

# **Amtliche Bekanntmachungen Nr. 02/2016**

Herausgeber:       Rektor

Redaktion:         Dezernat Akademische  
                          Angelegenheiten

Merseburg,  
21. Januar 2016

---

## **Inhaltsverzeichnis**

Richtlinie zum respektvollen und fairen Umgang  
und zum Schutz vor Diskriminierung und Benach-  
teiligung an der Hochschule Merseburg  
gleichzeitig Satzung nach § 30 (3) Hochschul-  
gesetz des Landes Sachsen-Anhalt  
Stand: 25. August 2015



**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**

Stand 25. August 2015

## **Präambel**

Die Hochschule Merseburg setzt sich als Körperschaft des öffentlichen Rechts des Landes Sachsen-Anhalts dafür ein, dass innerhalb des Hochschullebens keine Person aufgrund des Geschlechts, der ethnischen oder sozialen Herkunft, des Aussehens, des Alters, einer Behinderung, der sexuellen Orientierung oder geschlechtlichen Identität, der Religion oder der Weltanschauung benachteiligt wird. Die durch das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland und verfassungsrechtlich durch die Verfassung des Land Sachsen – Anhalts verbrieften Grund- und Persönlichkeitsrechte sind Maßstab dieser Richtlinie.

Die Hochschule Merseburg fördert eine Kultur des Hinsehens, die auf einem respektvollen und wertschätzenden Umgang miteinander basiert. Am Arbeits- und Studienplatz Hochschule Merseburg wird auf Fairness, Gleichbehandlung, wertschätzende Kommunikation und partnerschaftliches Verhalten aller Mitarbeiter/-innen und Studierenden, aber auch bei der Behandlung von Konflikten Wert gelegt.

Hierzu gehört vor allem, dass Probleme angesprochen sowie Wege nach gemeinsamen Lösungen gesucht und besprochen werden. Die Persönlichkeit eines jeden Einzelnen ist zu respektieren und deren oder dessen Würde zu achten. Verhaltensweisen, die darauf abzielen, andere in ihrer Persönlichkeit zu verletzen, sind zu unterlassen.

Mit dieser Richtlinie wird eine Voraussetzung geschaffen, um Diskriminierung, Belästigung und Gewalt, Stalking und Mobbing vorzubeugen und im Konfliktfall klare Verfahrensabläufe sowie die Sanktionsmöglichkeiten von Verstößen aufzuzeigen. Die Richtlinie dient der Prävention von Diskriminierung.

Die Hochschule Merseburg missbilligt jede Form von Diskriminierung, Mobbing oder sexueller Belästigung und hält insbesondere Vorgesetzte dazu an, diese Missbilligung zu achten und zu wahren, indem sie im Rahmen ihrer Dienstaufsicht in geeigneter Weise und nach den Prinzipien dieser Richtlinie tätig werden.

## **Abschnitt 1 Leitprinzipien und Definitionen**

### **§ 1 Geltungsbereich**

Die Richtlinie gilt für Mitglieder und Angehörige der Hochschule Merseburg nach § 58 HSG LSA. Auch wenn Gäste der Hochschule Merseburg nicht unter diese Richtlinie fallen können, versteht es sich von selbst, dass der Gedanke dieser Richtlinie bei der Behandlung und Wertschätzung dieses Personenkreises der Hochschule Anwendung zu finden hat. Von Gästen der Hochschule Merseburg wird ein respektvoller und im Einklang mit dieser Richtlinie wertschätzender Umgang mit Mitgliedern und Angehörigen der Hochschule Merseburg gefordert.

### **§ 2 Leitprinzipien**

- (1) Im Rahmen ihres Zuständigkeitsbereiches übernimmt die Hochschule Merseburg die Verantwortung dafür, dass die Persönlichkeitsrechte aller Personen nach § 1 dieser Richtlinie unabhängig von Geschlecht, ethnischer oder sozialer Herkunft, Aussehen, Alter, Behinderung, sexueller Orientierung oder geschlechtlicher Identität, Religion, Weltanschauung oder politischer Gesinnung respektiert und geschützt werden.

