

# **Richtlinie zum Umgang mit Diskriminierung, sexualisierter Gewalt und Mobbing an der Universität zu Köln**

**vom 15.02.2019**

Aufgrund der §§ 2 Abs. 4 Satz 1, 22 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 des Gesetzes über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Hochschulgesetz – HG) in der Fassung des Hochschulzukunftsgesetzes (HZG) vom 16.09.2014 (GV.NRW. S. 574), zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes zur Sicherung der Akkreditierung von Studiengängen in Nordrhein-Westfalen vom 17.10.2017 (GV.NRW. S. 806), in Verbindung mit den §§ 12 Abs. 5, 13 Abs. 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) vom 14.08.2006 (BGBl. I S. 1897), zuletzt geändert durch Artikel 8 des Gesetzes vom 03.04.2013 (BGBl. I S. 610), hat die Universität zu Köln folgende Richtlinie erlassen:

## **Inhaltsübersicht**

Präambel

§ 1 Anwendungsbereich

§ 2 Begriffsbestimmung

§ 3 Allgemeines Verbot

§ 4 Pflichten der Hochschulleitung und von Personen mit Leitungsaufgaben

§ 5 Sensibilisierung und Prävention

§ 6 Beratungs- und Beschwerdeverfahren

§ 7 Informelles Verfahren: Beratung

§ 8 Formelles Verfahren: Beschwerde

§ 9 Sanktionen

§ 10 Datenerfassung

§ 11 Inkrafttreten

## **Präambel**

Die Universität zu Köln versteht sich gemäß ihres Leitbildes „Vielfalt und Chancengerechtigkeit“ als ein diskriminierungsfreier, sicherer und gewaltfreier Studien-, Lehr- und Arbeitsort, an dem alle einen fairen, wertschätzenden und respektvollen Umgang miteinander pflegen. Hierzu fordert sie alle Mitglieder und Angehörigen auf, Verantwortung für sich und andere zu übernehmen und fördert eine Kultur des Hinsehens und Benennens von diskriminierendem, übergreifendem oder gewalttätigem Verhalten. Aus Sicht der Betroffenen gilt es, größtmögliche Sicherheit und umfassenden Schutz zu erhalten. Verursachende sollen adäquat zur Verantwortung für ihre Handlungen gezogen werden, es soll ihnen gleichzeitig ermöglicht werden, ihr Verhalten nachhaltig zu verändern.

Die Universität zu Köln weist mit der Richtlinie nachdrücklich darauf hin, dass sie Diskriminierung, sexualisierte Gewalt und Mobbing nicht duldet und übernimmt innerhalb ihres

Zuständigkeitsbereichs die Verantwortung für die Wahrung der Persönlichkeitsrechte aller ihrer Mitglieder und Angehörigen. Zweck dieser Richtlinie ist es, zu sensibilisieren sowie Maßnahmen zur Prävention und Verfahrenswege zur Intervention aufzuzeigen.

## **§ 1**

### **Anwendungsbereich**

(1) Diese Richtlinie gilt für alle Mitglieder und Angehörige der Universität zu Köln (§ 9 HG NW), unabhängig von einer nur vorübergehenden, gastweisen oder hauptberuflichen Beschäftigung, sowie für alle Auszubildenden oder sonstigen im Rahmen ihrer Ausbildung beschäftigten Personen.

(2) Diese Richtlinie gilt für alle Funktionsbereiche der Universität.

## **§ 2**

### **Begriffsbestimmung**

(1) Diskriminierung bedeutet Herabsetzung, Geringschätzung, Nichtbeachtung, Ausschluss oder Gewalt gegenüber Personen aufgrund tatsächlicher oder zugeschriebener gruppenspezifischer Merkmale wie Geschlecht<sup>1</sup>, sexueller Orientierung/Identität, Herkunft, Behinderung/Krankheit, Religion/Weltanschauung, Alter oder aufgrund weiterer individueller Differenzierungsmerkmale (z.B. Aussehen, institutionelle Zugehörigkeit in einer Organisation). Eine Mehrfachdiskriminierung liegt vor, sobald Personen gleichzeitig mehreren benachteiligten Gruppen angehören und in Situationen geraten, in denen aus mehr als einem Grund diskriminiert wird.

a) Eine direkte bzw. unmittelbare Diskriminierung durch Personen oder die Institution kann vorliegen, wenn eine Handlung, Regelung oder Maßnahme offensichtlich eine objektivierbare, d.h. nachvollziehbare und nachprüfbare Ungleichbehandlung einer Person oder von Personengruppen zur Folge hat.

b) Eine indirekte bzw. mittelbare Diskriminierung durch Personen oder die Institution kann vorliegen, wenn eine Handlung, Regelung oder Maßnahme zwar neutral formuliert ist und keine offensichtliche Benachteiligung bestimmter Gruppen enthält, sich in ihrer konkreten Anwendung jedoch nachweislich so auswirkt, dass die Angehörigen einer bestimmten Gruppe regelmäßig benachteiligt werden.

