

AM 51/2022



# Amtliche Mitteilungen 51/2022

**Antidiskriminierungsrichtlinie  
der Universität zu Köln**

**vom 12. Juli 2022**

**Universität zu Köln**



**Rügeobliegenheit:**

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

1. die Ordnung ist nicht ordnungsgemäß bekannt gegeben worden,
2. das Rektorat 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.

**I M P R E S S U M**

**Herausgeber:** UNIVERSITÄT ZU KÖLN  
DER REKTOR

**Adresse:** ALBERTUS-MAGNUS-  
PLATZ 50923 KÖLN

**Erscheinungsdatum:** 20. JULI 2022

# **Antidiskriminierungsrichtlinie der Universität zu Köln vom 12.07.2022**

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 1 des Gesetzes zur weiteren Änderung des Hochschulgesetzes und des Kunsthochschulgesetzes vom 25. November 2021 (GV. NRW. S. 1210a), in Verbindung mit den §§ 12 Abs. 5, 13 Abs. 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), zuletzt geändert durch Artikel 8 des Gesetzes vom 03. April 2013 (BGBl. I S. 610), erlässt die Universität zu Köln folgende Richtlinie:

## **Inhaltsübersicht**

Präambel

§ 1 Anwendungsbereich

§ 2 Begriffsbestimmungen

§ 3 Allgemeines Verbot

§ 4 Pflichten der Hochschulleitung und von Personen mit Leitungsaufgaben

§ 5 Sensibilisierung und Prävention

§ 6 Rechte von Betroffenen

§ 7 Informelles Verfahren: Erstkontakt, Beratung, mögliche weitere Schritte

§ 8 Beschwerde

§ 9 Maßnahmen

§ 10 Berichtswesen, Datenerfassung, Evaluation

§ 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. Sofern es im Einzelfall geeignet und angemessen ist soll ihnen ermöglicht werden, ihr Verhalten nachhaltig zu verändern.

Die Universität zu Köln weist mit der Richtlinie nachdrücklich darauf hin, dass sie Diskriminierung nicht duldet und innerhalb ihres Zuständigkeitsbereichs die Verantwortung für die Wahrung der Persönlichkeitsrechte aller ihrer Mitglieder und Angehörigen übernimmt. 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 ), 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. Im Anwendungsbereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) konkretisiert sie die arbeitgeberseitigen Maßnahmen und Pflichten gemäß § 12 AGG.

## **§ 2**

### **Begriffsbestimmungen**

(1) Die nachfolgenden Begriffsbestimmungen sind an die Begrifflichkeiten gemäß § 3 AGG angelehnt und ergänzen diese. Sie stellen keinen abschließenden Katalog dar, sondern dienen der besseren Beschreibung von Verhaltensweisen und Fällen, die unter diese Richtlinie fallen.

(2) Benachteiligung bzw. Diskriminierung bedeutet Herabsetzung, Geringschätzung, Nichtbeachtung, Ausschluss oder Gewalt gegenüber Personen aufgrund einer oder mehrerer 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, Familienstand, familiäre Aspekte).

a) Eine unmittelbare Diskriminierung durch Personen oder die Institution liegt vor, wenn eine Handlung, Regelung oder Maßnahme offensichtlich eine objektivierbare, d.h. nachvollziehbare und nachprüfbar Ungleichbehandlung einer Person oder Personengruppe wegen eines in Satz 1 genannten Grundes zur Folge hat.

b) Eine indirekte bzw. mittelbare Diskriminierung durch Personen oder die Institution liegt vor, wenn eine Handlung, Regelung oder Maßnahme zwar auf den ersten Blick neutral ist und keine offensichtliche Benachteiligung bestimmter Gruppen enthält, sich in ihrer konkreten Anwendung jedoch nachweislich so auswirkt, dass die Angehörigen einer bestimmten Gruppe regelmäßig wegen eines in Satz 1 genannten Grundes benachteiligt werden. Das gilt nicht, wenn die betreffenden Handlungen, Regelungen oder Maßnahmen durch ein rechtmäßiges

---

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

Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind.

