

Satzung der Hochschule Esslingen zum Schutz vor Benachteiligung, Diskriminierung, (sexualisierter) Belästigung und Gewalt, Stalking und Mobbing

Aufgrund von § 4 Abs. 4 des Landeshochschulgesetzes (LHG) vom 1. Januar 2005 (GBl. S.1), zuletzt geändert durch Artikel 8 des Gesetzes vom 7. Februar 2023 (GBl. S. 26, 43) und § 3 Abs. 1 der Grundordnung der Hochschule Esslingen hat der Senat in seiner Sitzung vom 28.11.2023 die folgende Satzung zum Schutz vor Benachteiligung, Diskriminierung, (sexualisierter) Belästigung und Gewalt, Stalking und Mobbing beschlossen.

Präambel

Die Hochschule Esslingen versteht sich als demokratisch und menschenrechtlich orientierte Institution, in der alle Menschen ihr Potenzial entfalten können, unabhängig von Alter, Geschlecht, persönlichem Lebensentwurf, sexuelle Orientierung, ethnischer oder religiöser Zugehörigkeit, sowie physischen, kognitiven und psychischen Fähigkeiten und beruft sich dabei auf das Grundgesetz und die damit verbundene Menschenwürde sowie die Satzung zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis an der Hochschule Esslingen in der jeweils gültigen Fassung (vom Senat verabschiedet am 24.01.2023).

Sie strebt die Partizipation und Inklusion aller Hochschulmitglieder an, legt Wert auf einen wertschätzenden Umgang miteinander und duldet weder Diskriminierungen noch Benachteiligungen. Die Satzung beschreibt Beschwerdewege im Fall einer Beschwerde aufgrund von Diskriminierung, Benachteiligung, (sexualisierter) Belästigung und Gewalt, Stalking und Mobbing. Sie dient der Prävention und dem Abbau von Benachteiligung im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Zuständigkeiten weiterer Organe und Einrichtungen der Hochschule Esslingen werden durch diese Satzung nicht berührt.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Satzung gilt für alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule nach § 4 der Grundordnung der Hochschule Esslingen. Sie findet ferner auch Anwendung bei Benachteiligung im Sinne des AGG, Diskriminierung, (sexualisierter) Belästigung und Gewalt, Stalking und Mobbing von Dritten bzw. gegen Dritte auf dem Hochschulgelände bzw. während Hochschulveranstaltungen außerhalb des Hochschulgeländes, wenn mindestens eine beteiligte Person zum Personenkreis nach Satz 1 gehört. Als Dritte werden innerhalb dieser Satzung alle sonstigen Personen zusammengefasst, welche nicht mitgliedschaftlich an die Hochschule Esslingen gebunden sind oder in einem sonstigen engen arbeits- bzw. dienstrechtlichen Verhältnis zu ihr stehen, wie etwa Gasthörernde, Stipendiat*innen, Promovierende und alle sonstigen Nutzer*innen von Einrichtungen der Hochschule.

Begriffsbestimmungen:

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) definiert „unmittelbare“ und „mittelbare Benachteiligung“, „Belästigung“ sowie „sexuelle Belästigung“ im § 3 Abs. 1 bis 4. Sie werden als Grundlage folgender Begriffsbestimmungen verstanden.

Diskriminierung/ Benachteiligung: Diskriminierung umfasst sämtliche Formen von Benachteiligung, Ausschluss, Abwertung, Verächtlichmachen, Ablehnung, Beleidigung, Anfeindung, Beschimpfung, Bedrohung, Grenzverletzung, Gewalt, Stereotypisierung und/oder Besonderung aufgrund einer oder mehrerer sozialer Kategorisierungen. Soziale Kategorien unterscheiden Menschen anhand homogenisierender und essentialisierender Vorstellungen über deren Eigenschaften und Fähigkeiten, wie z.B. Geschlecht, Herkunft, Bildung, „Ethnizität“, Religion, sexuelle Orientierung, Alter oder Behinderung. Diskriminierung wird durch gesellschaftliche und institutionelle Machtverhältnisse ermöglicht und durch eine Ideologie der Ungleichwertigkeit unterschiedlicher Menschen/Gruppen legitimiert. Dies führt dazu, dass bestimmte Gruppen normalisiert und privilegiert werden, während Menschen außerhalb dieser Gruppen als anders wahrgenommen und abgewertet bzw. diskriminiert werden.