- (2) Alle Personen nach § 1 sind verpflichtet, dazu beizutragen, dass die Hochschule Merseburg ein von Toleranz, Offenheit, Chancengleichheit und gegenseitigem Respekt geprägter Arbeitsplatz und Studienort ist und bleibt.
- (3) Betroffene sollen ermutigt werden, ihre Rechte wahrzunehmen und über erlebte Fälle von Diskriminierung, Belästigung, Gewalt, Stalking oder Mobbing zu berichten, sich beraten zu lassen und zu beschweren.

### **§ 3 Verbot von Diskriminierung und Benachteiligung**

Diskriminierung, Belästigung und Gewalt, Stalking und Mobbing sind unerwünscht und untersagt.

### **§ 4 Begriffsbestimmung**

Die hier genannten Definitionen ergänzen die Begrifflichkeiten zu Benachteiligungen i. S. d. § 3 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz und dienen zur besseren Klärung der Fälle, die unter diese Richtlinie fallen. Sie stellen jedoch keinen abschließenden Katalog dar. Als besonders schwerwiegend wird es angesehen, wenn Diskriminierung, Belästigung und Gewalt, Stalking oder Mobbing von Personen mit Leitungs- oder Betreuungsaufgaben ausgeht und von diesen gegen Nachgeordnete gerichtet ist oder mit Hinweisen auf eine mögliche Verknüpfung zwischen der Erfüllung von sexuellen Forderungen und einem Fortkommen oder der Benachteiligung im Arbeits- und Studienleben verbunden wird.

#### **1. Diskriminierung**

Diskriminierung ist jede Herabsetzung von Personen wegen ihrer Behinderung, Herkunft, Nationalität, Hautfarbe, Religion, politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung, ihres Alters, Geschlechts, der geschlechtlichen Orientierung, der geschlechtlichen Identität oder ihrer sexuellen Identität. Dabei ist es ohne Bedeutung, ob diese in mündlicher oder schriftlicher Form oder in sonstiger Weise gegenüber einer anderen Person erfolgt.

#### **2. Sexualisierte oder rassistisch motivierte Belästigung und Gewalt**

Eine sexuelle Belästigung ist jedes „unerwünschte, sexuell bestimmende Verhalten, das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird.“ Handlungen sind beispielsweise folgende verbale, non-verbale oder tätliche Aktionen:

- a. Aushängen, Verbreiten oder Zeigen von Bildern sexistischen oder rassistischen Inhalts (z. B. Poster, Bildschirmschoner, Kalender, Software);
- b. sexistische oder rassistische Schmierereien auf dem Campus;
- c. Kopie, Anwendung und/oder Nutzung von EDV-Daten sexistischen oder rassistischen Inhaltes auf Dienstcomputern und EDV-Anlagen der Hochschule;
- d. Werbung/Öffentlichkeitsarbeit mit sexistischem bzw. sexuell anzüglichem und/oder herabwürdigendem Inhalt durch von der Hochschule Merseburg beauftragte Fremdfirmen;
- e. sexistische oder rassistische Anrede von Personen (auch die Nutzung von „Kosewörtern“) und beleidigende Äußerungen;
- f. unerwünschte verbale sexuelle Annäherungsversuche;
- g. sexuell anzügliche oder rassistische Bemerkungen, Äußerungen, Witze, Kommentare über andere Personen, deren Aussehen oder deren Körper;
- h. unerwünschter, unnötiger körperlicher Kontakt;

- i. Aufforderung zu sexuellen Handlungen;
- j. Androhung von Gewalt, Verfolgung, Nötigung;
- k. körperliche Übergriffe und Vergewaltigung;
- l. rassistisch motivierte Belästigungen, Pöbeleien und Äußerungen.

