

# **Amtliche Bekanntmachungen**

## **Nr. 23/2021**

Herausgeber: Rektor

Redaktion: Dezernat Akademische  
Angelegenheiten

Merseburg,  
13. August 2021

---

### **Inhaltsverzeichnis**

Ordnung zum respektvollen und fairen Umgang  
und zum Schutz vor Diskriminierung und Benach-  
teiligung an der Hochschule Merseburg

Prof. Dr.-Ing. Jörg Kirbs  
Rektor

**Ordnung zum respektvollen und fairen Umgang und zum Schutz  
vor Diskriminierung und Benachteiligung  
an der Hochschule Merseburg**

**gleichzeitig Ordnung nach § 30 Abs. 3 Hochschulgesetz  
des Landes Sachsen-Anhalt**

Auf der Grundlage der §§ 3 Abs. 4, 30 Abs. 3 des Hochschulgesetzes des Landes Sachsen-Anhalt (HSG LSA), in der Fassung der Bekanntmachung vom 14. Dezember 2010 (GVBl. LSA S.600, 2011 S. 561), zuletzt geändert durch Art. 1 des Gesetzes vom 2. Juli 2020 (GVBl. LSA S. 334) in Verbindung mit §§ 12, 13 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), das zuletzt durch Artikel 8 des Gesetzes vom 3. April 2013 (BGBl. I S. 610) geändert worden ist, hat der Senat der Hochschule Merseburg folgende Ordnung zum respektvollen und fairen Umgang und zum Schutz vor Diskriminierung und Benachteiligung erlassen:

### **Präambel**

Die Hochschule Merseburg fördert eine Kultur des Ermutigens, des Respekts und des Hinsehens, die auf einem wertschätzenden Umgang miteinander basiert. Am Arbeits- und Studienplatz der Hochschule Merseburg wird auf Fairness, Gleichberechtigung, wertschätzende Kommunikation und partnerschaftliches Verhalten aller Beschäftigten, Hochschullehrkräfte und Studierenden, sowie bei der Behandlung von Konflikten Wert gelegt.

In dieser Ordnung werden Maßnahmen zur Vorbeugung sowie das Vorgehen gem. dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (im Folgenden AGG) im Falle von Gewaltanwendung, (sexueller) Belästigung oder Diskriminierung aufgezeigt, um die Mitglieder und Angehörigen sowie Gäste der Hochschule zu schützen.

Die Hochschule Merseburg setzt sich dafür ein, dass keine Person innerhalb des Hochschullebens Gewaltanwendung, (sexuelle) Belästigung oder Diskriminierung im Sinne des AGG erfährt.

### **§ 1 Leitprinzipien und Verantwortlichkeiten**

- (1) Gem. § 1 AGG sind Benachteiligungen einer Person aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.
- (2) Die Hochschule Merseburg übernimmt Verantwortung dafür, dass die Persönlichkeitsrechte ihrer Mitglieder, Angehörigen und Gäste im Hochschulleben respektiert und gewahrt werden. Dazu zählt insbesondere, dass Diskriminierung, sexuelle Belästigung oder Belästigung (z. B. Stalking, Mobbing) verhindert werden.

Die Hochschule Merseburg missbilligt jede Form von Diskriminierung, (sexueller) Belästigung und Gewaltanwendung und schützt Mitglieder, Angehörige und Gäste, indem Verstößen gegen diese Prinzipien konsequent nachgegangen wird und betroffene Personen, Zeugen von Vorfällen oder Unterstützende besonders geschützt werden und keiner betroffenen Person Nachteile entstehen.

- (3) Mitglieder und Angehörige der Hochschule tragen dazu bei, dass die Hochschule Merseburg ein von Toleranz, Offenheit, Chancengleichheit und gegenseitigem Respekt geprägter Arbeitsplatz und Studienort ist und bleibt.

Insbesondere Personen mit Leitungs-, Qualifizierungs-, Ausbildungs- und/oder Betreuungsaufgaben in Lehre, Forschung, Verwaltung und Selbstverwaltung obliegt eine besondere Verantwortung dies zu unterstützen und aktiv gegen Beeinträchtigungen der Persönlichkeitsrechte präventiv tätig zu sein oder aktiv einzuschreiten. Diese Personen haben eine Vorbildfunktion und tragen durch ihr persönliches Verhalten zu einem partnerschaftlichen und vertrauensvollen Umgang und dem Respekt der persönlichen Integrität und die Würde Aller bei. Dazu zählt insbesondere dafür Sorge zu tragen, dass Abhängigkeitsverhältnisse im Studium sowie am Ausbildungs- und Arbeitsplatz nicht ausgenutzt werden und bei Hinweisen auf Fälle von Benachteiligung nach § 3 diesen

nachzugehen und Betroffene zu unterstützen bzw. ihnen entsprechende Hilfe zu vermitteln und Lösungsmöglichkeiten zu suchen.

