

**Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung
und Belästigung unter Berücksichtigung
des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes
an der Universität Bayreuth
vom 15. Oktober 2020
in der Fassung der Änderung vom 9. Januar 2023**

Präambel

Die Universität Bayreuth versteht sich als ein gerechter und sicherer, diskriminierungs- und gewaltfreier Studien-, Lehr- und Arbeitsort. Als Grundlage hierfür pflegen die Hochschulangehörigen eine Kultur des wertschätzenden Miteinanders sowie einen redlichen und respektvollen Umgang miteinander und mit Dritten. Diskriminierung und Belästigung durch Universitätsangehörige werden von der Universität Bayreuth nicht geduldet.

Die Universität Bayreuth fördert eine Kultur des Hinsehens. Hochschulangehörige sind aufgefordert, bei Fällen von Diskriminierung oder Belästigung, die zu ihrer Kenntnis gelangen, den Betroffenen Hilfe anzubieten und sie bei der Konfliktlösung zu unterstützen.

Die Universität Bayreuth fördert einen Umgang, der es den von diskriminierendem oder belästigendem Verhalten betroffenen Personen ermöglicht, diese Vorgänge unter Berücksichtigung aller berechtigten Interessen zu adressieren.

Zweck dieser Richtlinie ist es, für Belästigung und Diskriminierung zu sensibilisieren, sowie Maßnahmen zur Prävention und effektiven Gleichstellung zu ergreifen. Des Weiteren werden Verfahrenswege zur Intervention festgelegt.

Inhaltsverzeichnis

§ 1 Anwendungsbereich	3
§ 2 Begriffsbestimmung	3
§ 3 Allgemeines Verbot	4
§ 4 Leitprinzipien	5
§ 5 Positive Maßnahmen	5
§ 6 Verfahren zum Schutz vor Diskriminierung und Belästigung	6
§ 7 Beratungsverfahren	6
§ 8 Beschwerdeverfahren	8
§ 9 Einleitung des Beschwerdeverfahrens	8
§ 10 Sachverhaltsermittlung	9
§ 11 Juristische Prüfung, Ergebnismitteilung, Intervention	10
§ 12 Sanktionen	11
§ 13 Vertraulichkeit im Umgang mit personenbezogenen Daten	11
§ 14 Inkrafttreten	11
Anlage: Nicht abschließende Übersicht über mögliche Konsequenzen bei Diskriminierung und Belästigung	12

§ 1

Anwendungsbereich

- (1) Die Richtlinie gilt für alle Mitglieder der Universität Bayreuth gemäß Art. 19 Abs. 1 Bayerisches Hochschulinnovationsgesetz (BayHIG). Sie gilt ebenso für alle weiteren in einem Lehr- oder Dienstverhältnis stehenden Personen (Lehrbeauftragte, Honorarprofessor*innen etc.) sowie für Personen, die sich vorübergehend oder gastweise an der Universität Bayreuth befinden. Sie gilt auch für alle Auszubildenden oder sonstigen im Rahmen ihrer Ausbildung beschäftigten Personen. Die Richtlinie gilt für alle Funktionsbereiche der Universität Bayreuth.
- (2) Die Richtlinie findet auch Anwendung bei Diskriminierung und Belästigung von Dritten bzw. gegen Dritte im Bereich der Universität, wenn mindestens eine beteiligte Person zum Personenkreis nach Abs. 1 gehört.

§ 2

Begriffsbestimmung

- (1) Die Richtlinie umfasst unmittelbare und mittelbare Formen von Diskriminierung und Belästigung wegen
 - a) rassistischer Gründe oder ethnischer Zuschreibungen
 - b) des Geschlechts und der Geschlechtsidentität
 - c) der sexuellen Identität
 - d) der Religion oder Weltanschauung
 - e) Beeinträchtigungen, die als Behinderung klassifiziert werden
 - f) des Alters.
- (2) Die Anweisung zur Benachteiligung einer Person aus einem in Abs. 2 genannten Grund gilt als Diskriminierung.
- (3) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person wegen einer oder mehrerer der in Abs. 1 genannten Kategorien eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.
- (4) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen einer oder mehrerer der in Abs. 2 genannten Kategorien gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen.

