LUDWIG BOLTZMANN INSTITUT
Grund- und Menschenrechte

Status quo-Erhebung von Maßnahmen und Unterstützungsangeboten bei geschlechterbasierter Gewalt an österreichischen Hochschul- und Forschungseinrichtungen

EMPFEHLUNGEN AN UNIVERSITÄTEN

Die folgenden Empfehlungen für öffentliche Universitäten wurden im Rahmen des Projekts „Status quo-Erhebung zu Maßnahmen und Unterstützungsangeboten bei geschlechterbasierter Gewalt an österreichischen Hochschul- und Forschungseinrichtungen“ erstellt. Die Grundlage bilden die Ergebnisse einer umfassenden empirischen Erhebung – bestehend aus einer Online-Befragung, qualitativen Interviews und Fokusgruppen – sowie die Analyse des geltenden rechtlichen Rahmens. Der Gesamtbericht dokumentiert diese Ergebnisse im Detail und bietet eine vertiefende Auseinandersetzung mit den zentralen Befunden.

Die vorliegenden Empfehlungen zur Prävention und Intervention bei geschlechterbasierter Gewalt orientieren sich an der doppelten Verantwortung von Hochschulen: als Arbeitgeberinnen für ein sicheres und unterstützendes Arbeitsumfeld zu sorgen und als Bildungsanbieterinnen eine respektvolle und diskriminierungsfreie Lernumgebung zu schaffen. Sie zielen darauf ab, gewaltsensible, inklusive und nachhaltig wirksame Organisationsstrukturen zu fördern und langfristige Veränderungen in der institutionellen Kultur anzustoßen.

Die nachfolgende Auswahl enthält jene Empfehlungen, die für öffentliche Universitäten relevant sind. Dabei wurde berücksichtigt, dass Unterschiede in Herausforderungen und Bedarfen nicht ausschließlich entlang sektoraler Grenzen verlaufen, sondern auch mit anderen Faktoren wie Einrichtungsgröße, Studienangebot oder dem bisherigen Stand der Auseinandersetzung mit geschlechterbasierter Gewalt zusammenhängen.

1. VERSTÄNDIGUNG AUF EIN EINHEITLICHES BEGRIFFSVERSTÄNDNIS

Die Erhebung zeigt deutlich, dass es im Hochschul- und Forschungskontext in Österreich bislang an einem gemeinsamen, institutionenübergreifenden Verständnis von geschlechterbasierter Gewalt fehlt. Auch an den meisten Einrichtungen mangelt es an einem einheitlichen Begriff für dieses Phänomen. Vorhandene Definitionen greifen häufig zu kurz und bilden die Breite und Vielschichtigkeit geschlechterbasierter Gewalt nicht ausreichend ab. Dies erschwert nicht nur das Problembewusstsein, sondern auch das Erkennen, Benennen und adäquate Bearbeiten entsprechender Vorfälle und struktureller Herausforderungen. Gerade weil Hochschulen und Forschungseinrichtungen zentrale Orte gesellschaftlicher Orientierung, Wissensproduktion und sozialer Verantwortung sind, kommt ihnen eine Vorbildfunktion bei der aktiven Auseinandersetzung mit geschlechterbasierter Gewalt zu – insbesondere im Hinblick auf die Förderung von Gleichstellung, Vielfalt, sozialer Gerechtigkeit und demokratischen Werten.

Öffentlichen Universitäten wird daher empfohlen, ein klar definiertes und institutionell anerkanntes Verständnis von geschlechterbasierter Gewalt aktiv in ihren strategischen und operativen Strukturen zu etablieren. Dieses Verständnis sollte sich an einem vom BMFWF entwickelten einheitlichen Begriffsverständnis orientieren.

Die Verankerung eines solchen Verständnisses erfordert einen eigenständigen, kontextsensiblen und partizipativ gestalteten Prozess an jeder Einrichtung. Dabei ist nicht nur die formale Festlegung eines Definitionsrahmens von Bedeutung, sondern auch dessen interne Kommunikation, die bewusste Auseinandersetzung mit gewaltfördernden Strukturen sowie die Überprüfung und gegebenenfalls Anpassung bestehender Regelwerke und Maßnahmen. Entscheidend ist, dass das gewählte

Begriffsverständnis nicht nur als abstrakter Referenzrahmen fungiert, sondern in der alltäglichen Praxis sichtbar, verbindlich und wirksam gelebt wird.

2. ENTWICKLUNG VON POLICIES

Die Erhebung zeigte deutlich, dass an Hochschulen ein erheblicher Bedarf an verbindlichen, institutionell verankerten Regelungen zum Umgang mit geschlechterbasierter Gewalt besteht. Während sich die Implementierung eines Codes of Conduct zu diesem Themenfeld oder die Aufnahme des Themas als eigenständiger Abschnitt in bestehende Verhaltenskodizes als bewährte Praxis an einigen Einrichtungen erwiesen hat, fehlt es häufig noch an umfassenden und praxistauglichen Regelwerken. Dies erschwert eine konsistente und transparente Reaktion auf Gewaltvorfälle sowie die nachhaltige Verankerung präventiver Maßnahmen.