- (4) Betroffenen steht an der Hochschule Merseburg dafür eine Vertrauensstelle (sog. AGG-Beschwerdestelle) gem. § 5 zur Verfügung, an die sich jede und jeder in einem geschützten und persönlichen Rahmen wenden kann, um Unterstützung und Beratung in Fällen von AGG-schädlichem Verhalten zu erhalten.

## § 2 Anwendungsbereich

- (1) Die Ordnung gilt:
- für Mitglieder und Angehörige der Hochschule Merseburg nach § 58 Abs. 1 und 3 HSG LSA. Inkludiert sind ausdrücklich Studierende, Stipendiaten und Stipendiatinnen, Promovierende und Lehrkräfte für besondere Aufgaben und
  - auf dem gesamten Campusgelände und aller mit dem Arbeitsplatz Hochschule und Studium, Forschung und Lehre zusammenhängenden Bereichen und Veranstaltungen.
- (2) Gäste haben die aufgestellten Regelungen dieser Ordnung zu respektieren und sich danach zu verhalten. Auch sie können und dürfen sich an die Vertrauensstelle wenden.

## § 3 Begriffsbestimmungen

- (1) Auf der Basis des § 3 Abs. 1 bis 4 des AGG gelten die nachfolgenden Definitionen. Sie stellen keinen abschließenden Katalog dar.
- (2) Diskriminierungen können unmittelbar oder mittelbar erfolgen und werden in dieser Ordnung nachfolgend als Diskriminierung zusammengefasst.
- Unmittelbare Diskriminierung: Eine Person erfährt wegen eines in § 1 Abs. 1 genannten Grundes eine Ungleichbehandlung (weniger günstige Behandlung als eine andere Person in gleicher Situation, im Folgenden AGG-schädliches Verhalten).
  - Mittelbare Diskriminierung: liegt vor, wenn scheinbar neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sich auf eine bestimmte Personengruppe diskriminierend auswirken.

Auch die Anweisung z. B. einer Führungskraft, eine Person zu diskriminieren, wird als Diskriminierung behandelt.

- (3) Belästigung: liegt vor, wenn die Würde einer Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird, das im Zusammenhang mit AGG-schädlichem Verhalten steht. Eine Belästigung kann verbal, non-verbal oder tätlich erfolgen.

Besondere Formen der Belästigung sind:

- Sexuelle Belästigung: liegt vor, wenn die Würde einer Person verletzt wird, indem ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten provoziert wird.
- Stalking: bezeichnet das beabsichtigte und wiederholte Verfolgen, Nachstellen, Belästigen eines Menschen, so dass die Lebensgestaltung schwerwiegend beeinträchtigt oder sogar seine Sicherheit bedroht wird.
- Mobbing: ist systematisches und wiederholtes Anfeinden, Schikanieren, Diskriminieren und Ausgrenzen von Mitgliedern und/oder Angehörigen der Hochschule, mit dem Ziel und der Konsequenz, dass die gemobbte Person verunsichert und herabgewürdigt und aus Studien- oder Arbeitsumfeld ausgegrenzt wird. Es ist verbunden mit Angriffen auf die sozialen Beziehungen, die Qualität der Berufs- und Lebenssituationen, die Kommunikationsmöglichkeiten, die Gesundheit und/oder auf das soziale Ansehen einer Person.

Beispiele sind in Anlage 1 aufgeführt.

(4) Im Übrigen finden die Regelungen des AGG Anwendung.

