



## Amtliche Bekanntmachungen

---

Herausgegeben im Auftrag des Rektors von der Abteilung Hochschulrechtliche, akademische und hochschulpolitische Angelegenheiten, Straße der Nationen 62, 09111 Chemnitz - Postanschrift: 09107 Chemnitz

---

Nr. 24/2020

8. Dezember 2020

### Inhaltsverzeichnis

Ordnung zum Schutz vor und Umgang mit Diskriminierung und sexualisierter Gewalt an Seite 1322  
der Technischen Universität Chemnitz vom 7. Dezember 2020

---

### **Ordnung zum Schutz vor und Umgang mit Diskriminierung und sexualisierter Gewalt an der Technischen Universität Chemnitz<sup>1</sup> Vom 7. Dezember 2020**

Auf der Grundlage des § 13 Abs. 5 Satz 1 des Gesetzes über die Freiheit der Hochschulen im Freistaat Sachsen (Sächsisches Hochschulfreiheitsgesetz – SächsHSFG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 15. Januar 2013 (SächsGVBl. S. 3), das zuletzt durch Artikel 2 Abs. 27 des Gesetzes vom 5. April 2019 (SächsGVBl. S. 245) geändert worden ist, hat das Rektorat der Technischen Universität Chemnitz nachfolgende Ordnung erlassen:

#### **Inhaltsübersicht:**

##### Präambel

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Leitprinzipien
- § 3 Begriffsbestimmungen
- § 4 Verbot von Handlungen nach § 3
- § 5 Pflichtverletzungen
- § 6 Personen mit Leitungs- und Betreuungsaufgaben
- § 7 Lehrende und Studierende
- § 8 Maßnahmen zur Prävention
- § 9 Geltung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes
- § 10 Beratungsangebot für betroffene Personen
- § 11 Vertrauensrat als Beschwerdestelle
- § 12 Durchführung des Beschwerdeverfahrens
- § 13 Sanktionen
- § 14 Evaluierung
- § 15 Inkrafttreten und Veröffentlichung

---

<sup>1</sup> Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird im Folgenden in der Regel das generische Maskulinum verwendet. Sämtliche Personen-, Amts- und Funktionsbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

### **Präambel**

Die Technische Universität Chemnitz (TUC) setzt sich als Körperschaft des öffentlichen Rechts des Freistaates Sachsen dafür ein, dass innerhalb des Hochschullebens keine Person benachteiligt wird. Die verfassungsrechtlich durch das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland und durch die Verfassung des Freistaates Sachsen verbrieften Grund- und Persönlichkeitsrechte sind Maßstab dieser Ordnung. Die TUC gibt sich diese Ordnung in Ergänzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), in der jeweils geltenden Fassung, und des § 16 des Gesetzes zur Förderung von Frauen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen (Sächsisches Frauenförderungsgesetz – SächsFFG) vom 31. März 1994 (SächsGVBl. S. 684), in der jeweils geltenden Fassung.

Erklärtes Ziel der TUC mit dieser Ordnung ist es, die Universität als diskriminierungsfreien Raum zu etablieren, in dem alle Menschen gleichberechtigt und ohne Angst agieren können. Alle Mitglieder und Angehörigen der TUC sind aufgefordert, an der Gestaltung eines Arbeits- und Studienplatzes mitzuwirken, der von gegenseitiger Achtung und Toleranz geprägt und in dem kein Raum für Benachteiligung, Diskriminierung, Rassismus, Fremdenfeindlichkeit, Belästigung und Gewalt ist. Dies gilt in vergleichbarer Weise für alle vom Geltungsbereich dieser Ordnung umfassten Personen.

Die Dienstvereinbarung zur Konfliktlösung am Arbeitsplatz des Sächsischen Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst (SMWK) und des Hauptpersonalrats beim SMWK vom 30.04.2018 in der jeweils geltenden Fassung sowie weitere Rechtsgrundlagen im Zusammenhang mit dem Regelungsgehalt dieser Ordnung gelten uneingeschränkt und gehen dieser Ordnung vor. Diese Ordnung konkretisiert für die TUC die Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes.