- (5) Eine Diskriminierung nach Abs. 3 und Abs. 4 liegt nicht vor, wenn die Benachteiligung durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels verhältnismäßig sind.
- (6) Eine Belästigung liegt vor, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einer oder mehreren der in Abs. 2 genannten Kategorien in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird. Dies ist insbesondere der Fall, wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.
- (7) Sexuelle oder rassistische Belästigung ist jedes sexuell oder rassistisch bestimmte Verhalten, das die Würde von Betroffenen verletzt, insbesondere, wenn ein von Einschüchterung, Anfeindung, Erniedrigung, Entwürdigung oder Beleidigung gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Sexuelle oder rassistische Belästigung sind abfällige oder abwertende Bemerkungen, Gesten oder Darstellungen sexuellen oder rassistischen Inhalts, das unerwünschte Zeigen und das sichtbare Anbringen von pornografischen oder rassistischen Darstellungen sowie das Kopieren, Verbreiten, Anwenden und Nutzen obszöner, sexuell herabwürdigender oder rassistischer digitaler Medieninhalte innerhalb oder im Zusammenhang mit der IT-Infrastruktur der Universität, die die Würde von Personen verletzen. Sexuelle oder rassistische Belästigung sowie Diskriminierung kann verbal, nonverbal und/oder physischer Natur sein. Keine sexuelle und rassistische Belästigung liegt dagegen vor, wenn das Kopieren, Verbreiten, Anwenden und Nutzen der in Satz 1 beschriebenen Inhalte zur Veranschaulichung im Rahmen von Lehrveranstaltungen und für Zwecke der wissenschaftlichen Forschung geschieht.
- (8) Die Begriffsbestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), einschließlich der darauf basierenden Rechtsprechung, gelten für die Anwendung dieser Richtlinie entsprechend.

§ 3

Allgemeines Verbot

- (1) Benachteiligungen, die nicht im Sinne von § 2 Abs. 5 sachlich gerechtfertigt und verhältnismäßig sind, sowie Belästigungen im Sinne von § 2 Abs. 6 und Abs. 7 Satz 1, sind zu unterlassen. Sie stören den Hochschulbetrieb und werden als Verletzung arbeitsvertraglicher, dienstrechtlicher, beamten- und hochschulrechtlicher Pflichten geprüft und sanktioniert.
- (2) Alle Mitglieder und Angehörigen der Universität, insbesondere solche mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben in Lehre, Forschung, Ausbildung, Verwaltung und Selbstverwaltung sind in ihrem Aufgabenbereich aufgrund ihrer Fürsorgepflicht dafür verantwortlich, dass insbesondere sexuelle und rassistische Belästigung, Diskriminierung und Gewalt unterbleiben bzw. beseitigt und rechtlich überprüft werden.

- (3) Diskriminierung und Belästigung unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen am Ausbildungs- oder Arbeitsplatz und im Studium, insbesondere wenn diese unter Androhung persönlicher oder beruflicher Nachteile stattfinden, werden als besonders schwerwiegend gewertet.

§ 4

Leitprinzipien

- (1) Im Rahmen ihrer Zuständigkeit ergreift die Universität Bayreuth geeignete und angemessene Maßnahmen dafür, dass die Ansprüche ihrer Mitglieder auf Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung respektiert und geschützt werden.
- (2) Die Universität Bayreuth trifft die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz der in § 1 Abs. 1 und 2 genannten Personenkreise vor Diskriminierung und Belästigung. Sie ergreift die in § 5 formulierten positiven Maßnahmen und richtet die in § 6 genannten Verfahren ein.
- (3) Wer als betroffene, potentiell betroffene oder unbeteiligte Person auf Diskriminierung, Belästigung oder die Würde von Personen verletzendes Verhalten hinweist, darf nicht benachteiligt werden (Maßregelungsverbot).
- (4) Betroffene werden ermutigt, ihre Rechte wahrzunehmen und bei den Beratungs- und Vertrauensstellen über erlebte Fälle von Belästigung, Diskriminierung und Gewalt zu berichten, sich beraten zu lassen und zu beschweren.