Öffentlichen Universitäten wird daher empfohlen, Policies zum Umgang mit geschlechterbasierter Gewalt zu entwickeln oder bestehende Regelungen zu evaluieren und weiterzuentwickeln. In Policies sollten etwa eine institutionell anerkannte Definition geschlechterbasierter Gewalt, normsetzende Prinzipien, klare Zuständigkeiten, Handlungsabläufe und Meldewege sowie Verfahren zur regelmäßigen Überprüfung und Weiterentwicklung der Maßnahmen enthalten sein.

Es wird darauf hingewiesen, dass dem Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung (BMFWF) die Erarbeitung eines sektorenübergreifenden Rahmendokuments empfohlen wurde, das als Orientierung für den Aufbau oder die Weiterentwicklung solcher Policies, wie eines Code of Conducts und eines Gewaltschutzkonzepts mit einem einheitlichen Gewaltverständnis an den Einrichtungen dienen kann. Öffentliche Universitäten werden daher gegebenenfalls auch dazu aufgerufen, bestehende Regelwerke an einem solchen Referenzrahmen zu messen und – wo erforderlich – anzupassen. Auch bei der Bereitstellung eines Rahmendokuments durch das BMFWF ist es notwendig, dass jede Einrichtung einen eigenen Einarbeitungs- und Umsetzungsprozess durchläuft, um Maßnahmen wirksam und kontextgerecht zu gestalten. Eine effektive Umsetzung erfordert eine spezifische Anpassung an die Strukturen und Bedarfe der jeweiligen Organisation. Dieser Prozess ist ebenso zentral wie das daraus resultierende Dokument.

Die Entwicklung von Policies sollte als partizipativer, transparenter und interner Auseinandersetzungsprozess gestaltet werden, der nicht nur der inhaltlichen Ausgestaltung dient, sondern auch zur Förderung organisationaler Lernprozesse beiträgt. Dabei ist die Einbindung aller relevanten Akteur:innen – insbesondere auch Studierender – zentral. Darüber hinaus ist die regelmäßige Evaluierung der Policies notwendig, um deren Wirksamkeit zu überprüfen, Weiterentwicklungsbedarfe zu identifizieren und nachhaltige Verbesserungen zu sichern.

Policies als effektive Rahmenstruktur sind zwar essenziell, reichen aber allein nicht aus, um geschlechterbasierte Gewalt wirksam zu verhindern – ihre bloße Existenz entfaltet keine Wirkung, wenn sie nicht aktiv umgesetzt, kontinuierlich weiterentwickelt und institutionell verankert werden. Damit Policies ihre intendierte Wirkung entfalten können, müssen sie in ein umfassendes institutionelles Gesamtkonzept eingebettet sein. Zentral ist dabei, dass die Erarbeitung von Policies nicht als einmaliger Akt verstanden wird, mit dem das Thema als „erledigt“ gilt. Bereits im Prozess der Erarbeitung sollten sich Einrichtungen daher mit der Frage auseinandersetzen, wie die Wirksamkeit und Verbindlichkeit von Policies langfristig sichergestellt werden kann. Dies erfordert klare Zuständigkeiten, angemessene Ressourcen, begleitende Sensibilisierungsmaßnahmen sowie eine regelmäßige Evaluierung. Zudem sollte die Verbindlichkeit von Policies gestärkt werden – beispielsweise durch ihre Integration in Arbeits- und Ausbildungsverträge, ihre Thematisierung in Schulungen und Informationsveranstaltungen sowie durch eine gut sichtbare und barrierefreie Bereitstellung für alle Mitarbeitenden und Studierenden, insbesondere zu Beginn eines

Arbeitsverhältnisses oder Studiums. Nur wenn Policies als verbindliche und gelebte Instrumente in die Organisationskultur eingebettet sind, können sie einen wirksamen Beitrag zur Prävention und Intervention leisten.

