



Amtliche Mitteilung Nr. 25/2024

Antidiskriminierungsordnung der Technischen Hochschule Köln

Vom 22. November 2023

Herausgegeben am 28. März 2024

Technology
Arts Sciences
TH Köln

Hinweis:

Es wird darauf hingewiesen, dass gemäß § 12 Abs. 5 des Gesetzes über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Hochschulgesetz - HG NRW) eine Verletzung von Verfahrens- oder Formvorschriften des Ordnungs- oder des sonstigen autonomen Rechts der Hochschule nach Ablauf eines Jahres seit dieser Bekanntmachung nicht mehr geltend gemacht werden kann, es sei denn

- 1) die Ordnung ist nicht ordnungsgemäß bekannt gemacht worden,
- 2) das Präsidium hat den Beschluss des die Ordnung beschließenden Gremiums vorher beanstandet,
- 3) der Form- oder Verfahrensmangel ist gegenüber der Hochschule vorher gerügt und dabei die verletzte Rechtsvorschrift und die Tatsache bezeichnet worden, die den Mangel ergibt, oder
- 4) bei der öffentlichen Bekanntmachung der Ordnung ist auf die Rechtsfolge des Rügeausschlusses nicht hingewiesen worden.

Präambel¹

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 verstanden wird. Sie pflegt eine Kultur des respektvollen und wertschätzenden Umgangs unter allen Hochschulangehörigen, Mitgliedern und Gästen.

Grundsätzlich können in Gruppen Konflikte entstehen. Abhängigkeiten und Hierarchien im Wissenschaftsbetrieb können zu Fehlverhalten und Machtmissbrauch führen. In diesem Sinne lehnt die TH Köln jede Art der Diskriminierung, Belästigung, Gewalt, des Stalkings und Mobbing ab, insbesondere wenn diese durch Abhängigkeitsverhältnisse und Machtstrukturen begünstigt werden. Die TH Köln bietet qualifizierte Beratungen an und ermutigt ausdrücklich alle von diskriminierendem, belästigendem oder gewalttätigem Verhalten Betroffenen, ihr Recht auf Beratung und Beschwerde wahrzunehmen. Die TH Köln fördert eine Kultur des Hinsehens und Benennens und strebt die Sensibilisierung für und die Prävention von Diskriminierung, Belästigung, Gewalt, Stalking und Mobbing an.

Mit der Ordnung soll die Schutzlücke des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) in Bezug auf Studierende und weitere Personen in ihrem Anwendungsbereich geschlossen werden.

¹ Dies ist ein barrierefreies Dokument. Sollten Sie dennoch Barrieren bemerken, melden Sie sich bitte beim Hochschulreferat Kommunikation und Marketing (web-kommunikation@th-koeln.de).

Inhalt

Präambel	2
Erster Abschnitt: Ziele und Begriffsbestimmungen	4
§ 1 Ziele	4
§ 2 Anwendungsbereich	4
§ 3 Begriffsbestimmungen	5
Zweiter Abschnitt: Prävention	6
§ 4 Aufgaben der Hochschulleitung und von Personen mit Führungs- oder Leitungsaufgaben sowie mit Lehr- oder Ausbildungsfunktion	6
§ 5 Prävention und Sensibilisierung.....	6
Dritter Abschnitt: Beratungs- und Beschwerdemanagement	7
§ 6 Rechte betroffener Personen.....	7
§ 7 Rechte beschuldigter Personen.....	7
§ 8 Erstkontakt und Beratungsstellen	7
§ 9 Antidiskriminierungsstelle der TH Köln	8
§ 10 Beratende Antidiskriminierungskommission.....	9
§ 11 Antidiskriminierungsausschuss	9
§ 12 Informelles Verfahren.....	9
§ 13 Formelles Verfahren	9
§ 14 Maßnahmen.....	11
Vierter Abschnitt: Schlussbestimmungen	12
§ 15 Dokumentation und Evaluation	12
§ 16 „Runder Tisch Antidiskriminierung“	12
§ 17 Schutzbestimmungen	12
§ 18 Inkrafttreten	12