§ 5

Positive Maßnahmen

- (1) Zur Sensibilisierung und Prävention sowie zur Förderung effektiver Gleichstellung werden insbesondere die folgenden grundlegenden Maßnahmen ergriffen:
- a. die Veröffentlichung dieser Richtlinie in digitaler Form sowie die Einbindung in die Kommunikationsstrategie der Universität Bayreuth
 - b. die Bereitstellung von Informationen über Angebote der Antidiskriminierungsberatung, Beschwerdemöglichkeiten und Wege der Konfliktbewältigung für alle Hochschulmitglieder in deutscher und englischer Sprache
 - c. die Ermöglichung der Teilnahme an Weiterbildungen für die in § 8 genannte Beschwerdestelle, sofern diese Kenntnisse vermitteln, die für die Tätigkeit erforderlich sind

- d. die Durchführung von Schulungen zum Thema Gleichbehandlung und Antidiskriminierung für Personen mit Vorgesetzten-, Leitungs- und Ausbildungsaufgaben, Personen mit Verantwortung für Personalauswahl sowie für Stellen und Personen mit Beratungsaufgaben
 - e. die Einrichtung eines dauerhaften Arbeitskreises Antidiskriminierung zum Austausch über Gleichbehandlung und Antidiskriminierung an der Universität Bayreuth, der regelmäßig an die Präsidialkommission für Chancengleichheit und Diversity berichtet
 - f. die Verankerung von Diversity und Antidiskriminierung in der Personalgewinnung.
- (2) Die Präsidialkommission für Chancengleichheit und Diversity ist insbesondere zuständig für die (Weiter-)Entwicklung der Maßnahmen in Abs. 1 sowie für
- a. die Entwicklung und das Vorschlagen weiterer Maßnahmen zur Förderung von Gleichbehandlung und Antidiskriminierung in allen Bereichen der Universität
 - b. die jährliche Evaluation der Sensibilisierungs- und Präventionsmaßnahmen
 - c. die Auswertung der anonymisierten Beratungs- und Beschwerdefälle
 - d. den jährlichen Bericht an die Hochschulleitung, den Senat und den Personalrat zur Wirksamkeit der Präventionsstrategie und –maßnahmen.

§ 6

Verfahren zum Schutz vor Diskriminierung und Belästigung

Die Universität Bayreuth richtet zum Schutz vor Diskriminierung und Belästigung zwei Verfahren ein: Im Beratungsverfahren leisten inneruniversitäre Stellen Beratung und Unterstützung der Betroffenen. Sie beziehen hierbei außeruniversitäre Stellen bei Bedarf mit ein. Betroffene haben daneben die Möglichkeit, im Rahmen des Beschwerdeverfahrens eine Beschwerde bei der universitären Beschwerdestelle zu erheben. Dienstwege müssen nicht eingehalten werden.

§ 7

Beratungsverfahren

- (1) Die Servicestelle Diversity an der Universität Bayreuth informiert die von einer Diskriminierung oder Belästigung Betroffenen über das Beschwerdeverfahren, über die Möglichkeiten der Konfliktbewältigung und über interne und externe Beratungs- und Unterstützungsangebote.