(2) Als sexualisierte Gewalt werden alle Verhaltens- und Handlungsweisen verstanden, die in sexueller Hinsicht diskriminierend, beleidigend oder demütigend sind und die zur Folge haben, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird. Dieses Verhalten beinhaltet u.a.:

- sexualisierte nonverbale und verbale Kommunikation,
- herabwürdigende sexualisierte Darstellungen,
- tätliche Übergriffe.

---

<sup>1</sup> Hierunter wird sowohl das juristische Geschlecht als auch das Identifikationsgeschlecht gefasst.

(3) Mobbing ist eine konfliktbeladene Kommunikation oder Handlung zwischen/unter einzelnen oder mehreren Beteiligten, bei der die betroffene Person unterlegen ist und von einer oder mehreren Personen wiederholt und systematisch, oft über einen längeren Zeitraum ausgegrenzt oder direkt oder indirekt angegriffen wird. Dieses Verhalten beinhaltet u.a.:

- systematische Verbreitung von diskreditierenden Gerüchten,
- systematische Verweigerung von studien- oder arbeitsrelevanten Informationen,
- Beleidigungen, ehrverletzende und demütigende Behandlung.

(4) Die hier genannten Begriffsbestimmungen ergänzen die Begrifflichkeit zu Benachteiligungen i.S.d. § 3 AGG, sie stellen keinen abschließenden Katalog dar, sondern dienen der besseren Klärung der Fälle, die unter diese Richtlinie fallen. Hierunter können auch Verhaltens- und Handlungsweisen fallen, die als Stalking verstanden werden. Stalking ist das unbefugte, beharrliche Nachstellen und Ausspähen von Hochschulangehörigen nach § 1 (1).

### **§ 3**

#### **Allgemeines Verbot**

Die unter § 2 aufgeführten Formen von Diskriminierungen, sexualisierter Gewalt und Mobbing sind verboten. Sie stellen aufgrund ihrer den Hochschulbetrieb störenden und schädigenden Wirkung eine Verletzung arbeitsvertraglicher, dienstrechtlicher, beamten- und hochschulrechtlicher Pflichten dar und können auch Strafrechtstatbestände erfüllen.

### **§ 4**

#### **Pflichten der Hochschulleitung und von Personen mit Leitungsaufgaben**

(1) Die Universität zu Köln ergreift alle geeigneten Maßnahmen, um die von Diskriminierung, sexualisierter Gewalt und Mobbing betroffene/n Person/en zu schützen, zu unterstützen und zu ermutigen, sich zu wehren. Sie sorgt dafür, dass den Beschwerdeführenden kein Nachteil entsteht und ermöglicht eine unvoreingenommene Beratung aller Beteiligten.

(2) Fakultäten, Verwaltung und zentrale Einrichtungen sind verantwortlich für die Benennung konkreter Ansprechpersonen und für die Umsetzung entsprechender Maßnahmen in ihren Bereichen.

(3) Besonders universitäre Funktionstragende sowie Personen mit Lehr-, Ausbildungs- und Leitungsaufgaben sind in ihrem Arbeitsbereich für die Einhaltung dieser Richtlinie verantwortlich:

a) Durch vorbildhaftes Verhalten und geeignete präventive Maßnahmen tragen sie dazu bei, dass der respektvolle und diskriminierungsfreie Umgang miteinander gefördert und die Integrität aller Angehörigen, Beschäftigten wie Studierenden, geschützt wird.

b) Sie tragen dafür Sorge, dass bestehende Abhängigkeitsverhältnisse im Studium und am Arbeitsplatz verantwortungsvoll gestaltet und nicht ausgenutzt werden.

c) Erlangen sie Kenntnis von Diskriminierung, sexualisierter Gewalt oder Mobbing können sie Maßnahmen nach § 7 und § 8 einleiten oder die/den nächst höhere/n Dienstvorgesetzte/n oder eine einschlägige Beratungsinstanz nach § 6 hinzuziehen.