### **§ 1**

#### **Geltungsbereich**

Diese Ordnung gilt für die Mitglieder und Angehörigen der TUC sowie für alle Personen, welche in einer rechtlichen oder tatsächlichen Beziehung zur TUC oder zu deren Mitgliedern und Angehörigen stehen, beispielsweise für Gäste, Nutzer, Lehrbeauftragte, Honorarkräfte oder sonstige Vertragspartner der TUC. Die §§ 9 bis 12 sind jedoch nur in Fällen der Beteiligung/Betroffenheit mindestens eines Mitgliedes oder Angehörigen der TUC anwendbar.

### **§ 2**

#### **Leitprinzipien**

- (1) Im Rahmen ihres Zuständigkeitsbereiches setzt sich die TUC dafür ein, dass die Persönlichkeitsrechte aller Personen nach § 1 unabhängig von Geschlecht, ethnischer oder sozialer Herkunft, Aussehen, Alter, Behinderung, sexueller Orientierung oder geschlechtlicher Identität, Religion oder Weltanschauung respektiert und geschützt werden.
- (2) Alle Personen nach § 1 respektieren, dass die TUC ein von Toleranz, Offenheit, Chancengleichheit und gegenseitigem Respekt geprägter Arbeits- und Studienort ist und bleibt.
- (3) Betroffene sollen ermutigt werden, ihre Rechte wahrzunehmen und über erlebte Fälle von Diskriminierung, Belästigung, Gewalt oder Stalking zu berichten, sich beraten zu lassen und sich zu beschweren.

### **§ 3**

#### **Begriffsbestimmungen**

- (1) Für die nachstehenden Begriffsbestimmungen gilt der § 3 AGG in seiner jeweils geltenden Fassung. Im Einzelnen gilt für die:
  1. unmittelbare Benachteiligung der § 3 Abs. 1 AGG;
  2. mittelbare Benachteiligung der § 3 Abs. 2 AGG;
  3. Belästigung der § 3 Abs. 3 AGG;

4. sexuelle Belästigung der § 3 Abs. 4 AGG und für die
  5. Anweisung zur Benachteiligung der § 3 Abs. 5 AGG.
- (2) Diskriminierung ist jedwede Herabsetzung der Würde, Rechte und Freiheiten von Menschen. Dies beinhaltet unter anderem jegliche Formen von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit. Dabei ist es ohne Bedeutung, ob diese in mündlicher oder schriftlicher Form oder in sonstiger Weise gegenüber einer anderen Person erfolgt.
- (3) Stalking bezeichnet das beabsichtigte und wiederholte Verfolgen, Nachstellen und Belästigen eines Menschen, so dass die Lebensgestaltung schwerwiegend beeinträchtigt oder sogar seine Sicherheit bedroht wird.
- (4) Die Begriffsbestimmungen dienen zur besseren Klärung der Fälle, die unter diese Ordnung fallen. Sie stellen jedoch keinen inhaltlich abschließenden Katalog dar. Ob die Verletzung der Würde der betroffenen Person beabsichtigt wird, ist nicht relevant. Maßgeblich sind die Auswirkungen auf die von den Handlungen betroffene Person.
- (5) Handlungen nach den Absätzen 1 und 2 können insbesondere bestehen in:
1. Aushängen, Verbreiten oder Zeigen von wörtlichen oder bildlichen Darstellungen sexistischen oder rassistischen Inhalts (z. B. Poster, Kalender);
  2. Kopie, Anwendung und/oder Nutzung von EDV-Daten sexistischen oder rassistischen Inhaltes auf Dienstcomputern und EDV-Anlagen der TUC;
  3. Werbung/Öffentlichkeitsarbeit mit sexistischem bzw. sexuell anzüglichem und/oder herabwürdigendem Inhalt;
  4. sexistische oder rassistische Anrede von Personen (auch die Nutzung von „Kosewörtern“) und beleidigende Äußerungen;
  5. unerwünschte verbale sexuelle Annäherungsversuche;
  6. sexuell anzügliche oder rassistische Bemerkungen, Äußerungen, Witze, Kommentare über andere Personen, deren Aussehen oder deren Körper;
  7. unerwünschter körperlicher Kontakt;
  8. Aufforderung zu sexuellen Handlungen;
  9. rassistisch motivierte Belästigungen, Pöbeleien und Äußerungen;
  10. Androhung von Gewalt, Verfolgung, Nötigung mit (auch indirektem) sexuellem Hintergrund;
  11. körperliche Übergriffe und Vergewaltigung.
- (6) Stalking im Sinne von Absatz 3 zeigt sich in vielfältigen Erscheinungsformen, beispielsweise:
1. nachstellende, belästigende oder bedrohende Telefonanrufe, SMS, Nachrichten auf dem Anrufbeantworter, E-Mails;
  2. wiederholte, unerwünschte „Liebesbekundungen“, wie Liebesbriefe, Blumen und Geschenke;
  3. Bestellung von Warensendungen im Namen des Opfers;
  4. Verfolgen und Auflauern;
  5. Ausfragen des Bekanntenkreises;
  6. Sachbeschädigungen;
  7. Beleidigungen, Verleumdungen, Falschbeschuldigungen;
  8. Bedrohungen, Nötigungen.