#### **§ 4 Prävention**

- (1) Erklärtes Ziel der Hochschule Merseburg ist präventiv AGG-schädliches Verhalten zu unterbinden. Daher ist Aufklärung und transparentes Handeln aller erforderlich.
- (2) Neu eingestellte Mitglieder oder immatrikulierte Studierende der Hochschule werden bei der Einstellung bzw. bei der Immatrikulation über das AGG in geeignete Weise informiert.
- (3) In jedem Semester werden zur Unterstützung an der Hochschule Merseburg z. B. Informations-, Diskussions- und Fortbildungsveranstaltungen zu den Themen Diversität, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, diskriminierungsfreie und vielfältige Hochschule, Handlungspflichten und -möglichkeiten für Führungskräfte bei Verstößen durchgeführt und/oder diese Themen werden in Workshops zum Konfliktmanagement, in Kommunikations- oder Führungskräfte-seminaren integriert.
- (4) Jedes Mitglied oder jede oder jeder Angehörige und jeder Gast der Hochschule ist aufgefordert, Diskriminierung, (sexuelle) Belästigung und Gewalt nicht hinzunehmen, sondern sich im Rahmen der Verhältnismäßigkeit zur Wehr zu setzen und sich an Dritte zu wenden, um wirksame Unterstützung zu erlangen und das Fehlverhalten zu korrigieren. Die Vertrauensstelle gem. § 5 bietet dazu Beratung und Unterstützung an.

#### **§ 5 Beratungs- und Unterstützungsangebote der Hochschule – Vertrauensstelle**

- (1) An der Hochschule Merseburg wird eine Vertrauensstelle im Sinne des § 13 Abs. 1 AGG eingerichtet. Ansprechpersonen, Sprechzeiten und Räumlichkeiten werden auf der Website der Hochschule bekanntgegeben.
- (2) Die Aufgaben der Vertrauensstelle sind:
  - a. Beratung und Unterstützung bei Konflikten von betroffenen Personen und Führungskräften beim Umgang mit AGG-schädlichem Verhalten (im Folgenden Beratung),
  - b. Durchführung des förmlichen Beschwerdeverfahren gem. § 6 (im Folgenden Beschwerdeverfahren)
  - c. Jährliche Berichterstattung über durchgeführte und geplante Präventionsmaßnahmen, (anonymisierte) Beratungen, Statistiken, betroffene Personengruppen und Entwicklungen gegenüber der Hochschulleitung und dem Senat, die von der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule kommentiert werden.
  - d. Zur Gefahrenabwehr, insbesondere beim Vorliegen einer akuten Gefährdung der betroffenen Person (Eigengefährdung) oder von Dritten (Fremdgefährdung), informiert die Vertrauensstelle die Hochschulleitung unmittelbar und berät sie bei Bedarf zum weiteren Vorgehen.
- (3) Alle Beratungen sind vertraulich zu führen und zu behandeln. Die Ansprechpersonen der Vertrauensstelle werden nur mit Einverständnis der betroffenen Person aktiv.
- (4) Die Ansprechpersonen der Vertrauensstelle sind zur Geheimhaltung verpflichtet, es sei denn, die betroffene Person entbindet sie davon.
- (5) Die Vertrauensstelle kann ihr Selbstverständnis mit weitergehenden Beratungsgrundsätzen fortentwickeln und schreibt dies in geeigneter Weise fest und veröffentlicht diese.

(6) Personen, die den Rechtsweg beschreiten, die in Kontakt mit der Vertrauensstelle sind, beraten wurden oder ein förmliches Beschwerdeverfahren eingeleitet haben, dürfen nicht wegen der Inanspruchnahme ihrer Rechte benachteiligt werden. Gleiches gilt für unterstützende Personen (z. B. Zeuginnen oder Zeugen, Ansprechperson gegenüber der Vertrauensstelle).

(7) Neben der Vertrauensstelle stehen betroffenen Personen die unmittelbaren Führungskräfte (Leiterinnen und Leiter der Organisationseinheiten, Dekane und Dekaninnen und Lehrende) zur Verfügung:

Beschäftigte können sich darüber hinaus auch an folgende hochschulinterne Ansprechpersonen wenden:

- a. der oder die Gleichstellungsbeauftragte
- b. Personalrat
- c. Schwerbehindertenvertretung
- d. Personalabteilung

Studierenden stehen folgende Ansprechpersonen zusätzlich zur Verfügung:

- e. Studiengangsleitung (z. B. Studiengangsfachberater und Studiengangsfachberaterin oder Prüfungsausschussvorsitzende)
- f. Studierendenrat und Fachschaftsräte
- g. vom Senat beauftragte Person für behinderte und chronisch kranke Studierende,
- h. psychosoziale Beratung des Studentenwerkes.

Auch die hier genannten Personen und Gremien können sich - unter Wahrung der Vertraulichkeit - jederzeit zur Beratung an die Vertrauensstelle wenden. Dabei kann auch Kontakt zu den anderen hochschulinternen Ansprechpersonen aufgenommen werden, die von der oder dem Betroffenen involviert wurden.