(4) Die Universität zu Köln verpflichtet sich, in ihrer Vertragsgestaltung mit externen Dienstleistenden auf diese Richtlinie hinzuweisen.

## § 5

### Sensibilisierung und Prävention

Zur Sensibilisierung und Prävention werden u.a. folgende Maßnahmen ergriffen:

- a) die Bekanntgabe dieser Richtlinie an alle Mitglieder und Angehörigen der Universität zu Köln
- b) die Bereitstellung von Beratungsangeboten (mit Möglichkeit zur anonymen Information und Beratung)
- c) die Bereitstellung von Informationsangeboten für Personen mit Vorgesetzten-, Leitungs- und Ausbildungsaufgaben
- d) die Einbindung dieser Thematik in Fortbildungsangebote, insbesondere für Führungskräfte und Lehrende
- e) die Bereitstellung von Informationsangeboten und Öffentlichkeitsarbeit sowie Maßnahmen zum Empowerment
- f) die Integration von Barrierefreiheit und Sicherheit (z.B. die Vermeidung von Angsträumen) in Baukonzepte für den Campus.

## § 6

### Beratungs- und Beschwerdeverfahren

(1) Das Beratungs- und Beschwerdeverfahren besteht zum einen aus individueller Beratung und Unterstützung (§ 7 Informelles Verfahren), zum anderen aus der Beschwerde bei einschlägigen Beschwerdestellen (§ 8 Formelles Verfahren). In jedem Fall ist strenge Vertraulichkeit zu gewährleisten.

(2) Der Erstkontakt kann durch die betroffene Person oder in Vertretung durch Dritte erfolgen. Dienstwege müssen nicht eingehalten werden. Mögliche Anlaufstellen<sup>2</sup> für ein informelles bzw. die Einleitung eines formellen Verfahrens sind:

- a) Allgemein:
  - a. Professor\*innen

---

<sup>2</sup> Eine aktuelle Übersicht über alle Beratungsstellen an der Universität zu Köln finden Sie auf der Webseite [vielfalt.uni-koeln.de](http://vielfalt.uni-koeln.de)

- b. Mitglieder der Hochschulleitung und/oder der Dekanate
  - c. Weitere Personen mit Lehr-, Leitungs- und Ausbildungsfunktionen
  - d. Referat für Gender & Diversity Management
  - e. Im Fall von Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts oder bei sexualisierter Diskriminierung: alle oben benannten und die dezentrale Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten, die zentrale Gleichstellungsbeauftragte
  - f. Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen
- b) Für Beschäftigte:
- a. AGG-Beschwerdestelle beim Justitiariat (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz §§ 12 Abs. 5, 13 Abs. 1)
  - b. Personalrat für das Personal in Technik und Verwaltung, Personalrat für das wissenschaftliche und künstlerische Personal, Personalrat Wissenschaft der Uniklinik Köln
  - c. Mitarbeiter\*innen- und Führungskräfte-Beratung
  - d. Vertrauensperson für schwerbehinderte Menschen
- c) Für Studierende:
- a. Anregungs- und Beschwerdestelle beim Prorektorat für Lehre und Studium (ABS)
  - b. Vertrauensdozent\*innen bei Diskriminierung von Studierenden in den Fakultäten
  - c. Mitglieder des AStA, des autonomen Frauen- und Lesbenreferats, des Autonomen Lesben- und Schwulenreferats, des autonomen Ausländer\*innenreferats, des autonomen Referats „Studieren ohne Schranken SOS“
  - d. Fachschaften
  - e. Beauftragte/r für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung

(3) Zu jedem Zeitpunkt des informellen oder formellen Verfahrens steht es allen Beteiligten frei, weitere interne und externe Beratungsangebote in Anspruch zu nehmen.

## **§ 7**

### **Informelles Verfahren: Beratung**

(1) Das informelle Verfahren dient der Beratung und Unterstützung von Betroffenen und Beschuldigten. Es besteht aus dem Erstkontakt bei entsprechenden Anlaufstellen (§ 6) und möglichen weiteren Schritten (Absatz 2).

(2) Im weiteren informellen Verfahren verweisen die ins Vertrauen gezogenen Personen im Bedarfsfall an interne und externe Beratungsangebote. Mögliche weitere Verfahrensschritte sind, im Einverständnis mit der betroffenen Person oder ihrer Vertretung:

- a) Begleitung zu weiteren informellen Gesprächen
- b) Empfehlung einer professionellen Mediation durch eine dritte, neutrale Person
- c) Kontaktvermittlung zu einer psychosozialen Beratungsstelle
- d) Einleitung des formellen Verfahrens.