Erster Abschnitt: Ziele und Begriffsbestimmungen

§ 1 Ziele

- (1) Die TH Köln soll ein diskriminierungs- und gewaltfreier Studien-, Lehr-, Forschungs- und Arbeitsort sein.
- (2) Durch diese Ordnung werden von Diskriminierung, Belästigung, Gewalt, Stalking und Mobbing betroffene Personen ausdrücklich ermutigt und aufgefordert, ihre Rechte wahrzunehmen. Sie werden dabei unterstützt und geschützt.
- (3) Die Ordnung dient ebenso dem Schutz der Rechte der beschuldigten Person.
- (4) Klare Regelungen, wie bei einem Verdacht auf einen Verstoß gegen das Verbot von Diskriminierung, Belästigung, Gewalt, Stalking und Mobbing vorgegangen wird, und eine beispielhafte Übersicht zu möglichen Maßnahmen sollen Verlässlichkeit und Transparenz für alle Beteiligten schaffen.

§ 2 Anwendungsbereich

- (1) Vom persönlichen Anwendungsbereich erfasst sind alle Mitglieder und Angehörigen der TH Köln im Sinne des § 9 Hochschulgesetz des Landes Nordrhein-Westfalen (HG NRW). Die Ordnung gilt auch für externe Promovierende, Lehrbeauftragte, Dozent*innen und Teilnehmer*innen von Seminaren oder Weiterbildungsveranstaltungen, Auszubildende und Praktikant*innen sowie Gäste der TH Köln.
- (2) Die Ordnung findet darüber hinaus räumlich Anwendung bei Diskriminierung, Belästigung, Gewalt, Stalking und Mobbing von Dritten bzw. gegen Dritte in den Gebäuden und auf dem Gelände der TH Köln, in virtuellen Räumen mit Hochschulbezug oder bei hochschulischen Veranstaltungen, wenn mindestens eine beteiligte Person zum Personenkreis nach Absatz 1 gehört.
- (3) Sachlich anwendbar ist diese Ordnung, wenn ein Verdacht auf einen Verstoß gegen das Verbot von Diskriminierung, Belästigung, Gewalt, Stalking oder Mobbing im Sinne des § 3 vorliegt.
- (4) Die allgemeinen Gesetze (zum Beispiel Strafgesetzbuch, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – AGG, Hochschulzulassungsgesetz) und Verordnungen (zum Beispiel VergabeVO NRW) bleiben unberührt. Weitere Ordnungen (zum Beispiel: Hausordnung, Benutzungsordnung der Campus IT oder der Bibliothek), Satzungen und Dienstvereinbarungen (zum Beispiel Dienstvereinbarung gegen Mobbing und Schikane) der TH Köln bleiben unberührt. Das Hausrecht bleibt unberührt. Die Ordnung zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt der TH Köln (Amtliche Mitteilung 05/2020) kommt zur Anwendung, soweit diese speziellere Regelungen zum Umgang und zum Verfahren enthält, die einen höherwertigen Schutz der Betroffenen bieten. Ergänzend kommt diese Ordnung zur Anwendung.

§ 3 Begriffsbestimmungen

- (1) Die nachfolgenden Begriffsbestimmungen sind angelehnt an § 3 AGG und ergänzen diese.
- (2) Diskriminierung ist eine ungerechtfertigte Ungleichbehandlung einer Person oder einer Personengruppe aufgrund einer oder mehrerer (Intersektionalität) der folgenden Merkmale oder Zuschreibungen. Dazu zählen auch jede Form von Benachteiligung, Geringschätzung, Herabsetzung oder widerrechtlicher Ausschluss einer Person oder einer Personengruppe:
 - a. Ethnische Herkunft und Nationalität (z. B. rassistische, antisemitische oder ethnisierende Zuschreibungen)
 - b. Behinderung/Beeinträchtigung und/oder chronische/psychische Erkrankungen
 - c. Geschlecht und geschlechtliche Identität
 - d. Sexuelle Orientierung
 - e. Lebensalter
 - f. Soziale Herkunft oder sozialer bzw. sozioökonomischer Status
 - g. Religion oder Weltanschauung
 - h. Familienstand oder familiäre Fürsorgeverantwortung
 - i. Aussehen

Die Merkmale oder Zuschreibungen sind nicht abschließend.