(3) Auch eine Belästigung nach § 3 Abs. 3 AGG ist eine Diskriminierung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem Merkmal nach Absatz 2 Satz 1 in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betroffenen Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(4) Eine Diskriminierung ist auch eine sexuelle Belästigung nach § 3 Abs. 4 AGG, 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.

(5) Zu den vom Begriff der Belästigung und der sexuellen Belästigung erfassten Verhaltensweisen zählen erst recht Handlungen und Verhaltensweisen, die nach strafgesetzlichen Vorschriften mit Strafe bedroht sind. Auch Verhaltensweisen, die als Mobbing oder Nachstellung bezeichnet werden, können eine Belästigung oder sexuelle Belästigung im o.g. Sinne darstellen.

(6) Mobbing wird als eine konfliktbeladene Kommunikation oder Handlung zwischen/unter einzelnen oder mehreren Beteiligten verstanden, bei der die betroffene Person unterlegen ist und von einer oder mehreren Personen wiederholt und systematisch, oft über einen längeren Zeitraum, schikaniert, ausgegrenzt oder direkt oder indirekt angefeindet wird. Mobbing kann auch im Internet stattfinden („Cybermobbing“), z.B. in Sozialen Medien, Foren, Chats, Videoplattformen oder per E-Mail.

Mobbing beinhaltet z.B.:

- systematische Verbreitung von diskreditierenden Gerüchten, Fotos oder Videos
- systematische Verbreitung persönlicher oder intimer Daten und Informationen,
- systematische Ausgrenzung einzelner oder ganzer Personengruppen,
- systematische Verweigerung von studien- oder arbeitsrelevanten Informationen,
- Beleidigungen, ehrverletzende und demütigende Behandlung.

Mobbing kann an ein Merkmal nach Absatz 2 Satz 1 anknüpfen (merkmalbezogenes Mobbing). Mobbing muss allerdings nicht mit einem solchen Merkmal im Zusammenhang stehen, sondern kann beispielsweise auf Spannungen im Arbeitsbereich, Machtkämpfe oder persönliche Abneigungen beruhen. Mobbing stellt eine Diskriminierung im Sinne dieser Richtlinie dar, wenn es an ein Merkmal nach Absatz 2 Satz 1 anknüpft oder dadurch motiviert ist.

(7) Als Gewalt werden alle Verhaltens- und Handlungsweisen verstanden, die einen körperlich wirkenden Zwang durch die Entfaltung von Kraft oder durch sonstige physische Einwirkung, die nach ihrer Intensität dazu geeignet ist, die freie Willensentschließung oder Willensbetätigung eines anderen zu beeinträchtigen, darstellen. Wenn die Gewalt an ein Merkmal nach Absatz 2 Satz 1 anknüpft oder dadurch motiviert ist, stellt sie auch eine Diskriminierung im Sinne dieser Richtlinie dar (u.a. sexuelle Übergriffe).

(8) Die Anweisung zur Benachteiligung einer Person aus einem in Absatz 2 Satz 1 genannten Grund gilt als Diskriminierung. Eine solche Anweisung liegt insbesondere vor, wenn jemand eine Person zu einem Verhalten bestimmt, das eine Person wegen eines in Absatz 2 Satz 1 genannten Grundes diskriminiert oder diskriminieren kann.

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

### **§ 3**

#### **Allgemeines Verbot**

Die unter § 2 aufgeführten Formen von Diskriminierung sind verboten. Dies gilt auch, wenn die Person, die die Diskriminierung begeht, das Vorliegen eines in § 2 Absatz 2 Satz 1 genannten Grundes bei der Diskriminierung nur annimmt. Sie stellen aufgrund ihrer den Hochschulbetrieb störenden und schädigenden Wirkung eine Verletzung vertraglicher, dienstrechtlicher, beamten- und/oder hochschulrechtlicher Pflichten dar und können auch Straftatbestände erfüllen.