Wie kommt Diskriminierung vor:

- Personenbezogene Diskriminierung: Unmittelbar erlebte Diskriminierung durch eine bestimmte Person in einer konkreten Situation.
- Strukturelle Diskriminierung: Unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung durch institutionelle, organisatorische oder rechtliche Bedingungen. Häufig treten diese Formen gemeinsam auf und sind im Alltag nicht immer klar voneinander zu unterscheiden.

Sexualisierte Belästigung und Gewalt: Sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt umfassen jedes sexuell gefärbte verbale oder non-verbale Verhalten, das als beleidigend oder demütigend wahrgenommen wird und generell oder im Einzelfall als nicht erwünscht erklärt wurde.

Beispiele:

- Sexuelle Handlungen, die strafrechtlich verfolgt werden (z.B. sexuelle Nötigung, Vergewaltigung).
- Sexuell herabwürdigender Sprachgebrauch, sexistische Witze, Kommentare über das Intimleben.
- Sexuell herabwürdigende Schmierereien in öffentlichen Räumen, verbale und bildliche Präsentation sexuell herabwürdigender Darstellungen.
- Aufforderung zu sexuellem Verhalten, körperliche Übergriffe, unerwünschte Berührungen.
- Massenhaftes Zusenden von Nachrichten, Telefonanrufe, Auflauern, unerwünschte Geschenke.
- Belästigungen, Nötigungen, Drohungen.

Über die genannten Handlungs- und Verhaltensweisen hinaus, fallen auch solche unter den Begriff der sexuellen Belästigung oder Diskriminierung, die von der*dem Betroffenen als grenzüberschreitend, übergriffig, gewaltvoll, entwürdigend, verletzend und/ oder unerwünscht wahrgenommen werden und deshalb zurückgewiesen wurden. Sexuelle Belästigung ist von harmloser Kontaktaufnahme oder

Flirt zu unterscheiden, da sie ausschließlich von der belästigenden Person ausgeht, unerwünscht ist und die belästigte Person diese als Demütigung empfindet.

Mobbing: Unter Mobbing versteht man das systematische Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren von Arbeitnehmer*innen bzw. von Studierenden untereinander oder durch Vorgesetzte bzw. Lehrende. Mobbing wird als Belästigung im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) betrachtet, wenn es seine Ursachen in einem (vermeintlichen) AGG-Grund hat.

Stalking: Stalking bezeichnet das beabsichtigte und wiederholte Verfolgen und Belästigen einer Person, so dass deren Sicherheit bedroht und ihre Lebensgestaltung schwerwiegend beeinträchtigt wird. Stalking wird strafrechtlich als Nachstellung gemäß §238 StGB betrachtet.

Beispiele:

- Massenhaftes Zusenden von Nachrichten.
- Telefonanrufe (tagsüber und nachts).
- Auflauern des Opfers.
- Warenbestellungen im Namen des Betroffenen.
- Unerwünschte Geschenke, Drohungen, Beleidigungen, Sachbeschädigungen.

Digitaler Aspekt: Die genannten Begriffsbestimmungen umfassen auch alle Formen von Benachteiligung, Diskriminierung, sexualisierter Belästigung und Gewalt sowie Mobbing oder Stalking, die digital auftreten, z.B. in sozialen Medien oder online Lernplattformen der Hochschule Esslingen.