### 3. Stalking

Stalking bezeichnet das beabsichtigte und wiederholte Verfolgen, Nachstellen, Belästigen eines Menschen, so dass die Lebensgestaltung schwerwiegend beeinträchtigt oder sogar seine Sicherheit bedroht wird. Stalking zeigt sich in vielfältigen Erscheinungsformen, beispielsweise:

- a. Nachstellende, belästigende oder bedrohende Telefonanrufe, SMS, Nachrichten auf dem Anrufbeantworter, E-Mails – zu allen Tages- und Nachtzeiten;
- b. unerwünschte „Liebesbezeugungen“ wie Liebesbriefe, Blumen, Geschenke;
- c. Bestellungen von Warensendungen im Namen des Opfers;
- d. das Verfolgen und Auflauern, zum Beispiel vor der Wohnung, dem Arbeitsplatz, dem Supermarkt;
- e. Falschbeschuldigungen;
- f. Ausfragen des Bekanntenkreises;
- g. Sachbeschädigungen;
- h. Beleidigungen, Verleumdungen;
- i. Bedrohungen, Nötigungen.

### 4. Mobbing

Unter Mobbing wird nach dieser Richtlinie eine konfliktbelastete Kommunikation am Arbeitsplatz zwischen Mitgliedern und Angehörigen der Hochschule verstanden, bei der die angegriffene Person unterlegen ist und von einer oder mehreren Personen systematisch, oft während längerer Zeit ohne hinreichenden Grund mit dem Ziel oder Effekt des Ausstoßes aus dem Arbeitsverhältnis, der betrieblichen Gemeinschaft oder dem Hochschulleben direkt oder indirekt angegriffen wird.

Mobbing bedeutet daher systematisches und wiederholtes Anfeinden, Schikanieren, Diskriminieren und Ausgrenzen, mit dem Ziel und der Konsequenz, dass die gemobbte/n Person/en verunsichert und herabgewürdigt und aus Studien- oder Arbeitsumfeld ausgegrenzt wird/werden. 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 oder einer Personengruppe. Mobbing kann sich u. a. in folgenden verbalen und non-verbalen Handlungen zeigen:

- a. systematische, willkürliche oder unbegründete Ausgrenzung aus Teams oder Arbeitsgruppen von Einzelpersonen;
- b. Verbreitung von Gerüchten über Beschäftigte oder Studierende und deren Familien;
- c. systematisches Zurückhalten bzw. Vorenthalten von studien- oder arbeitsrelevanten Informationen;
- d. Verweigerung von studien- oder arbeitsrelevanten Kontakten, Ausschluss aus Gesprächen;

- e. unwürdige Behandlung durch Vorgesetzte, Lehrende, Betreuerinnen, wie z. B. die Zuweisung sinnloser, kränkender, unlösbarer, gesundheitsschädigender oder gar keiner Aufgaben;
- f. Beleidigungen, Beschimpfungen, verletzende Behandlungen, Hohn und Aggressivität;
- g. Bedrohungen, Nötigungen, Demütigungen vor Anderen;
- h. Belästigungen von Beschäftigten und Studierenden bis in die Privatsphäre;
- i. absichtliches Herbeiführen von Stress;
- j. Handgreiflichkeiten bis zu direkter Gewalt;
- k. böswillige Erschwerung des Dienstes oder der Arbeitsaufgaben;
- l. missbräuchliche Zuweisung von Arbeitsaufgaben;
- m. mit übertriebener Schärfe ausgeübtes Rügen oder Rügen vor anderen Personen oder Rügen per Email mit unspezifischen Email Adressaten.