### **§ 4**

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

(1) Die Universität zu Köln ergreift geeignete Maßnahmen, um die von Diskriminierung betroffene/n Person/en zu schützen, zu unterstützen und zu ermutigen, sich zu wehren.

(2) Rektorat, Fakultäten, Verwaltung und zentrale Einrichtungen sind verantwortlich für die Benennung konkreter Ansprechpersonen und für die Umsetzung entsprechender Maßnahmen zum Schutz vor und Abbau von Diskriminierung 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, Sensibilisierung 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 einer Diskriminierung können sie Maßnahmen nach §§ 7 und 8 einleiten oder die jeweilige Führungskraft oder eine einschlägige Beratungsinstanz nach § 7 Abs. 3 hinzuziehen.

## **§ 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**

### **Rechte von Betroffenen**

(1) Betroffene, die sich nach § 2 diskriminiert fühlen, haben die Möglichkeit

- sich beraten zu lassen (§ 7)

und/oder

- sich zu beschweren (§ 8).

Zu jedem Zeitpunkt des Verfahrens steht es den Betroffenen frei, sich an weitere interne und externe Beratungsstellen zu wenden.

(2) Betroffene dürfen wegen der Wahrnehmung des Beratungs- und/oder Beschwerderechts nicht benachteiligt werden. Gleiches gilt für Unterstützer\*innen sowie Zeug\*innen der betroffenen Personen.

## **§ 7**

### **Informelles Verfahren: Erstkontakt, Beratung, mögliche weitere Schritte**

(1) Das informelle Verfahren dient der Beratung und Unterstützung von Betroffenen. Es besteht aus dem Erstkontakt (Absatz 2), der individuellen Beratung (Absatz 3) und möglichen weiteren Schritten (Absatz 5).

## (2) Erstkontakt:

Der Erstkontakt erfolgt durch die betroffene Person oder in Vertretung durch Dritte bei der\*dem von ihr gewählten Ansprechpartner\*in. Dienstwege müssen nicht eingehalten werden. Die\*der Ansprechpartner\*in verweist die betroffene Person zur Beratung an geeignete Ansprechpartner\*innen der Universität zu Köln und/oder soll auf externe Beratungsangebote und die Möglichkeit einer Beschwerde nach § 8 hinweisen, wenn sie\*er für die konkrete Fallkonstellation nicht zuständig oder zur qualifizierten Beratung nicht in der Lage ist.

Ansprechpartner\*innen für Erstkontakt sind alle Personen mit Lehr-, Leitungs- und Ausbildungsfunktionen (z.B. Führungskräfte/Vorgesetzte, Professor\*innen, Mitglieder der Hochschulleitung oder der Dekanate der Fakultäten).

Der Erstkontakt kann auch bei den in Absatz 3 genannten Beratungsstellen erfolgen.

## (3) Beratung:

Aufgabe der Anlaufstellen/Ansprechpartner\*innen der Universität zu Köln in der Beratung ist es, der betroffenen Person eine Möglichkeit zu bieten, sich auszusprechen und sie über Möglichkeiten der Unterstützung sowie über ein mögliches Beschwerdeverfahren (§ 8) zu informieren. Sie kommunizieren klar die Möglichkeiten und Grenzen ihres Angebots sowie den Beratungsablauf; im Bedarfsfall verweisen sie auf interne und/oder externe Beratungsangebote. Die Anlaufstellen/Ansprechpartner\*innen können mögliche weitere Schritte (Absatz 5) empfehlen.