## **§ 8**

### **Formelles Verfahren: Beschwerde**

(1) Das formelle Verfahren dient der Information der Dienststelle zur Prüfung der Vorwürfe und ggf. Einleitung weiterer Maßnahmen gegen die beschuldigte/n Person/en bzw. die Institution. Dieses kann durch die beschwerdeführende Person oder in Vertretung durch Dritte ohne vorheriges informelles Verfahren eingeleitet werden.

(2) Das formelle Verfahren wird durch schriftliche oder mündliche Darlegung des Sachverhalts durch die beschwerdeführende Person oder eine legitimierte Vertretung an eine der folgenden Einrichtungen eingeleitet:

- a) der\*die Vorgesetzte
- b) die AGG-Beschwerdestelle für Beschäftigte
- c) das Personaldezernat für Beschäftigte
- d) die Anregungs- und Beschwerdestelle ABS für Studierende
- e) das Dezernat Studierendenangelegenheiten für Studierende
- f) die Hochschulleitung

Eine Begleitung durch eine Beratungsinstanz nach § 6 ist jederzeit möglich.

(3) Der Vorgang wird bei Beschäftigten vom Personaldezernat, bei Studierenden vom Dezernat Studierendenangelegenheiten bzw. durch das Justitiariat geprüft. Die beschuldigte Person wird aufgefordert, sich in einem persönlichen Gespräch oder schriftlich zu der Beschwerde zu äußern. Die benannten Stellen dokumentieren alle Anhörungen und den festgestellten Sachverhalt und informieren alle Parteien über das Ergebnis. Ggf. werden angemessene Maßnahmen gemäß § 9 ergriffen.

## **§ 9**

### **Sanktionen**

(1) Gegenüber Beschäftigten der Universität zu Köln können je nach Schwere der Tat folgende Sanktionen erfolgen:

- a) regulierendes Gespräch

- b) mündliche/schriftliche Belehrung/Ermahnung
- c) Ausschluss von der Nutzung universitärer Einrichtungen
- d) Hausverbot (z.B. partiell oder temporär)
- e) schriftliche Abmahnung
- f) Versetzung oder Umsetzung an einen anderen Arbeitsplatz an der Universität
- g) Entzug eines Lehrauftrages
- h) Einleitung eines Disziplinarverfahrens
- i) Ordentliche/außerordentliche (fristlose) Kündigung
- j) Strafanzeige

(2) Gegenüber Studierenden sowie allen unter § 1 Genannten, die in keinem Beschäftigungsverhältnis mit der Universität zu Köln stehen, kommen folgende Maßnahmen je nach Schwere der Tat in Betracht:

- a) mündliche/schriftliche Belehrung/Ermahnung
- b) Ausschluss von der Nutzung (bestimmter) universitärer Einrichtungen
- c) Ausschluss von einer/mehreren Lehrveranstaltung/en
- d) Hausverbot (z.B. partiell oder temporär)
- e) Strafanzeige

(3) Eine Tat wird als besonders schwer eingestuft, wenn sie unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen und/oder im Rahmen von Verhältnissen, in denen eine Fürsorgepflicht besteht, erfolgt.

## **§ 10**

### **Datenerfassung**

Alle an der UzK institutionalisierten Beratungs- und Beschwerdestellen erheben Fallzahlen sowie Diskriminierungskategorien in anonymisierter Form und unter Beachtung aller datenschutzrechtlichen Bestimmungen. Die Daten werden zum Jahresende vom Referat Gender & Diversity Management abgefragt. Dies dient zur Qualitätssicherung der Beratungs- und Begleitungsangebote sowie Entwicklung zielgerichteter Präventionsangebote.

## **§ 11**

### **Inkrafttreten**

Diese Ordnung tritt am Tage nach der Veröffentlichung in den Amtlichen Mitteilungen der Universität zu Köln in Kraft. Gleichzeitig tritt die Richtlinie zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung der Universität zu Köln vom 19.09.2013 (AM 80/2013), geändert durch Ordnung vom 20.04.2016 (AM 61/2016), außer Kraft.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats der Universität zu Köln vom 30.01.2019.

Köln, den 15. Februar 2019

gez.

Der Rektor  
der Universität zu Köln  
Universitätsprofessor Dr. Axel Freimuth