

**Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung und Belästigung
an der Universität Bayreuth
(Antidiskriminierungsrichtlinie, ADRil)
vom 30. Juli 2025**

Präambel

Die Universität Bayreuth versteht sich als ein gerechter und sicherer, diskriminierungs- und gewaltfreier Forschungs-, 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	2
§ 2 Begriffsbestimmung	3
§ 3 Allgemeines Verbot	4
§ 4 Leitprinzipien	5
§ 5 Positive Maßnahmen	5
§ 6 Verfahren zum Schutz vor Diskriminierung	6
§ 7 Beratungsverfahren	6
§ 8 Beschwerdeverfahren	8
§ 9 Einleitung des Beschwerdeverfahrens	8
§ 10 Beschleunigtes Verfahren	9
§ 11 Zusammenarbeit mit anderen Stellen	9
§ 12 Sachverhaltsermittlung	10
§ 13 Juristische Prüfung, Ergebnismitteilung, Intervention	12
§ 14 Sanktionen	12
§ 15 Vertraulichkeit im Umgang mit personenbezogenen Daten	13
§ 16 Inkrafttreten, Außerkrafttreten	13
Anlage: Nicht abschließende Übersicht über mögliche Konsequenzen bei Diskriminierung und Belästigung	14

§ 1

Anwendungsbereich

- (1) ¹Diese Richtlinie gilt für alle Mitglieder der Universität Bayreuth (UBT) gemäß § 19 Abs. 1 Bayerisches Hochschulinnovationsgesetz (BayHIG). ²Sie gilt ebenso für alle weiteren in einem Lehr- oder Dienstverhältnis stehenden Personen (Lehrbeauftragte, Honorarprofessorinnen und Honorarprofessoren etc.) sowie für Personen, die sich vorübergehend oder gastweise an der UBT befinden. ³Sie gilt für alle Auszubildenden oder sonstigen im Rahmen ihrer Ausbildung beschäftigten Personen. ⁴Diese Richtlinie gilt für alle Funktionsbereiche der UBT.
- (2) ¹Diese Richtlinie findet auch Anwendung bei Handlungen, die von Personen i. S. d. Abs. 1 im räumlichen Zuständigkeitsbereich der UBT oder unter Nutzung der IT-Infrastruktur der UBT gegen Dritte ausgehen. ²§§ 4, 5, 7 und 14 Satz 2 gelten bei Handlungen durch Dritte gegen Personen i. S. d. Abs. 1, die im räumlichen Zuständigkeitsbereich der UBT oder unter Nutzung der IT-Infrastruktur der UBT stattfinden; §§ 8 ff. finden Anwendung mit der Maßgabe, dass Verfahrensablauf sowie -folgen gegenüber der oder dem Dritten rechtmäßig sind.

§ 2

Begriffsbestimmung

- (1) Im Sinne dieser Richtlinie ist
 1. Diskriminierung: jede unmittelbare oder mittelbare Form von Benachteiligung oder 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. Unmittelbare Benachteiligung: die weniger günstige Behandlung einer Person wegen einer oder mehrerer der in Nr. 1 genannten Kategorien, als einer anderen Person in einer vergleichbaren Situation.
 3. Mittelbare Benachteiligung: die Benachteiligung von Personen in besonderer Weise gegenüber anderen Personen wegen einer oder mehrerer der in Nr. 1 genannten Kategorien durch dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren.
 4. Belästigung: Verhaltensweisen im Zusammenhang mit einer oder mehreren der in Nr. 1 genannten Kategorien. Die Belästigung ist eine Benachteiligung, die bezweckt

oder bewirkt, dass die Würde der belästigten Person verletzt wird und mit denen ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