- (2) Die Beratung der Betroffenen übernehmen die Beratungsstellen der Universität Bayreuth und des Studentenwerks Oberfranken. Gegenstand der konkreten Beratung im Einzelfall sind Beratungsgespräche zu Handlungs- und Schutzmöglichkeiten, einschließlich der Unterstützung für die Einleitung des Beschwerdeverfahrens. Beratungsstellen in diesem Sinne sind:
- a. Beauftragte*r für das betriebliche Eingliederungsmanagement
 - b. Beauftragte*r für die Familiengerechte Hochschule
 - c. Beauftragte*r für Studierende mit Behinderung
 - d. EduCare-Koordinator*innen der Fakultäten
 - e. Externe Konfliktberater*innen der Universität Bayreuth
 - f. Frauenbeauftragte*r der Universität
 - g. Frauenbeauftragte der Fakultäten
 - h. Gleichstellungsbeauftragte*r für das nichtwissenschaftliche Personal
 - i. Inklusionsbeauftragte*r der Universität Bayreuth
 - j. Konvent der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen
 - k. Ombudspersonen für den wissenschaftlichen Nachwuchs
 - l. Personalrat
 - m. Sprecherrat*rätin des Studierendenparlaments für Kultur, Campusgestaltung und Chancengleichheit
 - n. Stabsabteilung Chancengleichheit
 - o. Studentische Fachschaften
 - p. Vertrauensperson der Schwerbehinderten und denen Gleichgestellten
 - q. Zentrale Studienberatung.
- (3) Die in Abs. 2 lit. a., f., g., h., i., k., l., m. und p. genannten Beratungsstellen sind zugleich Vertrauensstellen im Sinne dieser Richtlinie. Die Vertrauensstellen können, wenn ihre sachliche Zuständigkeit gegeben ist, betroffene Personen auf deren Wunsch hin bei Schlichtungs- und Vermittlungsgesprächen unterstützen sowie im Beschwerdeverfahren begleiten. Besteht für eine Vertrauensstelle bei der Ausübung der Aufgaben als Vertrauensstelle die Besorgnis eines Interessenkonflikts, so hat sie dies der Beschwerdestelle mitzuteilen. Im konkreten Verfahren ist sie in diesem Fall von der Funktion der Vertrauensstelle ausgeschlossen.

§ 8

Beschwerdeverfahren

- (1) Die Universität Bayreuth richtet eine Beschwerdestelle ein. Diese ist zuständig für Beschwerden wegen Verstößen gegen § 3 dieser Richtlinie. Sie ist zugleich Beschwerdestelle i. S. v. § 13 Abs. 1 AGG.
- (2) Die Beschwerdestelle besteht aus mindestens zwei Personen. Diese sollen verschiedenen Geschlechtern angehören und dürfen nicht als Beratungsstelle i. S. des § 7 Abs. 2 oder Vertrauensstelle nach § 7 Abs. 3 dieser Richtlinie im konkreten Fall tätig werden oder tätig geworden sein. Die Beschwerde führende Person kann bei der Einleitung des Verfahrens eine Präferenz angeben, mit welchem Mitglied der Beschwerdestelle sie interagieren möchte.
- (3) Die Beschwerdestelle ist zur Neutralität verpflichtet.
- (4) Die Beschwerdestelle soll möglichst leicht zugänglich sein.
- (5) Die Beschwerdestelle führt das formelle Beschwerdeverfahren durch, soweit nicht besondere Zuständigkeiten vorgesehen sind.

§ 9

Einleitung des Beschwerdeverfahrens

- (1) Das Beschwerdeverfahren wird mit einer Beschwerde bei der Beschwerdestelle eingeleitet. Beschwerdeberechtigt sind alle in § 1 genannten Personen.
- (2) Die Beschwerde muss die als benachteiligend und diskriminierend empfundenen Ereignisse beschreiben. Zeug*innen und andere Beweismittel sollen, soweit vorhanden, beigelegt oder benannt werden. In der Beschwerde soll mitgeteilt werden, welche anderen Personen bereits über die Vorfälle informiert und ob bereits Maßnahmen eingeleitet wurden.
- (3) Die Beschwerde ist in Textform oder mündlich zur Niederschrift bei der Beschwerdestelle zu erklären. Die Beschwerde führende Person kann sich dabei von einer Beratungsstelle nach § 7 Abs. 3 oder einer anderen Person ihres Vertrauens unterstützen lassen. Die Beschwerde muss die Person des*der Betroffenen erkennen lassen.
- (4) Die Beschwerdestelle klärt die Beschwerde führende Person über ihre Rechte, Pflichten und über das weitere Verfahren auf. Im Einzelfall muss geprüft werden, inwieweit vorläufige Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person durchzuführen sind. Sie weist auf bestehende Unterstützungsangebote nach § 7 Abs. 2 und Abs. 3 hin.