- (3) Als eine Form der Diskriminierung ist sexualisierte Diskriminierung und Gewalt anzusehen. Hier kommt als speziellere Regelung die Ordnung zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt der TH Köln (Amtliche Mitteilung 05/2020) zur Anwendung, siehe § 2 Absatz 3.
- (4) Gewalt im Sinne dieser Ordnung ist ein körperlich wirkender Zwang durch die Entfaltung von Kraft oder durch sonstige physische oder psychische Einwirkung, die nach ihrer Intensität dazu geeignet ist, die freie Willensentschließung oder Willensbetätigung einer anderen Person zu beeinträchtigen, und diskriminierend wirkt.
- (5) Stalking bezeichnet das beabsichtigte und wiederholte Verfolgen, Nachstellen oder Belästigen einer Person, so dass ihre Lebensgestaltung beeinträchtigt oder sogar ihre Sicherheit bedroht wird.
- (6) Mobbing bezeichnet feindselige Verhaltensweisen wie Anfeinden und Schikanieren einer Person. In ihrem Anwendungsbereich kommt die Dienstvereinbarung über Mobbing und Schikane vorrangig zur Anwendung.
- (7) Jede Form der Diskriminierung, Belästigung, Gewalt, Stalking und Mobbing kann auch im Internet stattfinden, z. B. in Sozialen Medien, Chats, Videoplattformen, Foren und per E-Mail.

Zweiter Abschnitt: Prävention

§ 4 Aufgaben der Hochschulleitung und von Personen mit Führungs- oder Leitungsaufgaben sowie mit Lehr- oder Ausbildungsfunktion

Die Hochschulleitung und Personen mit Führungs- oder Leitungsaufgaben sowie mit Lehr- oder Ausbildungsfunktion sind in besonderer Weise verpflichtet, in ihrem Bereich Maßnahmen zu ergreifen, damit Diskriminierung, Belästigung, Gewalt, Stalking und Mobbing möglichst unterbleiben. Sie haben die Pflicht:

- a. durch ihr Verhalten, Sensibilisierung bzw. präventive Maßnahmen aktiv dazu beizutragen, dass ein wertschätzender und diskriminierungsfreier Umgang miteinander gefördert und die Integrität aller Mitglieder und Angehörigen der TH Köln respektiert wird.
- b. durch ihr Verhalten, Sensibilisierung bzw. präventive Maßnahmen aktiv dazu beizutragen, dass Abhängigkeitsverhältnisse im Studium und am Arbeits- und Forschungsplatz nicht ausgenutzt werden.
- c. Beschwerden und Hinweisen auf Diskriminierung, Belästigung, Gewalt, Stalking und Mobbing nachzugehen, Betroffene zu unterstützen, ihnen Hilfe zu vermitteln und nach Lösungsmöglichkeiten zu suchen.

§ 5 Prävention und Sensibilisierung

- (1) Die TH Köln verpflichtet sich zu konkreten Maßnahmen zur Prävention von und Sensibilisierung für Diskriminierung, Belästigung, Gewalt, Stalking und Mobbing.
- (2) Diese Maßnahmen umfassen insbesondere:
 - a. die Bekanntgabe der Ordnung als Amtliche Mitteilung der TH Köln,
 - b. die Bereitstellung der Ordnung auf der Webseite der TH Köln als barrierefreies Dokument in deutscher und englischer Sprache,
 - c. eine leicht auffindbare Darstellung der beratenden und unterstützenden Anlaufstellen, Beschwerdestellen und der Beschwerdeverfahren,
 - d. die Verpflichtung der Hochschulleitung, aller Beschäftigten, insbesondere mit Führungs- oder Leitungsaufgaben, sowie von Personen mit Lehr- oder Ausbildungsfunktion und der Studierenden, sich mit dem Inhalt der Ordnung vertraut zu machen,
 - e. die Einbindung der Thematik in Fortbildungsangebote der TH Köln,
 - f. Vorkehrungen zu treffen, um Barrierefreiheit in Studium, Lehre, Forschung, Ausbildung und Beruf umzusetzen,
 - g. die Empfehlung zur Verwendung geschlechter- und diskriminierungssensibler Sprache,
 - h. die Berücksichtigung von Diskriminierungsrisiken im Curriculum, bei den Rahmenbedingungen von Lehrveranstaltungen, der Studiengangentwicklung,
 - i. die Berücksichtigung von Diskriminierungsrisiken bei Änderungen der Infrastruktur (z. B. bauliche, digitale) und bei der Planung und Umsetzung von Bauprojekten.
- (3) Die Antidiskriminierungsstelle der TH Köln nach § 9 ist für die Überprüfung der Maßnahmenumsetzung, die Evaluation der Maßnahmen alle drei Jahre sowie die (Weiter-) Entwicklung der Maßnahmen zuständig.