5. Sexuelle Belästigung: ein unerwünschtes Verhalten mit Sexualbezug, einschließlich unerwünschter sexueller Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmter körperlicher Berührungen, des unerwünschten Zeigens und sichtbaren Anbringens von pornografischen Inhalten sowie des Kopierens, Verbreitens, Anwendens und Nutzens obszöner oder sexuell herabwürdigender digitaler Inhalte innerhalb oder im Zusammenhang mit der IT-Infrastruktur der UBT, soweit es nicht zur Veranschaulichung im Rahmen von Lehrveranstaltungen oder für Zwecke der wissenschaftlichen Forschung gerechtfertigt ist. Die sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung, die bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der belästigten Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.
- (2) Die Anweisung zu einem in Abs. 1 genannten Verhalten gilt als Diskriminierung. ²Körperlich wirkender Zwang, der nach seiner Intensität dazu geeignet ist, die freie Willensentschließung oder Willensbetätigung einer anderen Person zu beeinträchtigen (Gewalt), und aus Merkmalen nach Abs. 1 Nr. 1 motiviert ist, stellt eine Diskriminierung im Sinne dieser Richtlinie dar.
 - (3) Ein Verhalten unterfällt nicht Abs. 1 Nrn. 1 bis 3, Abs. 2, wenn es durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels verhältnismäßig sind.
 - (4) Die Begriffsbestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) gelten für die Anwendung dieser Richtlinie entsprechend, soweit diese Richtlinie nicht abweichende Regelungen für Sachverhalte außerhalb des Geltungsbereichs des AGG trifft.

§ 3

Allgemeines Verbot

- (1) ¹Ein Verhalten im Sinne des § 2 Abs. 1, das nicht gemäß § 2 Abs. 3 sachlich gerechtfertigt und verhältnismäßig ist, ist verboten. ²Es stört den Hochschulbetrieb und wird als Verletzung arbeitsvertraglicher, dienstrechtlicher, beamtenrechtlicher und allgemein hochschulrechtlicher Pflichten geprüft und sanktioniert.
- (2) ¹Alle Personen im Sinne des § 1 Abs. 1 sind in ihrem Aufgabenbereich dafür verantwortlich, dass Verhaltensweisen im Sinne des § 2 Abs. 1 und Abs. 2 unterbleiben bzw. beseitigt werden. ²Erlangen Vorgesetzte in ihrer Funktion Kenntnis von einem Verhalten nach § 2 Abs. 1 oder 2, wird empfohlen die Servicestelle Diversity zu konsultieren.

§ 4

Leitprinzipien

- (1) Im Rahmen ihrer Zuständigkeit ergreift die UBT geeignete, erforderliche und angemessene Maßnahmen, die auf Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung der Personen im Sinne des § 1 Abs. 1 abzielen.
- (2) Die UBT trifft die geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der in § 1 Abs. 1 und 2 genannten Personen vor Verhaltensweisen im Sinne des § 2 Abs. 1. Sie ergreift die in § 5 formulierten positiven Maßnahmen und richtet die in § 6 genannten Verfahren ein.
- (3) Wer auf Verhaltensweisen nach § 2 Abs. 1 hinweist, darf deswegen nicht unmittelbar oder mittelbar benachteiligt werden (Maßregelungsverbot).
- (4) Von Verhaltensweisen nach § 2 Abs. 1 Betroffene werden ermutigt, ihre Rechte wahrzunehmen und bei den Beratungsstellen über erlebte Fälle 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 positiven Maßnahmen ergriffen:
 1. die Veröffentlichung dieser Richtlinie in digitaler Form sowie die Einbindung in die Kommunikationsstrategie der Universität Bayreuth,
 2. die Bereitstellung von Informationen über Angebote der Antidiskriminierungsberatung, Beschwerdemöglichkeiten und Wege der Konfliktbewältigung für alle Hochschulmitglieder in deutscher und englischer Sprache,
 3. die Ermöglichung der Teilnahme an Weiterbildungen für die in § 8 genannte Beschwerdestelle sowie die Ansprechpersonen nach Art. 25 BayHIG, sofern diese Kenntnisse vermitteln, die für die Tätigkeit erforderlich sind,
 4. 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,
 5. die Verankerung von Diversity und Antidiskriminierung in der Personalgewinnung sowie die Bereitstellung einer Schulung zum AGG für Beschäftigte und Führungskräfte.

- (2) Die Präsidialkommission für Chancengleichheit und Diversity entwickelt im Rahmen ihrer Zuständigkeit nach § 23 der Grundordnung die Maßnahmen in Abs. 1 weiter; zur Zuständigkeit gehören ferner
1. die Entwicklung und das Vorschlagen weiterer Maßnahmen zur Förderung von Gleichbehandlung und Antidiskriminierung in allen Bereichen der UBT,
 2. die zweijährliche Evaluation der Maßnahmen nach Abs. 1 und der zweijährliche Bericht an die Hochschulleitung, den Senat und den Personalrat zur Wirksamkeit der Präventionsstrategie und -maßnahmen,
 3. die jährliche Auswertung der anonymisierten Beratungs- und Beschwerdefälle.
- (3) ¹Die Präsidialkommission für Chancengleichheit und Diversity kann im Benehmen mit der Hochschulleitung zur Unterstützung ihrer Aufgaben bis zu drei Ausschüsse für Teilbereiche innerhalb ihres Arbeitsfeldes für eine bestimmte oder unbestimmte Zeit einrichten. ²Sie kann den Ausschüssen mit Zustimmung der Hochschulleitung eine Geschäftsordnung geben.