§ 10

Sachverhaltsermittlung

- (1) Die Beschwerdestelle klärt den Sachverhalt mit Hilfe der ihr zur Verfügung stehenden Mittel nach eigenem Ermessen auf. Dazu muss sie den wesentlichen Inhalt der Beschwerde dem*der Beschwerdegegner*in mitteilen und die Möglichkeit zur Stellungnahme geben, die Beschwerde führende Person sowie Zeug*innen befragen.
- (2) Befragungen der Parteien und Zeug*innen sollen getrennt erfolgen. Auf Wunsch können sich die Befragten von einer Vertrauensstelle nach § 7 Abs. 3 begleiten lassen. Das Recht, einen Rechtsbeistand hinzuzuziehen, bleibt unberührt. Alle mündlichen Befragungen, Stellungnahmen und Gespräche werden protokolliert und von den Gesprächsteilnehmer*innen unterzeichnet.
- (3) Die Beschwerdestelle erstellt auf der Grundlage ihrer Sachverhaltsermittlungen einen Abschlussbericht. Dieser kann auch Vorschläge für Maßnahmen enthalten, die keinen arbeits- oder dienstrechtlichen Charakter haben. Dazu zählen insbesondere Vorschläge zur Mediation und präventive Fortbildungen.
- (4) Erfordert die sachgerechte Aufklärung und Würdigung des Sachverhalts besondere Sachkunde oder wird es von einer Partei des Beschwerdeverfahrens schriftlich verlangt, so beruft die Beschwerdestelle eine Beschwerdekommision ein. Diese verfasst auf der Grundlage des Abschlussberichts der Beschwerdestelle eine Erläuterung und umfassende Würdigung des Sachverhalts, welche als Bestandteil in den Abschlussbericht aufgenommen wird.
- (5) Die Beschwerdekommision besteht aus mindestens drei Personen, die aufgrund ihrer spezifischen Kompetenz zur sachgerechten Aufklärung und Würdigung des Sachverhaltes beitragen können. Die Statusgruppen der Parteien müssen dabei jeweils vertreten sein. Mitglieder der Kommission können folgende Universitätsangehörige und Vertreter*innen der folgend genannten Stellen sein, soweit die Person nicht bereits als Beratungsstelle i. S. des § 7 Abs. 2 oder Vertrauensstelle nach § 7 Abs. 3 dieser Richtlinie oder als Beschwerdestelle i. S. des § 8 Abs. 2 dieser Richtlinie im konkreten Fall tätig wird oder tätig geworden ist:
 - a. Universitätsangehörige mit akademischer oder mit spezifischer Sachkompetenz für den Beschwerdegegenstand
 - b. Beauftragte*r für Familiengerechte Hochschule
 - c. Beauftragte*r für Studierende mit Behinderung
 - d. Frauenbeauftragte der Universität und der Fakultäten
 - e. Gleichstellungsbeauftragte*r
 - f. Konvent der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen

- g. Ombudspersonen für den wissenschaftlichen Nachwuchs
 - h. Personalrat
 - i. Sprecherrat*rätin des Studierendenparlaments für Kultur, Campusgestaltung und Chancengleichheit
 - j. Stabsabteilung Chancengleichheit
 - k. Studierendenparlament
 - l. Vertrauensperson der Schwerbehinderten und denen Gleichgestellten
 - m. Vizepräsident*in für Internationalisierung, Chancengleichheit und Diversity
- (6) Der Abschlussbericht wird bei Beteiligung von Beschäftigten und Auszubildenden zur weiteren Bearbeitung an die Personalabteilung übersandt, im Übrigen an die Rechtsabteilung.