Dritter Abschnitt: Beratungs- und Beschwerdemanagement

§ 6 Rechte betroffener Personen

Eine Person, die sich im Anwendungsbereich nach § 2 diskriminiert fühlt, wird nachfolgend in dieser Ordnung als „betroffene Person“ bezeichnet. Betroffene Personen können sich beraten und dabei von einer Person ihres Vertrauens begleiten lassen. Sie haben das Recht, gegen Diskriminierung, Belästigung, Gewalt, Stalking oder Mobbing vorzugehen, und können zudem Beschwerde einreichen, ohne befürchten zu müssen, dass sie Nachteile erfahren. Es gelten die allgemeinen Rechte.

§ 7 Rechte beschuldigter Personen

Eine Person, die im Anwendungsbereich nach § 2 beschuldigt wird, wird nachfolgend in dieser Ordnung als „beschuldigte Person“ bezeichnet. Beschuldigte Personen denen Diskriminierung, Belästigung, Gewalt, Stalking oder Mobbing vorgeworfen wird, können sich bei Vorgesetzten, Dekan*innen sowie bei den Beratungsstellen der TH Köln (außer der Antidiskriminierungsstelle der TH Köln nach § 9) beraten und dabei von einer Person ihres Vertrauens begleiten lassen. Sie können sich zudem gegen eine Beschwerde verteidigen. Es gelten die allgemeinen Rechte.

§ 8 Erstkontakt und Beratungsstellen

- (1) Der Erstkontakt dient der betroffenen Person zur Information über Unterstützungsmöglichkeiten und Handlungsoptionen sowie zur Meldung eines Vorfalls. Die betroffene Person hat nach dem Erstkontakt die Entscheidung darüber, ob sie es bei der ersten Beratung belassen oder weitere Beratungen in Anspruch nehmen möchte und ob der Fall im Rahmen des informellen Verfahrens oder des formellen Verfahrens weiterverfolgt werden soll.
- (2) Im Rahmen der Beratungsangebote der TH Köln hat die betroffene Person ein uneingeschränktes Recht auf Anonymität und Vertraulichkeit.
- (3) Die betroffene Person kann sich an folgende Beratungsstellen der TH Köln wenden:
 - a. Für Studierende der TH Köln:
 - Antidiskriminierungsstelle der TH Köln (§ 9)
 - Zentrale Gleichstellungsbeauftragte
 - Zentrale Studienberatung
 - Beauftragte*r für Fälle sexualisierter Diskriminierung und Gewalt
 - Beauftragte*r für Studierende mit Beeinträchtigung, chronischer oder psychischer Erkrankung
 - Antidiskriminierungsbeauftragte*r der Fakultäten (soweit vorhanden)
 - Beauftragte*r für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen der Fakultäten (soweit vorhanden)
 - Gleichstellungsbeauftragte der Fakultäten
 - AStA
 - Fachschaftsräte
 - b. Für Beschäftigte der TH Köln:
 - Antidiskriminierungsstelle der TH Köln (§ 9)
 - Zentrale Gleichstellungsbeauftragte
 - Beauftragte*r für Fälle sexualisierter Diskriminierung und Gewalt
 - Ansprechpartner*innen des Arbeitskreises Sucht und Mobbing
 - Jugend- und Auszubildendenvertretung
 - Personalrat der Beschäftigten in Technik und Verwaltung oder

- Personalrat der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten
 - Schwerbehindertenvertretung
 - Vertretung der Belange studentischer Hilfskräfte
 - Gleichstellungsbeauftragte der Fakultäten
- c. Für Gäste der TH Köln:
- Antidiskriminierungsstelle der TH Köln (§ 9)
 - Zentrale Gleichstellungsbeauftragte
- (4) Zum Zweck der Prävention sind die Beratungsstellen und das Feedbackmanagement verpflichtet, die ihnen bekannt gewordenen Verdachtsfälle ebenso wie die durchgeführten Beratungen als Fallzahlen mit Diskriminierungsmerkmalen anonymisiert der Antidiskriminierungsstelle der TH Köln jeweils zum Semesterende gesammelt zu melden.