§ 2 Leitprinzipien

- (1) Im Rahmen ihres Zuständigkeitsbereichs übernimmt die Hochschule Esslingen die Verantwortung dafür, dass die Persönlichkeitsrechte aller ihrer Mitglieder, Angehörigen und Gäste unabhängig von Geschlecht, ethnischer oder sozialer Herkunft, Körper, Alter, Behinderung, Krankheit, sexueller Orientierung, Lebensentwurf, Sprache, Religion respektiert und geschützt werden.
- (2) Benachteiligungen, Diskriminierung, (sexualisierte) Belästigung und Gewalt, Stalking und Mobbing aufgrund der in § 2 Abs. 1 genannten Merkmale sind untersagt. Die Hochschule versteht auch Versuche solchen Fehlverhaltens als Verstoß gegen die im Leitbild vereinbarten Prinzipien.
- (3) Alle Personen nach § 1 sind verpflichtet, zu einem wertschätzenden, respektvollen und inkludierenden Umgang miteinander beizutragen sowie ein Arbeits- und Studienklima zu schaffen und zu erhalten, das frei von Benachteiligung, Diskriminierung, (sexualisierter) Belästigung und Gewalt, Stalking und Mobbing ist. Dabei tragen Personen mit Ausbildungs- und Leitungsaufgaben eine besondere Verantwortung. Betroffene werden ermutigt, sich Unterstützung bei entsprechenden Ansprechpersonen sowie Anlaufstellen zu suchen und ihre Beschwerderechte wahrzunehmen.

§ 3 Pflichten der Hochschule

- (1) Die Hochschule Esslingen verpflichtet sich, die oben genannten Leitprinzipien mit geeigneten Maßnahmen umzusetzen. Insbesondere wird sie in Abstimmung mit den Betroffenen gegen Personen vorgehen, die gegen die oben genannten Prinzipien verstoßen.
- (2) Die Hochschule Esslingen trägt dafür Sorge, dass einer Beschwerde führenden Person keine Nachteile entstehen (Maßregelungsverbot).
- (3) Bis zur Klärung des Sachverhaltes gilt die Unschuldsvermutung. Sollte sich eine Beschwerde nachweislich als unberechtigt erweisen, ist auch dafür Sorge zu tragen, dass dem*der Beschuldigten keine (weiteren) Nachteile entstehen, bzw. dass diese*r in seiner*ihrer Rehabilitation unterstützt wird.
- (4) Die Hochschule Esslingen informiert ihre Mitglieder und Angehörigen über das Verbot von Benachteiligung im Sinne des AGG, Diskriminierung, (sexualisierter) Belästigung und Gewalt, Stalking und Mobbing sowie über die Verantwortung jeder einzelnen Person für die Umsetzung dieser Satzung Sorge zu tragen. Sie richtet Anlaufstellen für Betroffene ein und etabliert transparente Beschwerdewege. Sie fördert die Aufmerksamkeit für das Thema durch Maßnahmen zur Aufklärung und Prävention. Personen, die mit der Unterstützung und Beratung von Betroffenen betraut sind, werden für diese Aufgaben fachlich qualifiziert.

§ 4 Grundsätze im Umgang mit Beschwerden bei Diskriminierung, (sexualisierter) Belästigung und Gewalt, Stalking und Mobbing

- (1) Für Personen, die sich im Sinne von § 2 diskriminiert, verletzt oder benachteiligt fühlen, besteht die Möglichkeit der vertraulichen Beratung (siehe § 5).
- (2) Für Personen, die sich im Sinne des § 1 AGG aus Gründen der „Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität“ diskriminiert, verletzt oder benachteiligt fühlen, bestehen folgende Möglichkeiten:
 - a) Vertrauliche Beratung (siehe § 5)
 - b) Formelles Beschwerdeverfahren (siehe §§ 6, 7).
- (3) Informelle Beratungsgespräche sowie das Beschwerdeverfahren im Sinne dieser Satzung orientieren sich an folgenden Prinzipien:
 - a) **Vertraulichkeit:** Beratungsgespräche sind vertraulich zu behandeln, es sei denn, die Gesprächspartner*innen vereinbaren gemeinsam die Weitergabe des Gesprächsinhalts oder von Teilen des Gesprächsinhalts an Dritte. Die unter § 5 Abs. 4 genannten Ansprechpersonen und Beauftragten wahren die Persönlichkeitsrechte der Verfahrensbeteiligten. Entscheidungen über weitere Verfahrensschritte liegen bei den Betroffenen.
 - b) **Parteilichkeit/Neutralität und Lösungsorientierung:** Im Zentrum der informellen Beratung steht die parteiliche Unterstützung der Betroffenen und die gemeinsame Suche nach angemessenen Lösungen. Die Beschwerdekommision hingegen hört im

Rahmen der formellen Beschwerde die Beteiligten an und behandelt alle Fälle unvoreingenommen, neutral und ergebnisoffen.