3. SICHERSTELLUNG AUSREICHENDER RESSOURCEN

Gewaltschutz in Hochschulen und Forschungseinrichtungen kann nicht nebenbei oder ausschließlich durch individuelles Engagement umgesetzt werden. Eine wirksame und nachhaltige Auseinandersetzung mit geschlechterbasierter Gewalt erfordert eine verlässliche Ressourcenausstattung – sowohl personell als auch finanziell. Verantwortliche Stellen müssen über die Kapazitäten verfügen, um präventive Maßnahmen zu entwickeln, Sensibilisierungsarbeit umzusetzen und Betroffene professionell zu begleiten. Ebenso zentral sind ausreichend zeitliche, personelle und strukturelle Ressourcen für Reflexions- und Austauschprozesse innerhalb der Organisation, um Lernen zu ermöglichen und Veränderung anzustoßen. Daher ist es unerlässlich, dass Einrichtungen intern entsprechende Ressourcen bereitstellen und Maßnahmen zum Gewaltschutz systematisch in der Budgetplanung berücksichtigen. Gleichzeitig liegt die Verantwortung auch auf der Ebene des BMFWF: Alle relevanten Steuerungsinstrumente des Ministeriums sollten genutzt werden, um die Bereitstellung von finanziellen Mitteln zur Prävention und Bekämpfung geschlechterbasierter Gewalt sicherzustellen. Nur unter diesen Voraussetzungen kann eine gewaltsensible, inklusive und gendergerechte Organisationskultur entstehen, die nicht auf punktuelle Interventionen, sondern auf langfristige strukturelle Veränderung zielt.

4. ETABLIERUNG EINER GEWALTSENSIBLEN UND INKLUSIVEN ORGANISATIONSKULTUR

Bisherige Gleichstellungsmaßnahmen an Hochschul- und Forschungseinrichtungen konzentrieren sich vorrangig auf die Erhöhung der formalen Repräsentation von Frauen, etwa durch Zielvorgaben zum Frauenanteil in Führungspositionen. Studien zeigen, dass eine ausgewogene Geschlechterverteilung beispielsweise in Arbeitsgruppen ein wirksamer Faktor zur Prävention geschlechterbasierter Gewalt sein kann, insbesondere, weil männlich dominierte Strukturen mit einem erhöhten Risiko für sexualisierte Diskriminierung einhergehen.[1] Daher ist die gezielte Erhöhung des Frauenanteils in unterrepräsentierten Bereichen nicht nur ein Gleichstellungsanliegen, sondern ein konkreter Beitrag zur Prävention von geschlechterbasierter Gewalt am Arbeitsplatz. Dabei ist sicherzustellen, dass Frauen nicht nur symbolisch „repräsentiert“, sondern tatsächlich in Entscheidungs- und Gestaltungsprozesse eingebunden sind.

Allerdings reicht Repräsentation allein nicht aus: Tatsächliche Gleichstellung erfordert darüber hinaus die gezielte Veränderung institutioneller Kulturen und Machtverhältnisse hin zu einer inklusiven, diskriminierungssensiblen Organisationskultur. Diese bildet zugleich eine zentrale Voraussetzung für die wirksame Prävention und Bekämpfung geschlechterbasierter Gewalt. Eine solche Kultur muss aktiv gestaltet und strukturell verankert werden. Zentral ist zudem, die Stellen und Personen, die mit der Bearbeitung von Diskriminierungs- und Gewaltvorfällen betraut sind, institutionell zu stärken. Darüber hinaus bedarf es einer aktiven, nach innen und außen gerichteten Kommunikation, um das Thema sichtbar zu machen, Bewusstsein zu schaffen und ein klares institutionelles Bekenntnis gegen Diskriminierung und Gewalt zu formulieren. Dies umfasst auch die kontinuierliche Auseinandersetzung mit institutionellen Machtverhältnissen und Ausschlussmechanismen.

[1] *Gruber*, Sexual harassment in the public sector, in: Paludi M./Paludi, C.A. (Hrsg.), Academic and Workplace Sexual Harassment: A Handbook of Cultural, Social Science, Management, and Legal Perspectives, Westport, CT 2003, 49-75.

5. VERANKERUNG VON GEWALTSENSIBLER UND INKLUSIVER FÜHRUNGSKOMPETENZ UND -VERANTWORTUNG

Die Ergebnisse der Erhebung machen deutlich: Der Erfolg von Maßnahmen gegen geschlechterbasierte Gewalt hängt maßgeblich vom Commitment und der aktiven Verantwortungsübernahme auf allen Führungsebenen ab – von der Hochschulleitung bis zu den Führungskräften im Arbeits- und Studienalltag. Insbesondere die oberste Leitungsebene – Rektorate und Geschäftsleitungen – trägt dabei eine zentrale Rolle. Ohne deren sichtbare und nachhaltige Unterstützung bleiben Maßnahmen häufig folgenlos.

Den öffentlichen Universitäten wird daher empfohlen, über symbolische Zustimmung hinaus echtes Engagement für den Themenbereich der geschlechterbasierten Gewalt zu fördern. Dies bedeutet, Gleichstellung, Gewaltprävention und strukturellen Wandel bewusst zu priorisieren, notwendige Ressourcen bereitzustellen, Maßnahmen aktiv zu kommunizieren und bei Bedarf auch Konsequenzen zu ziehen. Führungskräfte prägen maßgeblich das organisationale Klima – durch ihre Haltung, Entscheidungen und die Art, wie sie Verantwortung wahrnehmen.