§ 9 Antidiskriminierungsstelle der TH Köln

- (1) Die Antidiskriminierungsstelle der TH Köln ist unabhängig. Ihre Mitarbeiter*innen sind nicht weisungsgebunden. Ihre Arbeit ist vertraulich und unterliegt der Verschwiegenheitspflicht. Sie berichtet gemäß § 9 Absatz 3 Buchstabe k).
- (2) Die Antidiskriminierungsstelle ist mit mindestens zwei hauptberuflich tätigen Personen besetzt, die für diese Aufgaben qualifiziert sind und die keine anderen hauptberuflichen Aufgaben in der Hochschule haben.
- (3) Die Antidiskriminierungsstelle fungiert für alle Mitglieder und Angehörige der TH Köln als zentrale Anlaufstelle für Betroffene bei allen Formen von Diskriminierung sowie bei Belästigung, Gewalt, Stalking und Mobbing und zur Beratung für Hochschulleitung und Personen mit Führungs- oder Leitungsaufgaben sowie mit Lehr- oder Ausbildungsfunktion.

Die Antidiskriminierungsstelle nimmt folgende Aufgaben wahr:

- a. Beratung und Unterstützung
- b. Vermittlung im Konfliktfall
- c. Bereitstellung von Informationsmaterial
- d. Öffentlichkeitsarbeit mit dem Ziel der Sensibilisierung zum Thema Diskriminierung, Belästigung, Gewalt, Stalking und Mobbing sowie zur aktuellen Antidiskriminierungssituation an der TH Köln
- e. Bereitstellung von Fortbildungsangeboten, die allen Angehörigen und Mitgliedern der TH Köln offenstehen
- f. Organisation von Reflexionsmöglichkeiten, des kollegialen Austauschs oder der Supervision für die Beratende Antidiskriminierungskommission und den Antidiskriminierungsausschuss (siehe §§ 10 f.) und die Beratungsstellen
- g. Vernetzung interner Beratungsstellen, inklusive AStA, und jährlich mindestens ein gemeinsamer Austausch
- h. Vernetzung mit externen Stellen mit fachlichem Bezug zum Thema Antidiskriminierung
- i. Unterstützung und Beratung der Hochschulleitung und der Gremien bei der Umsetzung der gesetzlichen Verpflichtungen zum Diskriminierungsschutz
- j. Führung einer anonymen Statistik über Beratungs- und Beschwerdefälle zu Diskriminierung, Belästigung, Gewalt, Stalking und Mobbing
- k. Berichten im Senat, in der Hochschulkonferenz und im Präsidium
- l. Kontinuierliche Weiterqualifizierung und Beteiligung am wissenschaftlichen Fachdiskurs

§ 10 Beratende Antidiskriminierungskommission

Die Beratende Antidiskriminierungskommission besteht aus einem Pool von zehn Mitgliedern oder Angehörigen der TH Köln, die aufgrund ihrer spezifischen Expertise zur Bewertung und Würdigung des Sachverhaltes sowie zur Empfehlung von Maßnahmen beitragen können. Darin sind Mitglieder aus der Gruppe der Professor*innen, der Gruppe der akademischen Mitarbeiter*innen, der Gruppe der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung sowie der Gruppe der Studierenden vertreten. Die Beratende Antidiskriminierungskommission wird vom Senat gewählt. Die Amtszeit der Mitglieder beträgt vier Jahre, im Fall der studentischen Mitglieder ein Jahr. Die Mitglieder der Beratenden Antidiskriminierungskommission dürfen nicht gleichzeitig Mitglieder des Antidiskriminierungsausschusses sein. Eine anstehende Mitgliederwahl für die Beratende Antidiskriminierungskommission wird durch die Antidiskriminierungsstelle hochschulweit öffentlich bekannt gegeben.