### **§ 5 Grundsätze**

- (1) Benachteiligungen nach § 4 stellen Verletzungen der Persönlichkeitsrechte dar und können zudem arbeitsvertragliche oder dienstrechtliche Pflichtverletzungen darstellen.
- (2) Verstöße gegen die Leitprinzipien sind dienstlich zu untersuchen und können dienst- oder strafrechtlich geahndet werden.
- (3) Treten bei der dienstlichen Untersuchung von Vorfällen strafrechtliche Anhaltspunkte zu Tage, dann leitet die Hochschule diese an die zuständige Strafverfolgungsbehörde weiter.

## **Abschnitt 2 Prävention**

### **§ 6 Pflichten der Hochschulleitung und Personen mit Leitungs- und Betreuungsaufgaben**

- (1) Die Hochschule Merseburg verpflichtet sich, Personen nach § 1 dieser Richtlinie aus den oben genannten Gründen weder unmittelbar noch mittelbar zu benachteiligen. Sie verpflichtet sich, diese Personen vor Benachteiligungen oder Diskriminierungen im Dienstbetrieb und dienstlichem Umfeld zu schützen. Die Hochschule Merseburg verpflichtet sich proaktiv gegen Personen vorzugehen, die nachweislich gegen diese Richtlinie verstoßen.
- (2) Die Hochschule Merseburg trägt dafür Sorge, dass Beschwerde führenden Personen keine Nachteile entstehen.
- (3) Mitglieder der Hochschule Merseburg mit Personalverantwortung und/oder mit Leitungs-, Ausbildungs- und Qualifizierungsfunktionen in Lehre, Forschung, Verwaltung und Selbstverwaltung haben die Pflicht
  - a. durch ihr Verhalten und geeignete präventive Maßnahmen dazu beizutragen, dass der wertschätzende und diskriminierungsfreie Umgang miteinander gefördert und die Integrität aller Beschäftigten und Studierenden respektiert wird;

- b. dafür Sorge zu tragen, dass Abhängigkeitsverhältnisse im Studium sowie am Ausbildungs- und Arbeitsplatz nicht ausgenutzt werden und
  - c. Beschwerden über und Hinweisen auf Fälle von Diskriminierung, Belästigung und Gewalt, Mobbing und Stalking nachzugehen, Betroffene zu beraten und zu unterstützen bzw. ihnen entsprechende Hilfe zu vermitteln und Lösungsmöglichkeiten zu suchen, ggf. auch unter Inanspruchnahme interner und externer Fachkompetenz und Beratungsstellen.
- (4) Im Falle der Nichtbeachtung von a. bis c. sind sie von der Hochschulleitung bzw. der oder dem nächsthöheren Vorgesetzten auf ihre Verantwortung hinzuweisen.

### **§ 7 Verantwortung der Vorgesetzten**

Die Vorgesetzten haben durch ihr persönliches Verhalten und Vorbild zu einem Betriebsklima beizutragen, das von partnerschaftlichem Umgang geprägt ist und in dem die persönliche Integrität und die Würde Aller respektiert wird. Von Diskriminierung und/oder Mobbing und/oder sexueller Belästigung oder anderen Konflikten Betroffene können sich vertrauensvoll mit den Problemen an Vorgesetzte wenden.

### **§ 8 Lehrende und Studierende**

- (1) Lehrende und Studierende stehen in einem besonderen Pflichtenverhältnis nach dem Hochschulgesetz des Landes Sachsen – Anhalt. Die Lehrenden, die Betreuer und die Prüfer haben durch ihr persönliches Verhalten und Vorbild zu einem Studienklima beizutragen, das von respektvollem Umgang geprägt ist und in dem die persönliche Integrität und die Würde Aller respektiert wird.
- (2) Von Diskriminierung und/oder Mobbing und/oder sexueller Belästigung oder anderen Konflikten betroffene Studierende können sich jederzeit vertrauensvoll mit den Problemen an die Studiengangsleitung (bzw. an die beauftragten Studiengangsfachberater oder Prüfungsausschussvorsitzenden) oder den Dekan/die Dekanin wenden.