§ 6

Verfahren zum Schutz vor Diskriminierung

- ¹Die UBT richtet ein Beratungsverfahren (§ 7) sowie ein Beschwerdeverfahren (§§ 8 ff.) ein.
²Dienstwege müssen dafür nicht eingehalten werden.

§ 7

Beratungsverfahren

- (1) ¹Im Beratungsverfahren leisten inneruniversitäre Stellen Beratung und Unterstützung. ²Sie beziehen außeruniversitäre Stellen bei Bedarf mit ein.
- (2) Die Servicestelle Diversity informiert die von einem Verhalten nach § 2 Abs. 1 Betroffenen umfassend über die Möglichkeiten der Konfliktbewältigung, über interne und externe Beratungs- und Unterstützungsangebote sowie über die Möglichkeit eines Beschwerdeverfahrens nach §§ 8 ff.
- (3) ¹Die weitere Beratung der Betroffenen übernehmen die Beratungsstellen der UBT und des Studierendenwerks Oberfranken. ²Gegenstand der konkreten Beratung im Einzelfall sind Beratungsgespräche zu Handlungs- und Schutzmöglichkeiten, einschließlich der Unterstützung bei der Einleitung eines Beschwerdeverfahrens. ³Beratungsstellen in diesem Sinne sind:
1. Ansprechpersonen gem. Art. 25 BayHIG
 2. Beauftragte oder Beauftragter für das betriebliche Eingliederungsmanagement

3. Beauftragte oder Beauftragter für die Belange der Studierenden mit Behinderung oder chronischer Erkrankung
 4. Beauftragte oder Beauftragter gegen Antisemitismus
 5. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Servicestelle PULS in den Fakultäten
 6. Externe Konfliktberaterinnen und Konfliktberater der UBT
 7. Beauftragte oder Beauftragter für die Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft und Kunst (Universitätsfrauenbeauftragte bzw. Universitätsfrauenbeauftragter)
 8. die Fakultätsbeauftragten für die Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft und Kunst
 9. Gleichstellungsbeauftragte oder Gleichstellungsbeauftragter für das nichtwissenschaftliche Personal
 10. Inklusionsbeauftragte oder Inklusionsbeauftragter der UBT
 11. Ansprechperson für Antirassismus
 12. Konvent der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und Promovierenden
 13. Ombudspersonen für den wissenschaftlichen Nachwuchs
 14. Personalrat
 15. Zuständige Person im Ressortrat des Studierendenparlaments
 16. Servicestelle Chancengleichheit
 17. Studiendekaninnen und Studiendekane
 18. Studentische Fachschaften
 19. Vertrauensperson der schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Beschäftigten
 20. Zentrale Studienberatung.
- (4) ¹Die in Abs. 2 Nrn. 1, 2, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 13, 14, 15, 16 und 19 genannten Beratungsstellen können, wenn ihre sachliche Zuständigkeit gegeben ist, betroffene Personen auf deren Wunsch hin bei Schlichtungs- und Vermittlungsgesprächen unterstützen sowie im Beschwerdeverfahren begleiten. ³Besteht für eine Stelle im Sinne des Satz 1 bei der Ausübung der Aufgaben als Vertrauensstelle die Besorgnis eines Interessenkonflikts, so hat sie dies der Beschwerdestelle mitzuteilen. ⁴Im konkreten Verfahren ist sie in diesem Fall von der Mitwirkung ausgeschlossen.
- (5) ¹Die in Abs. 4 Satz 1 genannten Beratungsstellen informieren mit Zustimmung der betroffenen Person die Servicestelle Diversity über Konsultationen, sofern nicht die Servicestelle Diversity bereits zuvor mit der Sache befasst war. ²Sofern mehrere Informationen zu demselben Sachverhalt eingehen, vernetzt die Servicestelle Diversity die damit befassten Beratungsstellen.