§ 11 Antidiskriminierungsausschuss

Der Antidiskriminierungsausschuss besteht aus einem Mitglied aus der Hochschulleitung sowie aus jeweils einer Person mit jeweils einer Stellvertretung aus der Gruppe der Professor*innen, der Gruppe der akademischen Mitarbeiter*innen, der Gruppe der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung sowie der Gruppe der Studierenden. Das Mitglied aus der Hochschulleitung wird individuell von Fall zu Fall bestimmt. Die Auswahl des Mitglieds aus der Hochschulleitung trifft jeweils die Beratende Antidiskriminierungskommission. Die Mitglieder aus den Statusgruppen werden vom Senat für vier Jahre gewählt, im Fall der studentischen Mitglieder für ein Jahr. Dabei ist auf eine geschlechtergerechte Besetzung des Antidiskriminierungsausschusses zu achten. Die Mitglieder des Antidiskriminierungsausschusses dürfen nicht gleichzeitig Mitglieder der Beratenden Antidiskriminierungskommission, der Antidiskriminierungsstelle oder des Justiziariats sein.

§ 12 Informelles Verfahren

- (1) Das informelle Verfahren bietet die Möglichkeit, einen Vorfall von Diskriminierung, Belästigung, Gewalt, Stalking oder Mobbing vertraulich und nicht formell aufzuarbeiten.
- (2) Nach dem Erstkontakt und der Beratung hat die betroffene Person die Möglichkeit, einen der folgenden Schritte zu wählen:
 - a. Ein persönliches Gespräch der betroffenen Person und der Antidiskriminierungsstelle der TH Köln oder einer anderen Beratungsstelle (§ 8 Absatz 3) mit der beschuldigten Person mit dem Hinweis auf Verbot von diskriminierendem Verhalten. Weitere ausgewählte Personen können für das Gespräch durch die betroffene Person benannt werden. Die beschuldigte Person kann eine Person ihres Vertrauens hinzuziehen.
 - b. Ein Gespräch zwischen der Antidiskriminierungsstelle der TH Köln oder einer anderen Beratungsstelle (§ 8 Absatz 3) und der beschuldigten Person mit dem Hinweis auf Verbot von diskriminierendem Verhalten. Weitere ausgewählte Personen können für das Gespräch durch die betroffene Person benannt werden. Die beschuldigte Person kann eine Person ihres Vertrauens hinzuziehen. Die betroffene Person ist über den Inhalt und das Ergebnis des Gesprächs zu informieren.
- (3) Der Kreis der beteiligten Personen ist so klein wie möglich zu halten.

§ 13 Formelles Verfahren

- (1) Betroffene Personen im Anwendungsbereich nach § 2, die sich diskriminiert fühlen, haben entsprechend § 13 AGG das Recht, sich bei der Antidiskriminierungsstelle der TH Köln zu beschweren und dadurch ein formelles Verfahren einzuleiten. Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis der betroffenen Person mitzuteilen.

- (2) Die Zuständigkeiten anderer Stellen (zum Beispiel Arbeitnehmervertretungen) bleiben unberührt.

Das formelle Verfahren ist ein dreistufiges Verfahren. Es umfasst folgende Schritte:

a. Prüfung des Sachverhalts

Die Antidiskriminierungsstelle prüft schnellstmöglich den Sachverhalt zur Beschwerde und wird dabei ggf. durch das Justizariat der TH Köln unterstützt. Dazu können Dritte aus dem Umfeld befragt und weitere Informationen zum Sachverhalt hinzugezogen werden. Die beschuldigte Person erhält die Möglichkeit zur Stellungnahme. Die Prüfung wird dokumentiert.

b. Bewertung und Empfehlung

Zur Bewertung des Sachverhalts zur Beschwerde werden mindestens drei und maximal vier Personen aus der Beratenden Antidiskriminierungskommission gemäß § 10 vertraulich beteiligt. Diese finden sich für jede Beschwerde individuell zusammen. Die Koordination der Beteiligung erfolgt über die Antidiskriminierungsstelle. Die beteiligten Personen der Beratenden Antidiskriminierungskommission und das Justizariat bewerten die eingereichte Beschwerde aufgrund der Dokumentation der Antidiskriminierungsstelle gemäß Absatz 2 a) und empfehlen, wenn als nötig erachtet, angemessene und geeignete Maßnahmen.