Fehlen Gender-, Inklusions- und Diversitätskompetenz oder die Bereitschaft, geschlechterbasierte Machtverhältnisse kritisch zu reflektieren, besteht die Gefahr, dass geschlechterbasierte Gewalt als individuelles Problem verkannt wird. Gerade im akademischen Kontext werden Machtasymmetrien oft durch vermeintlich neutrale Narrative wie „Exzellenz“, „Leistungsorientierung“ oder individuelle „Wahlfreiheit“ legitimiert – mit der Folge, dass strukturelle Diskriminierung entpolitisiert und individualisiert wird. Führungskräfte, die einer entpolitisierenden Logik folgen, verkennen nicht nur die systemische Dimension geschlechterbasierter Gewalt, sondern tragen auch dazu bei, dass Betroffene keinen sicheren Raum zur Thematisierung ihrer Erfahrungen finden. Geschlechterbasierte Gewalt wird in solchen Kontexten häufig nicht erkannt, bagatellisiert oder offen geleugnet. Insbesondere passive Führung – also das bewusste oder unbewusste Meiden von Entscheidungen, Konfliktvermeidung und das Fehlen notwendiger Interventionen – begünstigt ein organisationales Klima, in dem sich Rollenunklarheiten, zwischenmenschliche Konflikte und feindselige Interaktionen häufen. Studien zeigen einen signifikanten Zusammenhang zwischen passiver Führung und feindseliger Atmosphäre, die besonders in männerdominierten Organisationen mit einer erhöhten Prävalenz sexueller Belästigung einhergeht. [2]

Daher braucht es ein umfassendes Verständnis von Führung, das nicht nur akademische und administrative Verantwortung meint, sondern auch die Führung von Beschäftigten und Studierenden im Sinne eines respektvollen, sicheren Arbeits- und Lernumfelds umfasst. Um dem gerecht zu werden, wird empfohlen, Gender- und Diversitätskompetenzen als notwendige Qualifikationen für Führungspositionen vorauszusetzen und im Auswahlverfahren systematisch zu überprüfen und durch verpflichtende Aus- und Weiterbildungsprogramme systematisch zu fördern. Dies könnte etwa durch die im Österreichischen Aktionsplan für den Europäischen Forschungsraum (ERA-NAP) 2022-2025[3] in Maßnahme 4.3 genannten „(verpflichtenden) Schulungen für Führungskräfte“ sowie Integration des Inhalts „Rolle und Verantwortung der Führung bei geschlechterbasierter Gewalt in alle bestehenden Führungskräfteprogramme“ sichergestellt werden.

6. FÖRDERUNG SYSTEMATISCHER SENSIBILISIERUNGSMASSNAHMEN

Die Ergebnisse der Erhebung verdeutlichen, dass Sensibilisierungsarbeit zum Thema geschlechterbasierte Gewalt bislang nicht systematisch und flächendeckend verankert ist. Vielmehr erfolgt sie punktuell, stark abhängig von Einzelpersonen und nicht selten ohne strategische Einbettung.

[2] *Lee*, Passive leadership and sexual harassment: Roles of observed hostility and workplace gender ratio, in: Personnel Review 47(3), 2018, 594-612.
[3] Siehe: https://www.bmfwf.gv.at/forschung/forschung-eu/leitthemen-eu-fo/era/eranap.html.

Dies führt zu eingeschränkter Wirksamkeit, begrenzter Reichweite und ineffizienter Ressourcennutzung.

Die wirksame Sensibilisierung einer gesamten Organisation im Umgang mit geschlechterbasierter Gewalt erfordert ein kohärentes, strategisch ausgerichtetes Vorgehen. Empfohlen wird daher die Entwicklung und Umsetzung eines einrichtungsweiten Sensibilisierungskonzepts, das zentrale Zielsetzungen, Zielgruppen, Zuständigkeiten, Formate sowie interne und externe Kommunikationswege klar definiert. Ein solcher Plan ermöglicht eine systematische Abstimmung bestehender Aktivitäten, identifiziert bestehende Lücken und schafft die Grundlage für eine wirksame, organisationsweite Auseinandersetzung mit geschlechterbasierter Gewalt. Ziel ist es, das Thema breit in der Organisation zu verankern, alle zu erreichen und nachhaltige Veränderungsprozesse anzustoßen.