§ 8

Beschwerdeverfahren

- (1) ¹Die UBT richtet eine leicht zugängliche Beschwerdestelle ein, die das formelle Beschwerdeverfahren durchführt, soweit nicht gesetzlich oder inneruniversitär besondere Zuständigkeiten vorgesehen sind. ²Diese ist zuständig für Beschwerden wegen Verstößen gegen § 3 dieser Richtlinie. ³Sie ist zugleich Beschwerdestelle im Sinne von § 13 Abs. 1 AGG.
- (2) ¹Die Beschwerdestelle besteht aus mindestens zwei Personen. ²Diese sollen verschiedenen Geschlechtern angehören und dürfen nicht als Beratungsstelle im Sinne des § 7 Abs. 3 dieser Richtlinie im konkreten Fall tätig werden oder tätig geworden sein. ³Die beschwerdeführende 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.

§ 9

Einleitung des Beschwerdeverfahrens

- (1) ¹Das Beschwerdeverfahren wird nur auf Beschwerde der von einem Verhalten im Sinne des § 2 Abs. 1 betroffenen Person bei der Beschwerdestelle eingeleitet, soweit nicht ein universitätsweites Interesse an einer Verfolgung im Verfahren nach §§ 8 ff. besteht. ²Beschwerdeberechtigt sind die in § 1 Abs. 1 genannten Personen.
- (2) ¹Mit Zustimmung der von einem Verhalten nach § 2 Abs. 1 betroffenen Person können Stellen im Sinne des § 7 Abs. 4 die Beschwerdestelle über den konkreten Sachverhalt in Kenntnis setzen. ²In diesem Fall kontaktiert die Beschwerdestelle die betroffene Person, informiert über die Möglichkeit eines Beschwerdeverfahrens und berät hinsichtlich des möglichen Ablaufs.
- (3) ¹ Die Beschwerde hat das vorgeworfene Verhalten zu beschreiben. ²Zeuginnen bzw. Zeugen und andere Beweismittel sind, soweit vorhanden, beizufügen oder zu benennen. ³ In der Beschwerde soll mitgeteilt werden, welche anderen Personen bereits über die Vorfälle informiert und ob bereits Maßnahmen eingeleitet wurden. ⁴ Die Beschwerde ist in Textform oder mündlich zur Niederschrift bei der Beschwerdestelle einzureichen. ⁵Die beschwerdeführende Person kann sich dabei von einer Beratungsstelle nach § 7 Abs. 3 oder einer anderen Person ihres Vertrauens unterstützen lassen.
- (4) ¹Die Beschwerdestelle klärt die beschwerdeführende Person über ihre Rechte, Pflichten sowie über das weitere Verfahren auf. ²Die Beschwerdestelle prüft mit Blick auf den jeweiligen Einzelfall, ob und inwieweit vor Einleitung des Verfahrens vorläufige Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person oder zur Schlichtung und Vermittlung durchzuführen sind; die

Beschwerdestelle kann die beschwerdeführende Person vor Einleitung des Beschwerdeverfahrens zur Beratung an die Ansprechperson gemäß Art. 25 Abs. 2 BayHIG oder an andere Stellen nach § 7 Abs. 4 Satz 1 verweisen. ³Die Beschwerdestelle weist auf bestehende Unterstützungsangebote nach § 7 Abs. 3 und Abs. 4 hin.

- (5) Im Fall einer Rücknahme wird das Verfahren fortgeführt, soweit ein universitätsweites Interesse an der Verfolgung im Verfahren nach §§ 8 ff. besteht.

§ 10

Beschleunigtes Verfahren

- (1) ¹In Fällen geringer Komplexität und geringer Schwere kann die Beschwerdestelle mit Zustimmung der Beschwerdeparteien ein beschleunigtes Verfahren durchführen, sofern nicht aufgrund der Bedeutung der Sache ein universitätsweites Interesse an einer Verfolgung im Verfahren nach §§ 8 ff. besteht. ²Ziel des beschleunigten Verfahrens ist die zügige Beseitigung der durch das Verhalten nach § 2 Abs. 1 oder Abs. 2 eingetretenen Beeinträchtigungen, soweit dies möglich, angemessen und erforderlich ist, sowie die Verhinderung eines neuerlichen Verstoßes, soweit dies möglich, angemessen und erforderlich ist.
- (2) ¹Im beschleunigten Verfahren können ausschließlich Sanktionen nach § 13 Satz 4 angeordnet werden. ²Die Möglichkeit einer Vermittlung oder gütlichen Streitbeilegung bleibt unberührt; die Beschwerdestelle weist auf die bestehenden Schlichtungs- und Vermittlungsmöglichkeiten hin und unterstützt die Parteien dabei. ³§ 12 Abs. 1 bis 3, Abs. 6 sowie § 13 gelten sinngemäß.
- (3) ¹Stellt der beschwerdegegenständliche Sachverhalt eine Straftat oder ein Verhalten dar, dem zwingend arbeitsrechtlich, dienstrechtlich oder ordnungsrechtlich nachzugehen ist, so kommt das beschleunigte Verfahren nicht in Betracht. ²In diesem Fall ist zu prüfen, ob ein Verfahren nach § 11 in Betracht kommt.