c. Entscheidung und Maßnahmen

Die Dokumentation und Bewertung des Sachverhalts zur Beschwerde und die Empfehlung von Maßnahmen werden dem Antidiskriminierungsausschuss gemäß § 11 zur abschließenden Entscheidung vorgelegt. Liegt ein Verstoß vor, ist der Antidiskriminierungsausschuss verpflichtet, im Einzelfall angemessene und geeignete Maßnahmen zur Unterbindung der Diskriminierung, Belästigung, Gewalt, Stalking oder Mobbing festzulegen. Maßnahmen erfolgen im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten ohne Ansehen der Person. Die Entscheidung ist zu begründen. Die gesamte Hochschulleitung ist über die Entscheidung und die Begründung zu informieren. Im Falle, dass ein Mitglied der Hochschulleitung die beschuldigte Person sein sollte, ist der Hochschulrat zu informieren. Die Hochschulleitung bzw. der Hochschulrat lässt die Umsetzung der ausgewählten Maßnahmen, falls erforderlich, rechtlich prüfen und ist anschließend für die Einleitung der Maßnahmen verantwortlich. Die Einleitung einer Personalmaßnahme oder eines Disziplinarverfahrens prüft das Hochschulreferat Personalservice im Auftrag der jeweiligen dienstvorgesetzten Stelle der Hochschule; im Fall eines zu prüfenden Disziplinarverfahrens auch, ob ein ausreichender Verdacht eines Dienstvergehens vorliegt, der die Einleitung eines Disziplinarverfahrens erfordert.

Die Antidiskriminierungsstelle wird über die Entscheidung und die Begründung sowie über die zu ergreifenden Maßnahmen informiert. Entscheidung und Begründung sowie die zu ergreifenden Maßnahmen sind durch die Antidiskriminierungsstelle der betroffenen Person sowie der beschuldigten Person innerhalb von zwei Wochen schriftlich mitzuteilen.

- (3) Unabhängig vom Beschwerdeverfahren muss im Einzelfall geprüft werden, welche vorläufigen Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person und/oder des Hochschulbetriebs zu treffen sind. Diese sollen nicht gegen den Willen der betroffenen Person erfolgen. Wenn jedoch ein besonders schwerwiegender Fall vorliegt oder zu befürchten ist, dass das Fehlverhalten gegenüber Dritten fortgesetzt wird, können auch gegen den Willen der betroffenen Person Maßnahmen ergriffen werden. Die betroffene Person wird darüber informiert.
- (4) Eine Beschwerde kann jederzeit und ohne Angabe von Gründen zurückgenommen und das Beschwerdeverfahren damit eingestellt werden. Wenn ein besonders schwerwiegender Fall vorliegt oder zu befürchten ist, dass das Fehlverhalten gegenüber Dritten fortgesetzt wird, kann die Antidiskriminierungsstelle der TH Köln es als notwendig erachten, in diesem Fall trotzdem

eine weiterführende Prüfung des Sachverhaltes vorzunehmen. Die betroffene Person wird darüber informiert.

§ 14 Maßnahmen

- (1) Gegenüber Studierenden und allen unter § 2 genannten Personen, die in keinem Beschäftigungsverhältnis mit der TH Köln stehen, sind je nach Status und Schwere des Verstoßes beispielsweise folgende Maßnahmen, auch in Kombination, möglich:
 - a. Aufforderung zur Bitte um Entschuldigung bei der betroffenen Person
 - b. Mündliche oder schriftliche Belehrung
 - c. Ausschluss von einer Lehrveranstaltung
 - d. Zeitlich begrenzter Ausschluss von der Nutzung der Einrichtungen der TH Köln
 - e. Verpflichtende Teilnahme an einem Diversitäts- oder Antidiskriminierungstraining
 - f. Zeitlich begrenztes Hausverbot
 - g. Exmatrikulation
- (2) Gegenüber Beschäftigten der TH Köln sind je nach Status und Schwere des Verstoßes beispielsweise folgende Maßnahmen, auch in Kombination, möglich:
 - a. Aufforderung zur Bitte um Entschuldigung bei der betroffenen Person
 - b. Durchführung eines formellen Dienstgespräches
 - c. Mündliche und schriftliche Belehrung
 - d. Schriftliche Abmahnung
 - e. Verpflichtende Teilnahme an einem Diversitäts- oder Antidiskriminierungstraining
 - f. Entzug eines Lehrauftrags
 - g. Einleitung eines Disziplinarverfahrens
 - h. Versetzung der beschuldigten Person
 - i. Fristgerechte oder fristlose Kündigung
 - j. Hausverbot
- (3) Konkurrierende Zuständigkeiten (zum Beispiel der Dienststelle, der Personalvertretungen, Hausrecht etc.) bleiben unberührt.
- (4) Liegt einer Beschwerde eine strukturelle Diskriminierung zugrunde, leitet die Hochschulleitung entsprechende Maßnahmen ein, um diese zu beseitigen.
- (5) Es können je nach Erforderlichkeit auch mehrere Maßnahmen verhängt werden.
- (6) Darüber hinaus kann, aus Sicht der Hochschule, die Diskriminierung, Belästigung, Gewalt, Stalking oder Mobbing Straftatbestände erfüllen. In diesem Fall soll, in Rücksprache und im Einvernehmen mit der betroffenen Person, der Sachverhalt bei der zuständigen Stelle (zum Beispiel Strafermittlungsbehörde) zur Anzeige gebracht werden. Gesetzliche Pflichten zur Anzeige bleiben unberührt.