- c) **Unabhängigkeit:** Alle Ansprechpersonen und Mitglieder der Beschwerdekommision agieren möglichst autonom und unabhängig von ihrer institutionellen Zugehörigkeit. Sollte diese Unabhängigkeit gefährdet sein, geben sie ihr Amt/ ihre Funktion an unbeteiligte Personen ab.
 - d) **Wertschätzende Kommunikation:** Beschwerde führende Personen und Personen, gegen die sich die Beschwerde richtet, werden in ihren Anliegen angehört und ernst genommen. In Beschwerdeverfahren und Gesprächen sind alle Parteien zur respektvollen Kommunikation aufgefordert.
- (4) Sollten im Rahmen von Beratungsgesprächen und Beschwerdeverfahren strafrechtlich relevante Vorfälle geschildert werden, weisen Ansprech- und Beratungsstellen im Rahmen ihrer Sachkenntnis auf die Möglichkeit einer Strafanzeige sowie außerhochschulische Unterstützungsangebote hin.
- (5) Bei einer formellen Beschwerde, haben Beschwerdeführende keinen Anspruch darauf, dass die Beschwerde vertraulich behandelt wird. Auch gegenüber potentiell Benachteiligten besteht grundsätzlich kein Anspruch der Beschwerde führenden Person auf Geheimhaltung der Beschwerde. Es können aber vorübergehende Schutzmaßnahmen geboten sein.

Die Beschwerde führende Person kann die Beschwerde jederzeit auch ohne Begründung zurücknehmen. Die Rücknahme führt zur Einstellung des Beschwerdeverfahrens, sie hindert die Hochschule als Arbeitgeber*in und Bildungsinstitution aber nicht daran, ihrerseits weiter gegen die beschuldigte Person zu ermitteln oder die angezeigte Praxis in der Hochschule zu untersuchen. Diese ist bei Kenntnis einer Diskriminierung zum Handeln verpflichtet, um so ihren Pflichten nach § 12 AGG nachzukommen und eine spätere Haftung auszuschließen.

§ 5 Ansprechpersonen und Beratungsstellen

- (1) Personen, die Benachteiligung im Sinne des AGG, Diskriminierung, (sexualisierte) Belästigung bzw. Gewalt, Stalking oder Mobbing erlebt haben, können sich an Ansprechpersonen und Beratungsstellen nach Absatz 4 wenden. Ansprechpersonen und Beratungsstellen unterstützen die Betroffenen im Rahmen ihrer Möglichkeiten darin, eine Lösung für das Problem zu finden. Im Auftrag der betroffenen Person können sie Initiativen zur einvernehmlichen Lösung ergreifen.
- (2) Die Ansprechpersonen und Beratungsstellen weisen Betroffene auf die Möglichkeit einer formellen Beschwerde nach §§ 6, 7 hin, klären sie über Rechte, Pflichten und den Ablauf auf. Zudem begleiten sie die betroffenen Personen auf Wunsch auch auf dem Weg zu einer solchen Beschwerde.
- (3) Folgende Ansprechpersonen und Beratungsstellen stehen an der Hochschule Esslingen zur Verfügung:
 - a) Ansprechperson für Antidiskriminierung nach § 4a Abs. 2 LHG

- b) Ansprechpersonen für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung nach § 4a Abs. 1 LHG
- c) Beauftragte*r für Chancengleichheit § 4 Abs. 3 LHG
- d) Beauftragte*r für Inklusion
- e) Beratungsstellen des Studierendenwerks Stuttgart
- f) Familiengerechte Hochschule
- g) Gleichstellungsbeauftragte nach § 4 Abs. 2 LHG
- h) Personalrat
- i) Verfasste Studierendenschaft
- j) Vertrauensperson der schwerbehinderten Personen
- k) Zentrale Studienberatung

§ 6 Beschwerdestelle (formelles Verfahren)