### **§ 9 Maßnahmen zur Prävention**

- (1) Die Hochschule Merseburg setzt sich für eine Kultur des Respekts und des Hinsehens ein und entwickelt Maßnahmen, um Werte wie Fairness, Gleichbehandlung und Respekt an der Hochschule zu stärken und Fälle von Diskriminierung, Belästigung und Gewalt, Stalking und Mobbing zu vermeiden.
- (2) Die Hochschule Merseburg setzt sich aktiv für Diversity Angelegenheiten und Aufgaben ein. Es obliegt der Hochschulleitung hierfür Personen zu benennen, zu beauftragen und Arbeitsgruppen einzusetzen.
- (3) Schulungen:

Bei den Einführungsveranstaltungen für neu eingeschriebene Studierende, im Rahmen des Weiterbildungsprogramms der HoMe-Akademie sowie der Schulung von Führungskräften und Beratungsstellen an der Hochschule Merseburg werden Informations- und Fortbildungsveranstaltungen zu den Themen Diversity, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, diskriminierungsfreie und vielfältige Hochschule, Handlungspflichten der Vorgesetzten und Verfahren bei Verstößen durchgeführt, oder diese Themen werden in Workshops zum Konfliktmanagement, in Kommunikations- oder Führungskräfte-seminare integriert.

## **Abschnitt 3 Beschwerdeverfahren**

### **§ 10 Beratung und Begleitung im Beschwerdeverfahren**

- (1) Das Beschwerdeverfahren besteht aus Beratungen (nichtförmliches Verfahren) und der Beschwerde bei der Beschwerdestelle (§ 12 förmliches Beschwerdeverfahren).
- (2) Dem in § 1 genannten Personenkreis stehen verschiedene Beratungsstellen zu Beratungsgesprächen und zu eigenen Schutz- und Handlungsmöglichkeiten gegen Diskriminierung, Belästigung und Gewalt, Stalking und Mobbing zur Verfügung. Die Beratungsstelle nach Absatz 4 unterstützen die Betroffenen bei der Wahrnehmung ihrer Belange und begleiten diese auf Wunsch auch auf dem Weg zu einer förmlichen Beschwerde nach § 12. Hierzu gehört es auch, das mündlich vorgetragene Beschwerdeanliegen der Betroffenen schriftlich zu formulieren und zur Einreichung an die Beschwerdestelle (§ 11) niederzuschreiben, sofern der/die Beschwerdeführer/in dieses wünscht und ein förmliches Beschwerdeverfahren einleiten will. Näheres zum Beschwerdeverfahren regelt § 12.
- (3) Alle Beratungsgespräche sind vertraulich zu behandeln.
- (4) Folgende Beratungsstellen stehen den Betroffenen zur Verfügung
  - Vorgesetzter (Beschäftigter)
  - Personalrat (sonstiges Personal)
  - Studierendenrat (für Studierende)
  - Allgemeine Studienberatung (für Studierende)
  - Senatsbeauftragte für behinderte und chronisch kranke Studierende (für Studierende)
  - Schwerbehindertenvertretung (für Beschäftigte)
  - Gleichstellungsbeauftragte
  - Sozialberatung (Betriebsärztin).

### **§ 11 Beschwerdestellen nach § 13 (1) AGG**

- (1) Beschwerdestelle für das wissenschaftliche Personal und der dem Status nach vergleichbaren Angehörigen der Hochschule nach § 33 Hochschulgesetz des Landes Sachsen-Anhalt ist der Rektor.
- (2) Beschwerdestelle für das nichtwissenschaftliche Personal nach § 52 Hochschulgesetz LSA ist der Kanzler.
- (3) Beschwerdestelle für Studierende sind die Dekane und Dekaninnen.
- (4) Innerhalb der organisatorischen Zuständigkeit kann die Funktion der Beschwerdestelle delegiert werden.