Mögliche Anlaufstellen/Ansprechpartner\*innen für die Beratung sind:

Allgemein:

- a) Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte der Fakultäten und Zentrale Gleichstellungsbeauftragte (vornehmlich im Fall von Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts oder bei sexualisierter Diskriminierung)
- b) Referat für Gender & Diversity Management

Für Beschäftigte über die allgemeinen Stellen hinaus:

- c) AGG-Beschwerdestelle beim Justitiariat (§§ 12 Abs. 5, 13 Abs. 1 AGG)
- d) Mitarbeiter\*innen und Führungskräfteberatung
- e) Personalrat für das Personal in Technik und Verwaltung, Personalrat für das wissenschaftliche und künstlerische Personal, Personalrat Wissenschaft der Uniklinik Köln, soweit zuständig; Jugend- und Auszubildendenvertretung
- f) Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen
- g) Beauftragte\*r für Rassismuskritik
- h) Rassismuskritische Beratung des Referats Gender & Diversity Management

Für Studierende über die allgemeinen Stellen hinaus:

- Vertrauensdozent\*innen bei Diskriminierung von Studierenden in den Fakultäten
- Anregungs- und Beschwerdestelle beim Prorektorat für Lehre und Studium (ABS)
- Beauftragte\*r für Rassismuskritik
- Rassismuskritische Beratung des Referats Gender & Diversity Management



- Beauftragte\*r für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung
- Fachschaften
- Mitglieder des AStA, des autonomen Frauen- und Lesbenreferats, des Autonomen Lesben- und Schwulenreferats, des Autonomen Queerreferats (AQUK), des Autonomen Referats „Studieren ohne Schranken“ (SOS), des Autonomen BIPOC Referats (Black, Indigenous, People of Color)

(4) Vertraulichkeit:

Der Erstkontakt und die Beratung bei den unter Absatz 3 genannten Stellen der Universität zu Köln unterliegt der Vertraulichkeit, wobei mögliche Grenzen (z.B. gesetzliche Offenbarungspflichten) im Beratungsgespräch transparent gemacht werden sollen.

(5) Mögliche weitere Schritte:

Mögliche weitere Schritte sind im Einverständnis mit der betroffenen Person oder ihrer Vertretung beispielsweise

- Begleitung zu weiteren informellen Gesprächen
- Konfliktvermittlung
- Kontaktvermittlung zu einer psychosozialen Beratungsstelle
- Begleitung bei einer Beschwerde gemäß § 8.

## **§ 8**

### **Beschwerde**

(1) Die Beschwerde dient der Information der Dienststelle zur Prüfung der Vorwürfe und ggf. zur Einleitung weiterer Maßnahmen gegen die beschuldigte/n Person/en bzw. die beschuldigte Institution. Die Beschwerde kann durch die betroffene Person oder in Vertretung durch Dritte erhoben werden, auch ohne vorheriges informelles Verfahren. Im Beschwerdeverfahren ist eine Begleitung durch eine Anlaufstelle/Ansprechpartner\*in nach § 7 Abs. 3 möglich.

(2) Die Beschwerde kann bei folgenden Stellen eingereicht werden:

- der jeweiligen Führungskraft
- der AGG-Beschwerdestelle für Beschäftigte
- dem Personaldezernat für Beschäftigte
- der Anregungs- und Beschwerdestelle ABS für Studierende
- dem Dezernat Studierendenangelegenheiten für Studierende
- den Dekanaten der Fakultäten
- der Hochschulleitung

Soweit die genannten Stellen nicht für die Prüfung gemäß Absatz 5 zuständig sind, wird die Beschwerde zur Prüfung an die zuständige Stelle nach Absatz 5 weitergegeben.

(3) Die Beschwerde soll schriftlich erfolgen und den als benachteiligend empfundenen Sachverhalt so genau wie möglich beschreiben. Sie soll folgende Angaben enthalten:

- detaillierte Beschreibung des als benachteiligend empfundenen Sachverhalts
- Benennung von Zeug\*innen und Beweisen, soweit vorhanden
- Angabe, welche anderen Personen bereits über den Vorfall informiert und ob bereits Maßnahmen eingeleitet wurden; wenn ja sind diese aufzuführen.