#### **§ 4**

##### **Verbot von Handlungen nach § 3**

- (1) Handlungen im Sinne von § 3 sind verboten.
- (2) Als besonders schwerwiegend wird es angesehen, wenn die in § 3 aufgeführten Handlungen von Personen mit Leitungs- oder Betreuungsaufgaben ausgehen. Dazu gehören von diesen gegen Nachgeordnete oder von ihnen betreute Studierende, Promovierende oder vergleichbare Personen gerichtete Handlungen, die mit Hinweisen auf eine mögliche Verknüpfung zwischen der Erfüllung von sexuellen Forderungen und der Benachteiligung im Arbeits- und/oder Studienleben im Falle der Verweigerung verbunden werden.

## **§ 5**

### **Pflichtverletzungen**

(1) Handlungen nach § 3 stellen Verletzungen der Persönlichkeitsrechte dar und können zudem arbeitsvertragliche, dienstrechtliche oder allgemeine Rechtsverletzungen darstellen.

(2) Bekanntwerdende Vorkommnisse im Sinne von § 3 sind durch die Beschwerdestelle nach § 11 zu untersuchen und können dienst- oder strafrechtlich geahndet werden. Zivilrechtliche Ansprüche der betroffenen Person bleiben unberührt. Im Verfahren ist dafür Sorge zu tragen, dass betroffenen Personen aus der Mitteilung eines tatsächlichen Fehlverhaltens Dritter kein Nachteil entsteht. Näheres dazu ist in § 12 Beschwerdeverfahren geregelt.

(3) Treten bei der dienstlichen Untersuchung von Vorfällen strafrechtliche Anhaltspunkte zu Tage, dann leitet die TUC diese im Einvernehmen mit der betroffenen Person an die zuständige Strafverfolgungsbehörde weiter. Rechtliche Verpflichtungen zur Erstattung von Strafanzeigen oder der Stellung von Strafanträgen bleiben unberührt.

## **§ 6**

### **Personen mit Leitungs- und Betreuungsaufgaben**

(1) Die TUC setzt sich dafür ein, dass Personen nach § 1 aus den in § 2 Abs. 1 genannten Gründen weder unmittelbar noch mittelbar benachteiligt werden. Im Falle des Bekanntwerdens wird die TUC proaktiv gegen Personen vorgehen, die gegen diese Ordnung verstoßen.