- (1) Die Hochschule richtet eine Beschwerdestelle nach § 13 AGG ein. Diese ist darüber hinaus zuständig für Beschwerden, die sich auf § 2 dieser Satzung beziehen.
- (2) Beschwerden werden über die Beschwerdestelle eingereicht. Zur Durchführung des formellen Beschwerdeverfahrens bestellt die Beschwerdestelle eine Beschwerdekommision, die neben der Beschwerdestelle folgende zusätzliche Mitglieder umfasst:
 - a) Dem*der Rektor*in oder eine von ihm*ihr benannte Vertretung.
 - b) zwei durch den Vertrauensrat vorgeschlagene Mitglieder. Diese werden für die notwendige Zeit zur Bearbeitung der Beschwerde von der Beschwerdestelle bestellt.
 - c) eine Person mit nachweislich juristischer Kompetenz. Diese kann auch eine der in §6 Abs. 2a oder §6 Abs. 2b aufgeführten Personen sein.
- (3) Bei der Auswahl der Mitglieder der Beschwerdekommision ist zu beachten, dass
 - a) eine der Ansprechpersonen/Beauftragten beteiligt wird, die für das jeweilige Themenfeld zuständig ist, jedoch zuvor in der Angelegenheit nicht beratend tätig war.
 - b) bei Mitarbeitenden: ein Mitglied des Personalrats beteiligt wird.
 - c) bei Studierenden: ein oder mehrere Mitglieder der Studierendenschaft beteiligt wird/werden.
 - d) bei Professor*innen: ein*e Professor*in der Hochschule Esslingen beteiligt wird.
 - e) je nach Sachlage Stellen, die zur Klärung des Sachverhalts beitragen können, zusätzlich beratend hinzugezogen werden.

- f) Die Mitglieder der Beschwerdekommision werden nach Rücksprache und dem Einverständnis der Beschwerde führenden Person einberufen.

Auf § 4 Abs. 3 lit. c dieser Satzung wird verwiesen. Falls sich die Beschwerde gegen ein Rektoratsmitglied richtet, werden Mitglieder des Rektorats nicht am Beschwerdeverfahren beteiligt.

§ 7 Ablauf des formellen Beschwerdeverfahrens

- (1) Personen nach § 1 haben das Recht, Beschwerde bei der Beschwerdestelle zu erheben und damit das formelle Beschwerdeverfahren einzuleiten. Ziel des Beschwerdeverfahrens ist es, den Sachverhalt zu ermitteln und zu dokumentieren sowie dem Rektorat eine Handlungsempfehlung zu unterbreiten.
- (2) Die Beschwerde ist schriftlich zu erheben oder mündlich zur Niederschrift zu erklären. Die Beschwerde wird von der Beschwerdestelle schriftlich erfasst. Die Niederschrift wird der Beschwerde führenden Person zum Ende des Gesprächs zur Durchsicht und anschließenden Unterschrift vorgelegt.
- (3) Die Beschwerde muss die als benachteiligend und diskriminierend empfundenen Ereignisse substantiiert beschreiben. Zeug*innen 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 bzw. welche Maßnahmen eingeleitet wurden.
- (4) Nach Eingang der Beschwerde wird die Beschwerde führende Person von der Beschwerdestelle über ihre Rechte, Pflichten und über das weitere Verfahren informiert. Sie wird auf Unterstützungsmaßnahmen durch Interessensvertretungen und Beratungsstellen hingewiesen. Dazu zählt auch die Aufklärung darüber, dass die Einleitung des formellen Beschwerdeverfahrens in Fällen von Schadensansprüchen die gesetzlich vorgeschriebene Frist von 2 Monaten gemäß § 15 Abs. 4 AGG nicht hemmt.
- (5) Nach Einberufung der Beschwerdekommision prüft diese die eingehende Beschwerde daraufhin, ob eine Benachteiligung, Diskriminierung oder ein anderes arbeitsrechtliches, dienstrechtliches oder strafrechtliches (Fehl-)Verhalten vorliegt, ob die Beschwerde formal in den Geltungsbereich der Satzung fällt, insbesondere ob eine persönliche Benachteiligung im Sinne dieser Satzung geltend gemacht wird.
- (6) Bei Beschwerden gegen Angestellte der Hochschule prüft die Beschwerdekommision auch, ob ein arbeitsrechtlich und/ oder dienstrechtlich relevantes (Fehl-)Verhalten vorliegt.
- (7) Die Beschwerdekommision führt in der Regel ein persönliches Gespräch mit der Beschwerde führenden Person. Der*die Beschwerdegegner*in erhält zeitnah Gelegenheit, sich schriftlich und/oder mündlich zu äußern. Auf Wunsch kann jeweils eine Person ihres Vertrauens an diesen Gesprächen teilnehmen. Alle Gespräche des formellen Verfahrens werden protokolliert. Alle Gesprächsbeteiligten erhalten das Protokoll zeitnah mit der Möglichkeit zur zeitnahen Stellungnahme.
- (8) Die Beschwerdekommision ermittelt den Sachverhalt vollständig. Die Bearbeitungszeit von Beschwerden soll in der Regel einen Zeitraum von drei Monaten nicht überschreiten. Handelt es sich um eine Beschwerde gegen Angestellte der Hochschule, ist die Ermittlung im Hinblick auf kündigungsrelevante Fristen zu beschleunigen.