## **§ 6 Förmliches Beschwerdeverfahren**

(1) Betroffene Personen können schriftlich oder mündlich ein förmliches Beschwerdeverfahren bei der Vertrauensstelle einleiten. Jede Beschwerde bedarf der Angabe einer natürlichen Person, die als Ansprechperson für die Vertrauensstelle zur Verfügung steht.

(2) Vor Einleitung eines Beschwerdeverfahrens soll in der Regel zunächst eine Beratung stattgefunden haben.

(3) Die Vertrauensstelle klärt den Sachverhalt in Bezug auf AGG-relevante Benachteiligungen. Dabei wird sie alle ihr zur Verfügung stehenden Mittel zur Aufklärung einsetzen und ggf. involvierte Personen und Gremien befragen. Die Person, gegen die sich die Beschwerde richtet, wird von der Vertrauensstelle unter Wahrung der Persönlichkeitsrechte der betroffenen Person angehört und erhält die Möglichkeit einer Stellungnahme.

(4) Das Beschwerdeverfahren ist von der Vertrauensstelle zu dokumentieren. Die Aufbewahrung hat so zu erfolgen, dass unbefugte Dritte nicht darauf zugreifen können (z. B. Verschlüsselung von elektronischen Dokumenten, Lagerung in abschließbarem Schrank etc.).

- (5) Die Hochschulleitung wird von der Vertrauensstelle schriftlich informiert, im Falle, dass eine AGG-relevante Benachteiligung vorliegt. Dieser Information sind die Dokumentation und eine Empfehlung für das weitere Vorgehen beizufügen.
- (6) Die Hochschulleitung stellt sicher, dass (weitere) AGG-relevante Benachteiligungen unterbunden werden und der oder die Verantwortliche zur Rechenschaft gezogen wird. Dabei können sich arbeits- oder dienstrechtliche, aber auch akademische oder hausrechtliche Konsequenzen ergeben. Mögliche Sanktionen ergeben sich aus Anlage 2, die nicht abschließend ist.
- (7) Die Vertrauensstelle und die Person, die das Beschwerdeverfahren eingeleitet hat, werden von der Hochschulleitung informiert. Im Falle, dass von der Hochschulleitung keine AGG-relevante Benachteiligung erkannt wird und folglich keine Konsequenzen eingeleitet wurden, begründet sie dies in der Information.
- (8) Nach Abschluss des Verfahrens werden die gesamten Unterlagen im Falle der Einleitung von arbeits- oder dienstrechtlichen Maßnahmen im Dezernat Personal, im Falle von akademischen Konsequenzen für Studierenden im Dezernat Akademische Angelegenheiten und alle sonstigen Unterlagen bei der Hochschulleitung so aufbewahrt, das Dritte keinen Zugriff haben.
- (9) Sämtliche Dokumentationen sind innerhalb einer Frist innerhalb der Regelverjährung gem. §§ 195, 199 Abs. 1 BGB nach Abschluss der Beratung bzw. Umsetzung der arbeits- oder dienstrechtlichen oder sonstigen Konsequenzen zu vernichten.

## **§ 7 Sonstiges**

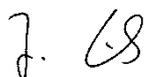
Betroffenen steht es frei, sich, neben den hochschulinternen Unterstützungsangeboten, an außeruniversitäre Stellen (z. B. Beratungsstellen, Polizei, Rechtsbeistände, Interessenverbände) zu wenden oder den Rechtsweg zu beschreiten, z. B. mit einer Strafanzeige oder Klageerhebung. Die Hochschule kann nach eigenem Ermessen und im Rahmen des rechtlich Zulässigen hierbei Unterstützung anbieten, ist aber nicht dazu verpflichtet. Die Hochschule übernimmt hierfür keine Kosten.

## **§ 8 Inkrafttreten**

Diese Ordnung wird in den Amtlichen Bekanntmachungen der Hochschule Merseburg veröffentlicht und tritt am Tag nach ihrer Veröffentlichung in den Amtlichen Bekanntmachungen der Hochschule Merseburg in Kraft. Die Richtlinie zum respektvollen und fairen Umgang und zum Schutz vor Diskriminierung und Benachteiligung an der Hochschule Merseburg, gleichzeitig Satzung nach § 30 (3) Hochschulgesetz des Landes Sachsen-Anhalt (Amtliche Bekanntmachung 02/2016), tritt zum gleichen Zeitpunkt außer Kraft.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats vom 22.07.2021 sowie der Genehmigung des Rektors vom 13.08.2021.