### **§ 12 Beschwerdeverfahren**

- (1) Personen nach § 1 haben jederzeit das Recht, für sich oder jemand anderen ... , Beschwerde bei der jeweiligen Beschwerdestelle zu erheben und damit das förmliche Beschwerdeverfahren einzuleiten. Die Beschwerde ist schriftlich zu erheben oder



mündlich zur Niederschrift bei der Beschwerdestelle zu erklären. Im Falle der mündlichen Erklärung durch die Beschwerde führende Person nimmt die Beschwerdestelle die Beschwerde schriftlich auf und verfasst über den Inhalt des Gespräches eine Niederschrift. Die Niederschrift wird der Beschwerde führenden Person zum Ende des Gespräches zur Durchsicht und anschließenden Unterschrift vorgelegt.

- (2) Die Beschwerde muss die als benachteiligend und diskriminierend empfundenen Ereignisse bzw. Übergriffe beschreiben. Zeugen und gegebenenfalls Beweise sollen - soweit vorhanden - genannt werden. In der Beschwerde soll mitgeteilt werden, welche anderen Personen bereits über die Vorfälle informiert wurden und ob bereits Maßnahmen eingeleitet wurden.
- (3) Nach Eingang der Beschwerde wird in einem ersten Gespräch die Beschwerde führende Person von der Beschwerdestelle über rechtliche Aspekte und über das weitere Verfahren informiert. Sie wird auf Unterstützungsmaßnahmen durch Interessenvertretungen und Beratungsstellen hingewiesen.
- (4) Die Beschwerdestelle kann Verantwortliche aus den jeweiligen betroffenen Bereichen mit einbeziehen. Dies gilt insbesondere, wenn Sofortmaßnahmen zur Unterbindung von Gewalt, Diskriminierungen, Benachteiligungen erforderlich sind.
- (5) Die Beschwerdestelle fordert die beschuldigte Person auf, sich zu der Beschwerde schriftlich zu äußern. Auf dieser Grundlage führt die Beschwerdestelle zeitnah, möglichst innerhalb von 10 Arbeitstagen ein persönliches Gespräch als Anhörung mit der beschuldigten Person durch. Auf Wunsch der beschuldigten Person, kann eine Person ihres Vertrauens am Gespräch teilnehmen. Diese Person muss dem Personenkreis nach § 1 dieser Richtlinie angehören.
- (6) Die Beschwerdestelle ermittelt den Sachverhalt, zieht hierzu gegebenenfalls weitere Personen zur Beratung hinzu und schlägt das weitere Vorgehen vor bzw. prüft und/oder empfiehlt weitere Maßnahmen.
- (7) Beschwerden und Eingaben sind in Verwaltungsvorgängen zu dokumentieren. Äußerungen sind zu protokollieren.
- (8) Beschwerden sind nach § 13(1) AGG zu behandeln.

### **§ 13 Sanktionen**

- (1) Bei Fehlverhalten nach dieser Richtlinie kommen gegenüber Beschäftigten der Hochschule Merseburg folgende Sanktionsmaßnahmen in Betracht:
  - a) Durchführung eines formellen Dienstgespräches;
  - b) mündliche oder schriftliche Belehrung;
  - c) schriftliche Abmahnung (für Beschäftigte);
  - d) Einleitung eines Disziplinarverfahrens (für Beamte);
  - e) Ausschluss von der Nutzung hochschulinterner Einrichtungen;
  - f) Hausverbot;
  - g) verhaltensbedingte Kündigung (für Beschäftigte);
  - h) Strafanzeige durch die Hochschule Merseburg.