- (9) Erweist sich eine Beschwerde gegen Angestellte der Hochschule gem. Abs. 7 nach der Anhörung des*der Beschwerdegegner*in als arbeitsrechtlich, dienstrechtlich, insbesondere kündigungsrechtlich relevant, ist das Verfahren unverzüglich an die Hochschulleitung abzugeben.
- (10) Die Beschwerdekommision macht Vorschläge zum weiteren Vorgehen, insbesondere gibt sie Empfehlungen zu Sanktionen nach § 8 dieser Satzung.
- (11) Die Beschwerdestelle dokumentiert den festgestellten Sachverhalt und ist für die Ablage der Dokumentation verantwortlich.
- (12) Die Beschwerdestelle informiert beide Parteien über das Ergebnis der Gespräche und Prüfungen.
- (13) Das Rektorat entscheidet über weitere Maßnahmen und eventuelle Konsequenzen. Es informiert die Kommissionsmitglieder dazu, ob und inwiefern die Empfehlungen der Kommission umgesetzt werden.

§ 8 Sanktionen

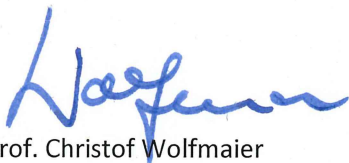
- (1) Gegenüber Beschäftigten der Hochschule Esslingen kommen folgende Maßnahmen in Betracht:
 - a) Durchführung eines formellen Dienstgespräches
 - b) mündliche oder schriftliche Belehrung
 - c) Einleitung eines Disziplinarverfahrens (bei verbeamteten Hochschulbeschäftigten)
 - d) schriftliche Abmahnung (bei angestellten Hochschulbeschäftigten)
 - e) fristlose oder fristgerechte Kündigung (bei angestellten Hochschulbeschäftigten)
 - f) Ausschluss von der Nutzung der Hochschuleinrichtungen
 - g) Hausverbot
 - h) Strafanzeige durch den*die Rektor*in
- (2) Gegenüber Studierenden sowie allen unter § 1 Abs. 1 Genannten, die kein Beschäftigungsverhältnis mit der Hochschule Esslingen haben, kommen unter Voraussetzung der §§ 62, 62a LHG folgende Maßnahmen in Betracht:
 - a) Mündliche oder schriftliche Belehrung
 - b) Ausschluss von einer Lehrveranstaltung
 - c) Ausschluss von der Nutzung der Hochschuleinrichtungen
 - d) Hausverbot
 - e) Exmatrikulation
 - f) Strafanzeige durch den*die Rektor*in

§ 9 In-Kraft-Treten

Diese Satzung tritt am Tag nach ihrer Veröffentlichung in Kraft. Die bisherige Satzung „Satzung der Hochschule Esslingen zum Schutz vor Benachteiligung, Diskriminierung, (sexualisierter) Belästigung und Gewalt, Stalking und Mobbing“ tritt damit außer Kraft.

Diese Satzung orientiert sich an der entsprechenden Satzung der Hochschule Heilbronn, die diese der Hochschule Esslingen freundlicherweise zur Verfügung gestellt hat.

Esslingen, den 04.07.2024



Prof. Christof Wolfmaier

Rektor