Merseburg, den 13. August 2021



Prof. Dr.-Ing. Jörg Kirbs  
Rektor

## Anlage 1 Beispielkatalog für AGG-schädigendes Verhalten

Belästigungen (vgl. § 3 Abs. 3) sind folgende verbale, non-verbale oder tätliche Aktionen, die in Bezug auf ein Merkmal aus § 1 (1) dieser Ordnung auf die Verletzung der Würde abzielen:

- Aushängen, Verbreiten oder Zeigen von Bildern mit entsprechenden Inhalten (z. B. Poster, Bildschirmschoner, Kalender, Software);
- Schmierereien auf dem Campus;
- Kopie, Anwendung und/oder Nutzung von IT-Daten auf Dienstcomputern und EDV-Anlagen der Hochschule;
- Werbung/Öffentlichkeitsarbeit durch von der Hochschule Merseburg beauftragte Fremdfirmen;
- Anrede von Personen (auch die Nutzung von „Kosewörtern“) und beleidigende Äußerungen;
- Äußerungen, Witze, Kommentare über andere Personen, deren Aussehen oder deren Körper;
- Belästigungen, Pöbeleien und Äußerungen.

Sexuelle Belästigungen (vgl. § 3 Abs. 3 a)

- unerwünschte sexuelle Handlungen
- Aufforderungen zu diesen unerwünschten sexuellen Handlungen
- sexuell bestimmte körperliche Berührungen
- unerwünschte verbale sexuelle Annäherungsversuche;
- sexuell anzügliche Äußerungen, Witze, Kommentare über andere Personen, deren Aussehen oder deren Körper;
- unerwünschter, unnötiger körperlicher Kontakt bis zu körperlichen Übergriffen;
- Bemerkungen sexuellen Inhalts oder unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen

Stalking (vgl. § 3 Abs. 3 b)

- Nachstellende, belästigende oder bedrohende Anrufe und Nachrichten jeglicher Art – zu allen Tages- und Nachtzeiten;
- unerwünschte „Liebesbezeugungen“ wie Liebesbriefe, Blumen, Geschenke;
- Bestellungen von Warensendungen im Namen des Opfers;
- das Verfolgen und Auflauern, zum Beispiel vor der Wohnung, dem Arbeitsplatz, dem Supermarkt;
- Falschbeschuldigungen;
- Ausfragen des Bekanntenkreises;
- Sachbeschädigungen;
- Beleidigungen, Verleumdungen;
- Bedrohungen, Nötigungen.

Mobbing (vgl. § 3 Abs. 3 c)

- systematische, willkürliche oder unbegründete Ausgrenzung von Einzelpersonen aus Teams oder Arbeitsgruppen;
- Verbreitung von Gerüchten über Beschäftigte, Studierende, Gäste
- und deren Familien;

- systematisches Zurückhalten bzw. Vorenthalten von studien- oder arbeitsrelevanten Informationen;
- Verweigerung von studien- oder arbeitsrelevanten Kontakten, Ausschluss aus Gesprächen;
- unwürdige Behandlung durch Vorgesetzte, Lehrende, Betreuende, wie z. B. die Zuweisung kränkender, unlösbarer, gesundheitsschädigender oder gar keiner Aufgaben;
- Beleidigungen, Beschimpfungen, verletzende Behandlungen, Hohn und Aggressivität;
- Bedrohungen, Nötigungen, Demütigungen vor Anderen;
- Belästigungen von Beschäftigten und Studierenden bis in die Privatsphäre;
- absichtliches Herbeiführen von Stress;
- Handgreiflichkeiten bis zu direkter Gewalt;
- böswillige Erschwerung des Dienstes oder der Arbeitsaufgaben;
- missbräuchliche Zuweisung von Arbeitsaufgaben;
- mit übertriebener Schärfe ausgeübtes Rügen oder Rügen vor anderen Personen oder Rügen per E-Mail mit unspezifischen E-Mail Adressaten.

## **Anlage 2: Sanktionsmöglichkeiten bei einem AGG-schädigendem Verstoß**

Allgemein:

- Ausschluss von der Nutzung hochschulinterner Einrichtungen;
- Hausverbot;
- Strafanzeige durch die Hochschule Merseburg
- Klage durch die Hochschule Merseburg;

Gegenüber Beschäftigten und Hochschullehrenden:

- Ermahnung
- Abmahnung
- Kündigung

Gegenüber Studierenden:

- mündliche oder schriftliche Belehrung;
- Ausschluss von Lehrveranstaltungen;
- Exmatrikulation nach § 30 Abs. 3 HSG LSA in Verbindung mit der Immatrikulationsordnung der Hochschule Merseburg in der jeweils geltenden Fassung