§ 11

Juristische Prüfung, Ergebnismitteilung, Intervention

- (1) Die entsprechend dem Geschäftsverteilungsplan für studentische Angelegenheiten oder Personalangelegenheiten zuständige Abteilung der Zentralen Universitätsverwaltung prüft den Abschlussbericht juristisch, erstellt eine Stellungnahme hierzu, die auch zu der Frage von Sanktionen Stellung nehmen oder solche Sanktionen vorschlagen soll, und leitet den Vorgang entsprechend der jeweiligen Zuständigkeit dem*der Präsident*in oder dem*der Kanzler*in zur Entscheidung zu.
- (2) Präsident*in oder Kanzler*in treffen die abschließende Entscheidung über die Beschwerde. Diese wird der Beschwerde führenden Person von der Beschwerdestelle schriftlich mitgeteilt. Die Entscheidung ist zu begründen.
- (3) Liegt ein Verhalten vor, welches als Diskriminierung oder Belästigung einzustufen ist, entscheiden Präsident*in oder Kanzler*in über geeignete, erforderliche und angemessene Maßnahmen. Diese sollen sowohl Maßnahmen im Rahmen der Interventionspflicht gegen die Personen, die sich fehlverhalten haben, beinhalten, als auch Maßnahmen zur Beseitigung der Benachteiligung, soweit dies möglich, angemessen und erforderlich ist. Des Weiteren sollen im Rahmen der Präventionspflicht Maßnahmen getroffen werden, soweit dies möglich, angemessen und erforderlich ist, um vergleichbare Verstöße künftig zu vermeiden.
- (4) Liegt ein Konflikt vor, der das Studien-, Arbeits- oder Betreuungsverhältnis belastet, kann die Begründung der Entscheidung nach Abs. 2 um den Vorschlag von Konfliktlösungsmöglichkeiten ergänzt werden.

§ 12 Sanktionen

Diskriminierungen und Benachteiligungen im Sinne dieser Richtlinie sind arbeitsrechtlich, dienstrechtlich oder ordnungsrechtlich zu überprüfen. Darüber hinaus können sie Straftatbestände erfüllen. In diesem Fall wird geprüft, ob der Sachverhalt an die zuständige Strafermittlungsbehörde übergeben werden soll.

§ 13 Vertraulichkeit im Umgang mit personenbezogenen Daten

Die Mitglieder der Beratungs- und Beschwerdestellen wahren strikte Vertraulichkeit in Bezug auf die personenbezogenen Daten gemäß Art. 4 Nr.1, Art. 5 Abs. 1 f Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO), zu denen sie im Rahmen Ihrer Tätigkeit Zugang erhalten oder Kenntnis erlangen.

§ 14 Inkrafttreten

Diese Richtlinie tritt am 16. Oktober 2020 in Kraft.*

*) Die Änderung beinhaltet folgende Inkrafttretens-Regelung:

Diese Änderung tritt mit Wirkung vom 2. Januar 2023 in Kraft.

Anlage

Nicht abschließende Übersicht über mögliche Konsequenzen bei Diskriminierung und Belästigung

1. Dienst- bzw. arbeitsrechtliche Konsequenzen, soweit die Vorwürfe sich gegen eine*n Bedienstete*n der Universität bestätigen:

- a) beamtenrechtliche Konsequenzen bei Beamt*innen: Durchführung eines Disziplinarverfahrens mit der Verhängung von Disziplinarmaßnahmen (vgl. Art. 7 ff. Bayerisches Disziplinargesetz);
- b) arbeitsrechtliche Konsequenzen bei Beschäftigten (insb. Abmahnung, Kündigung, Vertragsauflösung).

2. Zivilrechtliche Konsequenzen:

- a) Erteilung eines Hausverbots (Art. 31 Abs. 12 BayHIG)
- b) Schadensersatzansprüche aus unerlaubter Handlung:
Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts, § 823 Abs.1 BGB,
sittenwidrige, vorsätzliche Schädigung, § 826 BGB,
Amtspflichtverletzung, § 839 BGB,
Schmerzensgeld, § 249 BGB
- c) Entschädigungs- und Schadensersatzansprüche gegenüber dem Arbeitgeber, § 15 AGG
- d) Beseitigungs- Unterlassungs- und Schadensersatzansprüche gegenüber den Benachteiligten, § 21 AGG.

3. Strafrechtliche Konsequenzen:

Sexuelle Belästigung, § 184 i StGB,
Beleidigung, § 185 StGB,
Üble Nachrede, § 186 StGB,
Nötigung § 240 StGB.

4. Verwaltungsrechtliche Konsequenzen:

Ordnungsmaßnahmen nach § 17 der Immatrikulations-, Rückmelde- und Exmatrikulationsatzung der Universität Bayreuth (Immatrikulationssatzung) vom 10. August 2010 in der jeweils geltenden Fassung.