Die Erhebung zeigt, dass manche Gruppen – insbesondere Studierende und Mitglieder der Leitungsebene – bislang nur unzureichend in Sensibilisierungsmaßnahmen einbezogen werden. Eine wirksame Prävention geschlechterbasierter Gewalt setzt jedoch voraus, dass alle – unabhängig von Funktion oder Status – systematisch adressiert werden. Sensibilisierungsmaßnahmen sollten daher alle Angehörigen der Institution umfassen – einschließlich Studierender, Lehrender, Verwaltungspersonal, Führungskräften sowie Mitgliedern der Leitungsebene. Die gezielte Qualifizierung relevanter Akteur:innen, insbesondere jener mit Entscheidungs- und Multiplikator:innenfunktion, ist ein zentraler Bestandteil wirksamer Prävention. Auch das Bewusstsein für institutionelle Prozesse und Handlungsoptionen sollte gezielt gestärkt werden.

Eine in der Erhebung häufig genannte Maßnahme zur Sensibilisierung sind Workshops oder Schulungen für Personal wie für Studierende. Diese entfalten besonders dann Wirkung, wenn sie auf konkrete Verhaltensänderungen abzielen – etwa durch die Förderung von Begegnungen und empathischem Austausch zwischen verschiedenen Gruppen. Aus der Erhebung ergibt sich, dass auch freiwillige Formate Wirkung erzielen, wenn diese als positive Chance zur Weiterentwicklung statt als verordnete Pflicht wahrgenommen werden. Um Widerstände zu vermeiden, sollte außerdem betont werden, dass auch Mehrheitsgruppen wie weiße Männer Teil eines gemeinsamen, inklusiven Verständnisses von Vielfalt sind.[4]

Schulungs- und Workshopformate können entweder direkt an den Einrichtungen durchgeführt werden – etwa durch interne oder externe Expert:innen – oder zentral (etwa im Rahmen der Verwaltungsakademie) angeboten werden, wie es im ERA-NAP vorgesehen ist. Erstere Variante hat den Vorteil, dass sie an die spezifischen Bedarfe und Rahmenbedingungen der jeweiligen Einrichtung angepasst werden kann. Gleichzeitig erfordert sie einen höheren organisatorischen Aufwand und eine entsprechende Ressourcenausstattung vor Ort. Zentral organisierte Formate hingegen ermöglichen eine flächendeckende Umsetzung und den Zugang zu vielfältiger Expertise, stoßen jedoch mitunter an Grenzen hinsichtlich der inhaltlichen Spezifizität und Passgenauigkeit für einzelne Organisationen. Eine Kombination beider Ansätze erscheint daher sinnvoll, um sowohl Breitenwirksamkeit als auch Bedarfsorientierung sicherzustellen.

7. AUF- UND AUSBAU DER KAPAZITÄTEN DER BEFASSTEN STELLEN

Die Erhebung zeigt, dass es den befassten Stellen an den Hochschulen vielfach an ausreichender personeller Ausstattung, rechtlicher Absicherung und fachlicher Unterstützung fehlt. Diese strukturellen Defizite beeinträchtigen nicht nur die Wirksamkeit der Maßnahmen, sondern führen

[4] *Dobbin/Kalev*, Why doesn't diversity training work? The challenge for industry and academia, in: Anthropology Now 10(2), 2018, 48-55.

auch zu Überlastung und Unsicherheiten bei den betroffenen Personen. Vor diesem Hintergrund ist ein gezielter, institutionell abgesicherter Kapazitätsaufbau notwendig.

Dazu zählen neben den bereits oben erwähnten breiten Sensibilisierungsmaßnahmen insbesondere regelmäßige, fachlich fundierte Schulungsangebote für alle befassten Personen – insbesondere in den Bereichen Gleichbehandlungsrecht, Interventionsstrategien sowie gewaltsensibler Kommunikation. Ergänzend sollte die Möglichkeit zur Supervision als begleitende Unterstützung in emotional und organisatorisch herausfordernden Fällen systematisch angeboten werden. Auch die Kooperation mit externen Fachstellen, z. B. Gewaltschutzeinrichtungen oder juristischer Beratung, sollte verbindlich geregelt und in den institutionellen Strukturen der Einrichtungen verankert werden, um Wissenstransfer, Qualitätssicherung und nachhaltige Fallbearbeitung zu gewährleisten.

Zur effektiven Wahrnehmung seiner Aufgaben wird empfohlen, den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG) strukturell und inhaltlich zu stärken. Dies umfasst insbesondere gezielte Fortbildungsangebote für AKG-Mitglieder in den Bereichen Beratungskompetenz, rechtliche Rahmenbedingungen sowie gewaltsensible Kommunikation. Zudem sollte die institutionelle Rolle des AKG klar definiert und transparent kommuniziert werden, um sowohl die interne Verankerung als auch die externe Sichtbarkeit zu verbessern. Ein besonderer Fokus sollte auf dem sensiblen Umgang mit Vertraulichkeit liegen. Verlässliche Standards zur Wahrung der Vertraulichkeit von Anliegen und Informationen stärken das Vertrauen betroffener Personen und sind essenziell für die Funktionsfähigkeit des AKG.

