn sie es im Sinne der Fürsorgepflicht der TH Köln für notwendig erachtet.
- (6) Mit dem Einverständnis der betroffenen Person behält sich die TH Köln vor, bei schweren Fällen sexualisierter Diskriminierung und Gewalt Strafanzeige durch die\*den Präsident\*in, beziehungsweise die\*den Vizepräsident\*in für Wirtschafts- und Personalverwaltung zu erstatten.
- (7) Zum Zweck der Prävention sind die Beschwerdestellen verpflichtet, die Beschwerdeverfahren und die Ergebnisse der jeweiligen Prüfung anonymisiert den Beauftragten für Fälle sexualisierter Diskriminierung und Gewalt jeweils zum Semesterende gesammelt zu melden. Dazu sind folgende Informationen in diesem Zuge weiterzuleiten:
  - Ergebnis der Prüfung
  - Wenn die Prüfung zu dem Ergebnis kommt, dass sexualisierte Diskriminierung und Gewalt vorlag, auch:
    - Den Status der betroffenen und der beschuldigten Person

- Die Schwere des Vorfalls (verbale, non-verbale, mediale Äußerung oder körperlicher Übergriff z. B. Vergewaltigung)
- Der Ort der Belästigung
- Die gegebenenfalls getroffenen Maßnahmen.

## § 9 Weitere Schutzbestimmungen

- (1) Die Rechte aller Beteiligten auf Daten- und Persönlichkeitsschutz werden gewahrt.
- (2) Die TH Köln nimmt eine Sorgfalts- und Schutzpflicht allen Mitgliedern, Angehörigen und Gästen gegenüber wahr. Sie trägt deshalb dafür Sorge, dass einer zu Unrecht beschuldigten Person ebenso wie Hinweisgeber\*innen keine Nachteile entstehen.

## § 10 Beauftragte für Fälle sexualisierter Diskriminierung und Gewalt

- (1) Ein\*e Beauftragte\*r für Fälle sexualisierter Diskriminierung und Gewalt und ein\*e Stellvertreter\*in wird durch das Präsidium bestellt. Dazu unterbreitet das Präsidium dem Senat einen Personalvorschlag. Erhebt sich dort kein Widerspruch, beschließt das Präsidium die Ernennung und übersendet den Beauftragten ein Bestimmungsschreiben. Die Personen sollen unterschiedlichen Geschlechtern angehören.
- (2) Die Beauftragten nehmen die ihnen in dieser Ordnung zugewiesenen Aufgaben wahr und berichten regelmäßig dem Präsidium und mindestens einmal im Jahr dem Senat über ihre Tätigkeit.
- (3) Die Beauftragten unterliegen bei der Wahrnehmung der zugewiesenen Aufgaben in besonderem Maße der Verschwiegenheit.

## § 11 Inkrafttreten

Diese Ordnung tritt am Tag nach ihrer Veröffentlichung in den Amtlichen Mitteilungen der TH Köln in Kraft, zugleich tritt die „Richtlinie zur Vermeidung von sexueller Belästigung und Gewalt an der Fachhochschule Köln vom 21. Dezember 1999“ (Amtliche Mitteilung 2000 – Sonderreihe Nummer 1 vom 14. Januar 2000) außer Kraft.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats der TH Köln vom 27. November 2019.

Köln, den 15. April 2020

Der Präsident  
der Technischen Hochschule Köln

Prof. Dr. Stefan Herzig