§ 11

Zusammenarbeit mit anderen Stellen

- (1) ¹Zeigt sich eine arbeitsrechtliche, dienstrechtliche oder ordnungsrechtliche Relevanz des Sachverhalts, so kontaktiert die Beschwerdestelle die entsprechend dem Geschäftsverteilungsplan für Personalangelegenheiten oder akademische und studentische Angelegenheiten zuständige Abteilung der Zentralen Universitätsverwaltung und setzt sich mit ihr über den weiteren Verfahrensgang ins Benehmen. ²Die Stellen tauschen zu diesem Zweck Informationen über den Fall aus.

- (2) ¹Die Leitung des Verfahrens übernimmt diejenige Stelle, in deren Zuständigkeitsbereich der Schwerpunkt des Sachverhalts liegt; für den Verfahrensgang sind die Regelungen beider Bereiche zu beachten. ²Die jeweils andere Stelle kann beratend sowie unterstützend an dem Verfahren mitwirken.

§ 12

Sachverhaltsermittlung

- (1) ¹Die Beschwerdestelle klärt den Sachverhalt mit Hilfe der ihr zur Verfügung stehenden Mittel nach eigenem Ermessen auf. ²Dazu teilt sie den wesentlichen Inhalt der Beschwerde der Beschwerdegegnerin oder dem Beschwerdegegner mit und gibt die Möglichkeit zur Stellungnahme.
- (2) ¹Die Beschwerdestelle kann in geeigneten Fällen und im Benehmen mit den in § 7 Abs. 3 Nr. 1 genannten Personen die Sachverhaltsermittlung durch eine gütliche Streitbeilegung unterbrechen. ²Hierbei vermittelt die Beschwerdestelle eigenständig oder durch eine in § 7 Abs. 3 genannte Stelle zwischen den beteiligten Personen. ³Stimmt eine der beteiligten Personen dem nicht zu oder bleiben gütliche Streitbeilegung oder Vermittlung erfolglos, wird das Beschwerdeverfahren nach Abs. 3 bis 7 fortgesetzt.
- (3) ¹Die Beschwerdestelle hat die beschwerdeführende Person, die Beschwerdegegnerin oder den Beschwerdegegner sowie Zeuginnen und Zeugen zu befragen und die relevanten Stellen zu involvieren. ²Die Befragungen der Parteien und Zeuginnen und Zeugen sollen getrennt erfolgen. ³Auf Wunsch können sich die Befragten von einer Beratungsstelle nach § 7 Abs. 4 begleiten lassen. ⁴Das Recht, einen Rechtsbeistand hinzuzuziehen, bleibt unberührt. ⁵Alle mündlichen Befragungen, Stellungnahmen und Gespräche werden protokolliert und von der befragten Person unterzeichnet.
- (4) ¹Die Beschwerdestelle erstellt auf der Grundlage ihrer Sachverhaltsermittlungen einen Abschlussbericht. ²Dieser kann auch Vorschläge für Maßnahmen enthalten, die keinen arbeits- oder dienstrechtlichen Charakter haben. ³Dazu zählen insbesondere Vorschläge zur (weiteren) Mediation sowie präventive Fortbildungen.
- (5) ¹Erfordert die sachgerechte Aufklärung und Würdigung des Sachverhalts besondere Sachkunde oder liegen sonst triftige Gründe vor, so beruft die Beschwerdestelle eine Beschwerdekommision ein. ²Diese verfasst auf der Grundlage des Abschlussberichts der Beschwerdestelle eine Erläuterung und umfassende Würdigung des Sachverhalts, welche als Bestandteil in den Abschlussbericht aufgenommen wird. ³Triftige Gründe im Sinne des Satz 1 können insbesondere schwerwiegende Rechtsgutsverletzungen, die Besorgnis der Befangenheit von Verfahrensbeteiligten oder die grundsätzliche Bedeutung der Sache sein.