(2) Beschäftigte der TUC mit Personalverantwortung und/oder mit Leitungs-, Ausbildungs- und Qualifizierungsfunktionen in Lehre, Forschung, Verwaltung und Selbstverwaltung haben die Pflicht:

1. durch ihr persönliches Verhalten und Vorbild zu einem Klima beizutragen, das von partnerschaftlichem Umgang geprägt ist und in dem die persönliche Integrität und die Würde aller respektiert wird. Von Diskriminierung und/oder sexueller Belästigung oder anderen Konflikten betroffene Personen können sich vertrauensvoll mit den Problemen an Vorgesetzte wenden. Diese tragen durch geeignete präventive Maßnahmen dazu bei, dass der wertschätzende und diskriminierungsfreie Umgang miteinander gefördert und die Integrität aller Beschäftigten und Studierenden respektiert wird;
2. dafür Sorge zu tragen, dass Abhängigkeitsverhältnisse im Studium sowie am Ausbildungs- und Arbeitsplatz nicht ausgenutzt werden, und außerdem
3. Beschwerden und Hinweisen auf Fälle nach § 3 nachzugehen, betroffene Personen zu beraten und zu unterstützen bzw. ihnen geeignete Hilfe zu vermitteln und Lösungsmöglichkeiten zu suchen, ggf. auch unter Inanspruchnahme interner und externer Fachkompetenz und Beratungsstellen.

## **§ 7**

### **Lehrende und Studierende**

Lehrende und Studierende stehen in einem besonderen Pflichtenverhältnis nach dem SächsHSFG. Die Lehrenden, die Betreuenden und die Prüfenden 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.

## **§ 8**

### **Maßnahmen zur Prävention**

(1) Schulungen:

Bei den Einführungsveranstaltungen für neu eingeschriebene Studierende, im Rahmen des Weiterbildungsprogramms sowie der Schulung von Führungskräften und Beratungsstellen an der TUC werden Informations- und Fortbildungsveranstaltungen zu den Themen:

1. Diversity;
2. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz;
3. diskriminierungsfreie und vielfältige Hochschule;
4. Handlungspflichten von Vorgesetzten und
5. Verfahren bei Verstößen

angeboten. Alternativ werden diese Themen in Workshops zum Konfliktmanagement, in Kommunikations- oder Führungskräfte-seminare integriert. Diese Maßnahmen werden durch das Zentrum für Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, vorbehaltlich der Verfügbarkeit entsprechender Mittel, angeboten bzw. koordiniert. Die TUC sieht es als eine wichtige Maßnahme an, das Bewusstsein für den in dieser Ordnung behandelten Problemkreis zu schärfen.

(2) Befragungen und Begehungen:

Die in § 1 genannten Personen sind ausdrücklich dazu aufgefordert, Probleme und Wünsche hinsichtlich der in dieser Ordnung behandelten Themenkreise den Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten und Zentralen Einrichtungen oder dem Gleichstellungsbeauftragten der TUC mitzuteilen. Diese nehmen die Mitteilungen entgegen und leiten sie, ggf. gesammelt, - mindestens einmal jährlich - an das Rektorat weiter.

Im Ergebnis der Feststellungen zu den eingegangenen Mitteilungen wird mindestens einmal jährlich eine umfassende Begehung der Universitätsgebäude und des Universitätsgeländes durchgeführt. So sollen auf Basis der Befragung Angsträume entdeckt, mögliche Gefahren erkannt und Lösungen erarbeitet werden. Die Begehungen werden durch ein vom Rektorat beauftragtes Mitglied der TUC, den Gleichstellungsbeauftragten der TUC, einen Vertreter des Dezernates 5 (Bauwesen und Technik) und einen Vertreter des Personalrates durchgeführt.

## **§ 9**

### **Geltung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes**

Für das Beschwerderecht und das Beschwerdeverfahren der Beschäftigten gelten die Regelungen des AGG in der jeweils geltenden Fassung. Diese werden im Geltungsbereich dieser Ordnung sowie für den von Abschnitt 2 Unterabschnitt 3 AGG nicht erfassten Personenkreis nach § 1 durch die nachfolgenden Regelungen ergänzt.