- (2) Gegenüber Studierenden sowie allen unter § 1 Satz 1 Genannten, die kein Beschäftigungsverhältnis mit der Hochschule Merseburg haben, kommen folgende Maßnahmen in Betracht:
- a) mündliche oder schriftliche Belehrung;
  - b) Ausschluss von Lehrveranstaltungen;
  - c) Ausschluss von der Nutzung hochschulinterner Einrichtungen;
  - d) Hausverbot;
  - e) Strafanzeige durch die Hochschule Merseburg;
  - f) Exmatrikulation nach § 30 (3) Hochschulgesetz des Landes Sachsen – Anhalt.
- (3) Gegenüber Gästen, nebenamtlichen Lehrkräften und in Ruhestand befindlichen Professorinnen und Professoren (§ 58 (3) HSG) kommen folgende Maßnahmen in Betracht:
- a) Hausverbot;
  - b) Beendigung des Vertrages (nebenberufliche Lehrkräfte);
  - c) Ermahnung.

#### **§ 14 Exmatrikulation**

- (1) Studierende werden exmatrikuliert, wenn sie gegenüber Personen nach § 1 dieser Richtlinie und Gesetzen der Hochschule Merseburg Gewalt anwenden, Bedrohungen vornehmen oder sexuelle Belästigungen im Sinne des § 3 Abs. 4 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes vom 11. August 2006 ausüben.
- (2) Studierende können exmatrikuliert werden, wenn sie wiederholt gegen das Hausrecht verstoßen, die Ordnung der Hochschule oder ihre Veranstaltungen stören oder Mitglieder der Hochschule hindern, ihre Rechte, Aufgaben oder Pflichten wahrzunehmen. Dies kann jedoch nur erfolgen, wenn der in Satz 1 formulierte Verstoß sich wiederholt zugetragen hat und bereits schriftlich durch die Hochschulvertretung, vertreten durch den Rektor angezeigt worden ist.
- (3) Der Vorwurf gegenüber den betroffenen Studierenden muss sich zweifelsfrei bestätigt haben. Dies kann geschehen durch amtliche Erhebung durch die Hochschulleitung oder nach rechtskräftiger Verurteilung.
- (4) Über die Exmatrikulation entscheidet das Rektorat als Hochschulleitung.
- (5) Vor Entscheidung des Rektorates ist der Betroffene anzuhören. Alle entscheidungsrelevanten Unterlagen sind in eine Entscheidungsvorlage für das Rektorat als Dokumentation zusammen zu fassen.
- (6) Das Rektorat entscheidet nach 2. Lesung über die Exmatrikulation mit einfacher Mehrheit.
- (7) Die Exmatrikulation ist dann unverzüglich auszusprechen, wobei der Betroffene mit einer Frist von 2 Jahren von einer erneuten Einschreibung unter Rechtsmittelbelehrung auszuschließen ist.

## **§ 15 Geltendes Recht**

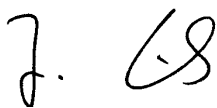
- (1) Es gilt die Rahmendienstvereinbarung zur Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz und Verhinderung von Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung des Ministeriums für Wissenschaft und Wirtschaft des Landes Sachsen – Anhalt vom 23. Mai 2015.
- (2) Es gilt das Recht der Bundesrepublik Deutschland. Im Wesentlichen finden Anwendung:
- Strafgesetzbuch;
  - Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz;
  - Beamten-gesetz des Landes Sachsen Anhalt;
  - Disziplinar-gesetz Sachsen - Anhalt;
  - Landesgleichstellungsgesetz Sachsen-Anhalt;
  - Behindertengleichstellungsgesetz;
  - Hochschulgesetz LSA;
  - Bürgerliche Gesetzbuch;
  - Tarifvertrag des Öffentlichen Dienstes der Länder (Ost).

## **§ 16 Inkrafttreten**

Diese Richtlinie wird in den Amtlichen Bekanntmachungen der Hochschule Merseburg veröffentlicht und bei Einstellung und Amtsantritt ausgehändigt. Sie tritt am Tag nach ihrer Veröffentlichung in den Amtlichen Bekanntmachungen der Hochschule Merseburg in Kraft.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats vom 17.12.2015 sowie der Genehmigung des Rektors vom 19.01.2016.

Merseburg, den 21. Januar 2016



Prof. Dr.-Ing. Jörg Kirbs  
Rektor