- (6) ¹Die Beschwerdekommision besteht aus mindestens drei Personen, die aufgrund ihrer spezifischen Kompetenz zur sachgerechten Aufklärung und Erläuterung des Sachverhaltes beitragen können. ²Die Statusgruppen der Parteien müssen dabei jeweils vertreten sein. ³Mitglieder der Kommission können insbesondere folgende Personen sein, soweit sie nicht bereits als Beratungsstelle im Sinne des § 7 Abs. 2 oder Vertrauensstelle nach § 7 Abs. 3 oder 4 oder als Beschwerdestelle des § 8 Abs. 2 im konkreten Fall tätig werden oder tätig geworden sind:
1. Universitätsangehörige mit akademischer oder mit spezifischer Sachkompetenz für den Beschwerdegegenstand,
 2. Ansprechpersonen gem. Art. 25 BayHIG,
 3. Beauftragte oder Beauftragter für die Belange der Studierenden mit Behinderung oder chronischer Erkrankung,
 4. Beauftragte oder Beauftragter für die Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft und Kunst (Universitätsfrauenbeauftragte bzw. Universitätsfrauenbeauftragter) und die Fakultätsbeauftragten für die Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft und Kunst,
 5. Beauftragte oder Beauftragter gegen Antirassismus,
 6. Gleichstellungsbeauftragte oder Gleichstellungsbeauftragter für das nichtwissenschaftliche Personal,
 7. Ansprechperson für Antirassismus,
 8. Mitglieder des Konvents der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und Promovierenden,
 9. Servicestelle Chancengleichheit,
 10. Ombudspersonen für den wissenschaftlichen Nachwuchs,
 11. Personalrat,
 12. Zuständige Person im Ressortrat des Studierendenparlaments
 13. Studierendenparlament,
 14. Vertrauensperson der schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Beschäftigten.
- (7) Der Abschlussbericht wird bei Beteiligung von Beschäftigten und Auszubildenden zur weiteren Bearbeitung an die Personalabteilung übersandt; im Übrigen erfolgt eine Versendung an die für akademische und studentische Angelegenheiten zuständige Abteilung der Zentralen Universitätsverwaltung.

§ 13

Juristische Prüfung, Ergebnismitteilung, Intervention

- (1) ¹Die entsprechend dem Geschäftsverteilungsplan für akademische und studentische Angelegenheiten oder Personalangelegenheiten zuständige Abteilung der Zentralen Universitätsverwaltung prüft den Abschlussbericht rechtlich, nimmt ggf. zu Rechtsfolgen und Sanktionen Stellung und leitet den Vorgang entsprechend der jeweiligen Zuständigkeit der Präsidentin oder dem Präsidenten bzw. der Kanzlerin oder dem Kanzler zur Entscheidung zu.
- (2) ¹Präsidentin oder Präsident bzw. Kanzlerin oder Kanzler treffen die abschließende Entscheidung über die Beschwerde. ²Diese wird der beschwerdeführenden Person von der Beschwerdestelle schriftlich mitgeteilt. ³Die Entscheidung ist zu begründen.
- (3) Liegt kein Verhalten im Sinne des § 2 Abs. 1, Abs. 2 vor, so wird das Verfahren eingestellt.
- (4) ¹Stellt der beschwerdegegenständliche Sachverhalt ein Verhalten im Sinne des § 2 Abs. 1, Abs. 2 dar, entscheiden die Präsidentin oder der Präsident bzw. die Kanzlerin oder der Kanzler über geeignete, erforderliche und angemessene Maßnahmen. ²Diese sollen, soweit dies verhältnismäßig ist, sowohl Maßnahmen der Intervention gegen diejenigen Personen, die sich fehlerverhalten haben, beinhalten, als auch Maßnahmen zur Beseitigung der durch das Verhalten nach § 2 Abs. 1, Abs. 2 eingetretenen Beeinträchtigung. ³Des Weiteren sollen zur Prävention verhältnismäßige Maßnahmen getroffen werden, um vergleichbare Verstöße künftig zu vermeiden.
- (5) ¹Liegt 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. ²Dasselbe gilt in Fällen, in denen eine Schlichtung zielführend erscheint, jedoch von den Beteiligten nach § 10 Abs.2 Satz 3 abgelehnt wurde.