## **§ 10**

### **Beratungsangebot für betroffene Personen**

(1) Alle betroffenen Personen haben die Möglichkeit, sich bei folgenden Stellen/Personen beraten zu lassen:

1. den Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten und Zentralen Einrichtungen und deren Stellvertretern;
2. dem Gleichstellungsbeauftragten der TUC und dessen Stellvertreter;
3. dem Beauftragten zur Konfliktlösung am Arbeitsplatz;
4. der Frauenbeauftragten;
5. dem Personalrat;
6. der Schwerbehindertenvertretung;
7. dem Dekan bzw. dem Leiter/Direktor der jeweiligen Zentralen Einrichtung;
8. dem Student\_innenrat der TUC, insb. der Kommission für die Bearbeitung von Diskriminierungsfällen;
9. der Jugend- und Auszubildendenvertretung;
10. dem Ausländerbeauftragten und
11. dem Vertrauensrat nach § 11.

(2) Alle Gespräche sind vertraulich zu behandeln.

## **§ 11**

### **Vertrauensrat als Beschwerdestelle**

(1) Auf Vorschlag der Gleichstellungskommission bestellt das Rektorat die Mitglieder des Vertrauensrates für die Dauer von drei Jahren, das Mitglied aus der Gruppe der Studierenden für die Dauer von einem Jahr.

(2) Der Vertrauensrat besteht aus einem stimmberechtigten Mitglied jeder Mitgliedergruppe nach § 50 Abs. 1 Satz 1 SächsHSFG und einem gleichfalls stimmberechtigten Mitglied des Personalrats. Für jedes stimmberechtigte Mitglied des Vertrauensrates wird ein stellvertretendes Mitglied bestellt, das im Verhinderungsfall des stimmberechtigten Mitglieds

das Stimmrecht ausübt.

(3) Der Gleichstellungsbeauftragte und die Frauenbeauftragte der Universität sind ständige beratende Mitglieder des Vertrauensrates.

(4) Der Vertrauensrat wählt aus der Mitte seiner stimmberechtigten Mitglieder einen Vorsitzenden sowie einen Stellvertreter.

(5) Die Sitzungen des Vertrauensrates sind nichtöffentlich. Vertraulichkeit ist zu wahren. Die Akten des Vertrauensrates werden durch dessen Vorsitzenden gesichert vor dem Zugriff Dritter aufbewahrt.

(6) Zu den Sitzungen können sachkundige Personen allgemein oder für bestimmte Punkte der Tagesordnung durch den Vorsitzenden hinzugezogen oder zugelassen werden. Ebenso können durch Beschluss des Vertrauensrates auf Antrag eines Mitgliedes sachkundige Personen zugelassen werden. Personen nach Satz 1 und 2 haben zum betreffenden Gegenstand das Rederecht. Sie sind zur Vertraulichkeit zu verpflichten.

## **§ 12**

### **Durchführung des Beschwerdeverfahrens**

(1) Personen nach § 1 haben jederzeit das Recht, Beschwerde beim Vertrauensrat zu erheben, wenn sie sich wegen eines in § 3 in Verbindung mit § 5 genannten Grundes benachteiligt, belästigt oder diskriminiert fühlen. Die Beschwerde ist schriftlich zu erheben oder mündlich zur Niederschrift beim Vertrauensrat zu erklären. Es kann eine Vertrauensperson hinzugezogen werden. Im Falle der mündlichen Erklärung durch die betroffene Person nimmt der Vertrauensrat die Beschwerde schriftlich auf und verfasst über den Inhalt des Gespräches eine Niederschrift. Die Niederschrift wird der betroffenen Person zum Ende des Gespräches zur Durchsicht und anschließenden Unterschrift vorgelegt.

(2) Die Beschwerde muss die Ereignisse bzw. Übergriffe im Sinne dieser Ordnung umfassend beschreiben. Zeugen und gegebenenfalls andere Beweismittel 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 betroffene Person vom Vertrauensrat über das weitere Verfahren informiert. Sie wird auf Unterstützungsmaßnahmen durch Interessenvertretungen und Beratungsstellen hingewiesen.

(4) Der Vertrauensrat kann Verantwortliche aus den jeweilig betroffenen Bereichen mit einbeziehen. Dies gilt insbesondere, wenn Sofortmaßnahmen zur Unterbindung von Pflichtverletzungen nach § 5 in Verbindung mit § 3 erforderlich sind.