Vierter Abschnitt: Schlussbestimmungen

§ 15 Dokumentation und Evaluation

- (1) Beratungs- und Beschwerdefälle werden durch die jeweiligen Beratungsstellen dokumentiert. Fallzahlen und Diskriminierungsmerkmale, d. h.
 - a. der Status der betroffenen und der beschuldigten Person,
 - b. Art und Ausprägung des Vorfalls (verbale, non-verbale, schriftliche Äußerung oder körperlicher Übergriff etc.),
 - c. Diskriminierungsmerkmale und Zuschreibungen gemäß § 3 Absatz 2,
 - d. Zeit und Ort der Diskriminierung, Belästigung, Gewalt, Stalking oder Mobbing,werden in anonymisierter Form gesammelt und jeweils zu Semesterende an die Zentrale Antidiskriminierungsstelle übermittelt.
- (2) Im Falle der Eröffnung eines informellen und/oder formellen Beschwerdeverfahrens erhebt die Antidiskriminierungsstelle der TH Köln neben den Diskriminierungsmerkmalen des Absatzes 1 a) bis c) auch folgende Punkte:
 - a. das Ergebnis der Prüfung
 - b. im Falle der Feststellung eines Verstoßes gegen das Antidiskriminierungsverbot die getroffenen Maßnahmen
 - c. die Umsetzung der getroffenen Maßnahmen

§ 16 „Runder Tisch Antidiskriminierung“

Der „Runde Tisch Antidiskriminierung“ besteht aus der Antidiskriminierungsstelle der TH Köln, der Beratenden Antidiskriminierungskommission, des Antidiskriminierungsausschusses und den in § 8 Absatz 3 genannten Beratungsstellen. Weitere Personen können bei Bedarf eingeladen werden. Der „Runde Tisch Antidiskriminierung“ trifft sich mindestens einmal jährlich. Er wird zusammengerufen durch die Antidiskriminierungsstelle, um sich über die aktuelle Situation der Antidiskriminierungsarbeit und notwendige Weiterentwicklungen an der Hochschule auszutauschen.

§ 17 Schutzbestimmungen

- (1) Für alle Beteiligten (betroffene Person, beschuldigte Person, Beratungsstellen, Kommissionsmitglieder u.a.) gilt strenge Vertraulichkeit. Mögliche Grenzen der Vertraulichkeit werden den Betroffenen transparent gemacht. Um die Vertraulichkeit zu gewährleisten, ist der Kreis der über ein Verfahren informierten Personen so klein wie möglich zu halten.
- (2) Die TH Köln nimmt eine Sorgfalts- und Schutzpflicht allen vom Anwendungsbereich des § 2 erfassten Personen gegenüber wahr. Sie trägt deshalb dafür Sorge, dass einer betroffenen Person, einer beschuldigten Person ebenso wie Hinweisgeber*innen und Zeug*innen keine unbilligen Nachteile entstehen.

§ 18 Inkrafttreten

Diese Ordnung tritt vier Monate nach ihrer Veröffentlichung in den Amtlichen Mitteilungen der TH Köln in Kraft.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats der TH Köln vom 15. November 2023.

Köln, den 22. November 2023

Der Präsident
der Technischen Hochschule Köln

Prof. Dr. Stefan Herzig