§ 14

Sanktionen

¹Soweit der beschwerdegegenständliche Sachverhalt ein Verhalten im Sinne des § 2 Abs. 1 darstellt, wird er von den jeweils zuständigen Stellen arbeitsrechtlich, dienstrechtlich und ordnungsrechtlich überprüft. ²Soweit Sachverhalte strafrechtliche Relevanz aufweisen, soll die Sache an die zuständige Strafverfolgungsbehörde übergeben werden. ³Unabhängig von Satz 1 und 2 können, soweit rechtlich zulässig, atypische Maßnahmen angeordnet werden, insbesondere die Teilnahme an Workshops und Schulungen; § 19 der Immatrikulations-, Rückmelde- und Exmatrikulationsatzung der UBT bleibt unberührt. ⁴Satz 1 bis 3 gilt auch in Verfahren im Sinne des § 11 dieser Richtlinie.

⁵Richtet sich das Verfahren gegen Dritte, kann insbesondere vom Hausrecht Gebrauch gemacht werden.

§ 15

Vertraulichkeit im Umgang mit personenbezogenen Daten

- (1) Die Mitglieder der Beratungs- und Beschwerdestellen sowie sämtliche in die Verfahren nach §§ 7 ff. eingebundenen Personen wahren strikte Vertraulichkeit in Bezug auf die personenbezogenen Daten gemäß Art. 4 Nr. 1, Art. 5 Abs. 1 Nr. 6 Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO), zu denen sie im Rahmen ihrer Tätigkeit Zugang erhalten oder Kenntnis erlangen.
- (2) ¹Beratungs- und Beschwerdefälle werden durch die Servicestelle Diversity, die Beratungsstellen nach § 7 Abs. 3 oder die Beschwerdestelle nach § 8 Abs. 1 fortlaufend dokumentiert. ²Die in Satz 1 genannten Stellen erheben Fallzahlen sowie Diskriminierungskategorien in anonymisierter Form und unter Beachtung aller datenschutzrechtlichen Bestimmungen. ³Die Daten werden zum Ende des Studienjahres von der Servicestelle Diversity anonymisiert abgefragt. ⁴Dies dient zur Qualitätssicherung und Weiterentwicklung des Diskriminierungsschutzes an der UBT.

§ 16

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

¹Diese Richtlinie tritt am 31. Juli 2025 in Kraft; sie gilt auch für bereits laufende Verfahren. ²Gleichzeitig tritt die Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung und Belästigung unter Berücksichtigung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes an der Universität Bayreuth vom 15. Oktober 2020, die zuletzt durch Änderung der Richtlinie vom 9. Januar 2023 geändert wurde, außer Kraft.

Anlage: Nicht abschließende Übersicht über mögliche Konsequenzen bei Diskriminierung und Belästigung

1. Dienst- bzw. arbeitsrechtliche Konsequenzen, soweit die Vorwürfe sich gegen eine Bedienstete oder einen Bediensteten der Universität bestätigen:
 - a) beamtenrechtliche Konsequenzen bei Beamtinnen und Beamten: Durchführung eines Disziplinarverfahrens mit der Verhängung von Disziplinarmaßnahmen (vgl. Art. 7 ff. Bayerisches Disziplinalgesetz);
 - 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:
 - i. Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts, § 823 Abs. 1 BGB, sittenwidrige, vorsätzliche Schädigung, § 826 BGB, Amtspflichtverletzung, § 839 BGB,
 - ii. Schmerzensgeld, § 249 BGB
 - c) Entschädigungs- und Schadensersatzansprüche gegenüber dem Arbeitgeber,
 - i. § 15 AGG
 - d) Beseitigungs- Unterlassungs- und Schadensersatzansprüche gegenüber den Benachteiligten, § 21 AGG.
3. Strafrechtliche Konsequenzen:
 - a) Sexuelle Belästigung, § 184i StGB, Beleidigung, § 185 StGB,
 - b) Üble Nachrede, § 186 StGB, Nötigung § 240 StGB.
4. Verwaltungsrechtliche Konsequenzen:

Ordnungsmaßnahmen nach § 19 der Immatrikulations-, Rückmelde- und Exmatrikulations-satzung der Universität Bayreuth (Immatrikulationssatzung).