(5) Der Vertrauensrat fordert die beschuldigte Person schriftlich unter Darlegung des Sachverhaltes und der Beschuldigung auf, sich zu der Beschwerde schriftlich zu äußern. Auf dieser Grundlage führt der Vertrauensrat zeitnah, möglichst innerhalb von 10 Arbeitstagen ein persönliches Gespräch als Anhörung mit der beschuldigten Person durch oder erbittet eine schriftliche Stellungnahme in angemessener Frist. Auf Wunsch der beschuldigten Person kann eine Person ihres Vertrauens am Gespräch teilnehmen. Die betroffene Person ist bei diesem Gespräch nicht anwesend.

(6) Der Vertrauensrat ermittelt den Sachverhalt, zieht hierzu gegebenenfalls weitere Personen zur Beratung hinzu und trifft nach vollständiger Ermittlung des Sachverhaltes im Rahmen seiner Zuständigkeit die abschließende Entscheidung bzw. führt eine abschließende Entscheidung herbei. Er kann entscheidungsvorbereitende Maßnahmen, insbesondere Maßnahmen zur Ermittlung des Sachverhaltes nach den Absätzen 1 sowie 3 bis 5, an ein oder mehrere stimmberechtigte Mitglieder delegieren.

(7) Der Vertrauensrat gibt sich eine Geschäftsordnung.

(8) Beschwerden sind in Verwaltungsvorgängen zu dokumentieren. Äußerungen sind zu protokollieren. Die Aufbewahrung der Unterlagen erfolgt entsprechend § 11 Abs. 5. Die datenschutzrechtlichen Pflichten sind zu beachten.

(9) Bis zum rechtskräftigen Abschluss eines Verfahrens gilt zugunsten beschuldigter Personen die Unschuldsvermutung.

(10) Das Beschwerdeverfahren ist schnellstmöglich nach Eingang der Beschwerde

abzuschließen.

### **§ 13 Sanktionen**

(1) Bei Fehlverhalten nach dieser Ordnung kommen gegenüber Mitgliedern, Angehörigen sowie im Auftrag der TUC tätigen Personen beispielsweise folgende Sanktionsmaßnahmen in Betracht:

1. mündliche oder schriftliche Belehrung;
2. Ermahnung;
3. schriftliche Abmahnung (für Beschäftigte);
4. Einleitung eines Disziplinarverfahrens (für Beamte);
5. Ausschluss von der Nutzung hochschuleigener Einrichtungen gemäß der jeweiligen Benutzungsordnung;
6. allgemeines oder teilweises Hausverbot;
7. verhaltensbedingte Kündigung (für Beschäftigte);
8. Beendigung des Vertrages (bspw. für nebenberufliche Lehrkräfte).

(2) Gegenüber Studierenden sowie allen unter § 1 Satz 1 Genannten, die keine Beschäftigten der TUC sind, kommen beispielsweise folgende Maßnahmen in Betracht:

1. mündliche oder schriftliche Belehrung;
2. Ausschluss von Lehrveranstaltungen;
3. Ausschluss von der Nutzung hochschuleigener Einrichtungen gemäß der jeweiligen Benutzungsordnung;
4. allgemeines oder teilweises Hausverbot;
5. Exmatrikulation.

(3) Die jeweiligen Bestimmungen zum Rechtsweg nach erfolgten Sanktionen bleiben unberührt.

### **§ 14 Evaluierung**

Die Regelungen dieser Ordnung werden im Turnus von zwei Jahren durch die im § 10 Abs. 1 genannten Ansprechpersonen und den im § 11 genannten Vertrauensrat evaluiert. Die Ergebnisse werden dem Rektorat vorgelegt.

### **§ 15 Inkrafttreten und Veröffentlichung**

Diese Ordnung tritt am Tag nach ihrer Veröffentlichung in den Amtlichen Bekanntmachungen der Technischen Universität Chemnitz in Kraft.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Rektorates vom 14. Oktober 2020.

Chemnitz, den 7. Dezember 2020

Der Rektor  
der Technischen Universität Chemnitz

Prof. Dr. Gerd Strohmeier