Um Handlungssicherheit und Unabhängigkeit zu stärken, ist es außerdem notwendig, rechtliche Rahmenbedingungen entsprechend anzupassen. Es wird empfohlen, für Mitglieder des AKG einen besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutz vorzusehen, der sich am Schutz von Betriebsratsmitgliedern nach dem Arbeitsverfassungsgesetz orientiert.[5]

8. AUF- UND AUSBAU EFFEKTIVER UNTERSTÜTZUNGSSTRUKTUREN FÜR BETROFFENE

Die Erhebungsergebnisse zeigen, dass einige Einrichtungen bislang nicht über klar strukturierte, transparente und vertrauenswürdige Melde- und Unterstützungsverfahren im Umgang mit geschlechterbasierter Gewalt verfügen. Betroffene fühlen sich häufig allein gelassen, verunsichert, oder sie schrecken aufgrund von Angst vor negativen Konsequenzen vor einer Meldung zurück. Für eine glaubwürdige und wirksame institutionelle Reaktion braucht es daher effektive Verfahren und Strukturen. Wie bereits oben angeführt, sollten diese Verfahren klar und verbindlich im Rahmen eines Gewaltschutzkonzepts festgehalten werden.

Klare, verbindliche und transparente Verfahren etablieren

Ein effektiver Umgang mit Meldungen geschlechterbasierter Gewalt setzt formalisierte und nachvollziehbare Verfahren voraus. Diese müssen sowohl die Zuständigkeiten (z. B. von Beratungsstellen, Gender- und Diversitätsstellen, AKG) als auch den Ablauf einer Meldung (einschließlich möglicher Sanktionen) und Monitoringmechanismen klar benennen. Die eindeutige Verortung von Verantwortlichkeiten trägt zur Reduktion von Komplexität bei und erleichtert die Orientierung im Verfahren. Ein realistisches Erwartungsmanagement sowie die proaktive Information über Verfahrensabläufe stärken das Vertrauen in die Institution. Auch für Personen, die mit Fällen befasst sind, schafft ein klarer Ablauf Handlungssicherheit.

[5] Vgl. § 120 ArbVG.

Ein wiederkehrendes Thema in der Erhebung ist die geringe Bekanntheit bereits bestehender Maßnahmen, interner Zuständigkeiten und externer Unterstützungsmöglichkeiten. Dies führt dazu, dass Betroffene und Unterstützende relevante Informationen im Bedarfsfall nicht abrufen können und bestehende Angebote ungenutzt bleiben. Um dem entgegenzuwirken, wird empfohlen, vorhandene Stellen und Angebote systematisch in bestehende Kommunikationsstrukturen zu integrieren – etwa durch die Vorstellung bei Einführungsveranstaltungen für Erstsemestrige, im Rahmen von Lehrveranstaltungen zu Berufsethik oder Wissenschaftskultur, beim Onboarding neuer Mitarbeiter:innen sowie über die Intranets und Newsletter der Einrichtungen. Wiederholte, gut sichtbare und niedrigschwellige Kommunikation ist entscheidend dafür, dass Schutzmechanismen in Organisationen tatsächlich greifen.

Interne Anlaufstellen

Ein zentrales Anliegen der Befragten war die Gewährleistung von Vertraulichkeit und Unparteilichkeit. Um dies zu erreichen, ist es erforderlich, Anlaufstellen weisungsfrei und organisatorisch unabhängig zu verankern. Insbesondere in Einrichtungen, in denen persönliche Nähe und berufliche Abhängigkeiten bestehen, ist die Wahrnehmung von Beratungs- oder Beschwerdestellen als unabhängig und objektiv von zentraler Bedeutung. Möglichkeiten können etwa interne Gremien mit externer Beteiligung, rotierende Besetzungen je nach Fallkonstellation oder überregionale Kooperationsmodelle mit externen Expert:innen sein.

Die Erhebung zeigt, dass Betroffene unterschiedliche Präferenzen und Bedürfnisse bei der Wahl einer Anlaufstelle haben. Eine Pluralität von Zugängen – etwa über den AKG, eine zentrale Ansprechperson (wie eine:n Gewaltschutzbeauftragte:n), psychosoziale Beratungsstellen oder Vertrauenspersonen – ist daher wichtig, um niedrigschwellige und bedarfsorientierte Unterstützungsangebote bereitzustellen. Gleichzeitig braucht es Mechanismen, um die Verfahren zu koordinieren und Daten zusammenzuführen, ohne die Vertraulichkeit zu verletzen. So kann vermieden werden, dass Fälle versanden oder mehrfach bearbeitet werden, ohne Konsequenzen nach sich zu ziehen.