(4) Die Beschwerde unterliegt nicht der Vertraulichkeit. Die beschwerdeführende Person hat jederzeit die Möglichkeit, die Aussetzung oder Zurücknahme des Beschwerdeverfahrens zu beantragen, allerdings kann das Verfahren auch gegen den geänderten Willen der betroffenen Person weitergeführt werden, sofern die Universität zum Handeln verpflichtet ist (z.B. durch arbeits- oder dienstrechtliche Vorgaben).

(5) Der Vorgang wird bei Beschäftigten vom Personaldezernat, bei Studierenden vom Dezernat Studierendenangelegenheiten bzw. durch das Justitiariat geprüft.

(6) Die zuständige Stelle ermittelt den Sachverhalt, bestimmt Art und Umfang der Ermittlungen und fordert die beschuldigte Person auf, in einem persönlichen Gespräch oder schriftlich zum Inhalt der Beschwerde Stellung zu nehmen. Hierbei kann sie Zeug\*innen befragen und weitere Beweise einholen und prüfen. Anhörungen, Beweismittel und festgestellte Sachverhalte werden in der Regel dokumentiert.

## **§ 9**

### **Maßnahmen**

(1) Bei Verstößen gegen diese Richtlinie werden die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person ergriffen. Diese hängen von der arbeits-, dienst-, beamten- oder hochschulrechtlichen Stellung der\*des Beschwerdegegner\*in und dem Vorliegen der jeweiligen Voraussetzungen ab. Die arbeits-, dienst-, beamten- und hochschulrechtlichen Befugnisse der Universität werden durch die Regelungen dieser Richtlinie nicht eingeschränkt.

2) Gegenüber Beschäftigten der Universität zu Köln können je nach Schwere der Diskriminierungshandlung insbesondere folgende Maßnahmen in Betracht kommen:

- regulierendes Gespräch
- Belehrung
- Ermahnung
- Ausschluss von der Nutzung universitärer Einrichtungen
- Hausverbot (z.B. partiell oder temporär)
- Abmahnung
- Versetzung oder Umsetzung an einen anderen Arbeitsplatz an der Universität
- Entzug eines Lehrauftrages
- gesetzlich vorgesehene Disziplinarmaßnahmen (bei verbeamteten Personen)
- Kündigung
- Strafanzeige

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

- regulierendes Gespräch
- Belehrung
- Ermahnung
- Ausschluss von der Nutzung (bestimmter) universitärer Einrichtungen
- Ausschluss von der Teilnahme an Lehrveranstaltungen
- Hausverbot
- Exmatrikulation, sofern die Voraussetzungen nach § 51a HG vorliegen
- Strafanzeige

## **§ 10**

### **Berichtswesen, Datenerfassung, Evaluation**

Beratungs- und Beschwerdefälle werden durch die jeweiligen Beratungs- und Beschwerdestellen dokumentiert. Alle an der Universität zu Köln 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 anonymisiert abgefragt. Dies dient zur Qualitätssicherung der Beratungs- und Begleitungsangebote sowie zur Entwicklung zielgerichteter Präventionsangebote.

## **§ 11**

### **Inkrafttreten**

Diese Ordnung tritt am Tag nach der Veröffentlichung in den Amtlichen Mitteilungen der Universität zu Köln in Kraft. Gleichzeitig tritt die Richtlinie zum Umgang mit Diskriminierung, sexualisierter Gewalt und Mobbing an der Universität zu Köln vom 15.2.2019 (AM 22/2019) außer Kraft.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats der Universität zu Köln vom 15.06.2022.

Köln, den 12.07.2022

gez.

Der Rektor  
der Universität zu Köln  
Universitätsprofessor Dr. Axel Freimuth