Externe Anlaufstelle

Als ergänzende Maßnahme könnte geprüft werden, ob und inwiefern Betroffenen geschlechterbasierter Gewalt Zugang zu unabhängiger, externer Unterstützung angeboten werden kann. Eine externe Anlaufstelle könnte niederschwellige Beratung und Unterstützung im Einzelfall bieten und so bestehende Lücken in der institutionellen Versorgung schließen. Sie würde zudem eine unabhängige Anlaufstruktur darstellen, was insbesondere für Betroffene mit geringem Vertrauen in interne Verfahren von Bedeutung sein kann. Darüber hinaus kann eine externe Stelle auch Impulse für die Weiterentwicklung institutioneller Strukturen und Maßnahmen geben. Dieses Angebot ist ausschließlich auf die Unterstützung von Betroffenen konzentriert und nicht für den Umgang mit Beschuldigten oder Täter:innen zuständig.

Alternativ – oder ergänzend – könnten Universitäten auch Kooperationen mit bestehenden externen Unterstützungs- und Beratungseinrichtungen eingehen, um eine unabhängige Einzelfallberatung mit entsprechender Fachkompetenz sicherzustellen. Die Zusammenarbeit mit externen Stellen sollte verbindlich geregelt, fachlich fundiert und durch klare Kommunikations- und Koordinationswege unterstützt werden.

Ergänzend wurde gegenüber dem BMFWF die Empfehlung ausgesprochen, die Einrichtung einer zentralen, externen Anlaufstelle für Betroffene geschlechterbasierter Gewalt an Hochschul- und Forschungseinrichtungen zu prüfen. Universitäten wird empfohlen, ein entsprechendes Angebot – sofern es realisiert wird – in ihre Unterstützungsstrukturen zu integrieren und aktiv an dessen Sichtbarmachung und Zugänglichkeit mitzuwirken.

9. IMPLEMENTIERUNG VON MASSNAHMEN ZUR ERHÖHUNG DER MELDEBEREITSCHAFT

Eine niedrige Zahl an Meldungen darf nicht als Hinweis auf eine geringe Zahl an Gewaltfällen oder als Beweis für ein funktionierendes System der Unterstützung interpretiert werden – vielmehr deutet sie auf bestehende Hürden und ein fehlendes Vertrauen in die vorhandenen Strukturen hin, das ernst genommen werden muss. Ein wesentlicher Grund dafür, dass nur wenige Betroffene Vorfälle melden, liegt in der mangelnden Transparenz darüber, an wen man sich wenden kann und wie der Beschwerdeweg konkret verläuft.[6] Es ist davon auszugehen, dass die Dunkelziffer erheblich ist, da insbesondere an kleineren Hochschulen nur selten Meldungen erfolgen – häufig aus Sorge vor beruflichen Konsequenzen, dem Risiko, illoyal gegenüber der Institution zu wirken, Zweifeln an der eigenen Glaubwürdigkeit oder fehlender Vertraulichkeit im Verfahren.[7]

Den Universitäten wird empfohlen, umfassende Maßnahmen zur Erhöhung der Meldebereitschaft zu setzen. Unter anderem braucht es ein klares und vertrauenswürdiges Verfahren, das Anonymität zusichert und Betroffene während des gesamten Ablaufs vor weiteren Belastungen oder Übergriffen schützt und eine verbindliche Zusage von Unterstützung enthält. Gleichzeitig sollte aktiv dazu ermutigt werden, auch bisher nicht gemeldete Vorfälle offenzulegen – insbesondere durch die Ansprache und Stärkung bislang zurückhaltender Betroffener.[8]

Die Möglichkeit anonymer Meldungen kann eine sinnvolle Ergänzung darstellen – insbesondere zur Erfassung von Vorfällen, bei denen Betroffene keine formale Beschwerde einlegen möchten oder können. Solche Meldesysteme müssen technisch zuverlässig, datenschutzkonform und transparent in Bezug auf ihren Zweck, die Bearbeitungsprozesse und die Grenzen ihrer Verwendbarkeit ausgestaltet sein.

Darüber hinaus bedarf es einer aktiven, zielgruppenorientierten Informationsarbeit, um Sichtbarkeit und Zugänglichkeit der bestehenden Anlauf- und Beschwerdewege sicherzustellen. Hierzu zählen etwa Informationsmaterialien, niederschwellige Kommunikationsformate sowie die systematische Einbindung der Thematik in Onboarding-Prozesse.

Die Förderung der Meldebereitschaft ist nicht nur ein Beitrag zum Schutz der Betroffenen, sondern ein zentrales Element einer gewaltsensiblen Organisationskultur. Sie erfordert strukturelle Maßnahmen ebenso wie einen Kulturwandel im Umgang mit Macht, Diskriminierung und institutioneller Verantwortung.

10. ETABLIERUNG EINES KLAREN UMGANGS MIT TÄTER:INNEN

Ein transparenter, rechtlich abgesicherter und institutionell konsequenter Umgang mit Täter:innen ist ein wesentlicher Bestandteil effektiver Strategien zur Prävention und zum Umgang mit geschlechterbasierter Gewalt an Hochschul- und Forschungseinrichtungen. Die Erhebung zeigt, dass an einigen öffentlichen Universitäten keine klar definierten Prozesse für den Umgang mit Täter:innen geschlechterbasierter Gewalt etabliert sind und Unsicherheiten hinsichtlich bestehender arbeits-, dienst- oder disziplinarrechtlicher Handlungsmöglichkeiten bestehen. Diese Unklarheiten erschweren ein konsequentes Vorgehen und beeinträchtigen das Vertrauen in die Institutionen.

---

[6] *Djermester/Jenner/Oertelt-Prigione*, Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt in der Universitätsmedizin in Theorie und Praxis, in: Pantelmann/Blackmore (Hrsg.), Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext, Wiesbaden 2023, 57-69, 61.

[7] *Kirschning*, Kunst braucht Nähe. Nähe braucht Regeln. Vom professionellen Umgang mit Grenzen in der musikalischen Ausbildung an Musikhochschulen, in: Pantelmann/Blackmore (Hrsg.), Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext, Wiesbaden 2023, 83-95, 84.

[8] *Richter/Andresen/Kassin/Specht*, Die Hochschule – ein möglichst sicherer Ort! Elemente eines Schutzkonzepts zur Prävention von und zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt, in: Pantelmann/Blackmore (Hrsg.), Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext, Wiesbaden 2023, 109-123, 116.

Es wird daher empfohlen, innerhalb der Einrichtungen klare, standardisierte Verfahren zu entwickeln, die sowohl arbeits- und disziplinarrechtliche Sanktionen als auch unterstützende Maßnahmen für betroffene Täter:innen beinhalten. Hierbei sollte eine enge Kooperation mit relevanten Stellen, wie der Personalabteilung, dem Betriebsrat oder der Rechtsabteilung, sichergestellt werden, um die Handlungsmöglichkeiten zu definieren und interdisziplinär abzustimmen.

Zunächst sollte eine Bestandsaufnahme der bestehenden rechtlichen Rahmenbedingungen und organisatorischen Strukturen durchgeführt werden. Insbesondere die arbeitsrechtlichen Sanktionsmöglichkeiten sollten im Detail geklärt werden (siehe dazu auch das Kapitel „Rechtlicher Rahmen“ des Berichts), um Unsicherheiten zu beseitigen und klare Handlungsoptionen zu entwickeln. Auf dieser Grundlage können spezifische Maßnahmen und Verfahrensstrukturen entwickelt werden, die rechtlich belastbar sind und die Handlungsfähigkeit der Einrichtung in Bezug auf Täter:innen unmissverständlich stärken.

Bei Beschäftigten kann dies durch die Integration entsprechender Klauseln in Arbeitsverträge sowie durch die Verankerung des Code of Conduct als verbindlichen Bestandteil des Arbeitsverhältnisses erfolgen. Ebenso sollte geprüft werden, wie für projektbezogene Mitarbeitende oder freie Dienstnehmer:innen geeignete Regelungen getroffen werden können, um einheitliche Standards für alle Statusgruppen zu gewährleisten.

Darüber hinaus wird empfohlen, Täter:innen bei Bedarf an geeignete externe Unterstützungsangebote (z. B. Männerberatungsstellen, Anti-Gewalt-Trainings) zu verweisen, um arbeitsrechtliche Konsequenzen mit präventiven Ansätzen zu verbinden.

Die Erhebung sowie die Analyse des geltenden Rechtsrahmens zeigen, dass wirksame Sanktionsmöglichkeiten gegenüber Täter:innen aus dem Studierendenkreis an vielen Einrichtungen fehlen oder unzureichend geregelt sind. Dies führt zu erheblichen Unsicherheiten und Handlungsbeschränkungen im institutionellen Umgang mit Vorfällen geschlechterbasierter Gewalt. Um dem entgegenzuwirken, sollten klare, rechtskonforme Sanktionierungsmechanismen entwickelt und verankert werden, die eine konsistente, faire und nachvollziehbare Behandlung entsprechender Fälle ermöglichen.

Zwar ist der AKG grundsätzlich für alle Angehörigen der jeweiligen Einrichtung zuständig – unabhängig davon, von wem die Diskriminierung oder Belästigung ausgeht. Dennoch zeigt sich eine strukturelle Regelungslücke: Während für Beschäftigte disziplinarrechtliche Verfahren vorgesehen sind, fehlt es bei Studierenden vielfach an klaren Mechanismen zur Ahndung schwerwiegender Verstöße wie sexueller Belästigung, Mobbing oder anderer Formen geschlechterbasierter Gewalt.

Gegenüber dem BMFWF wurde daher die Empfehlung ausgesprochen, die Schaffung einer klaren gesetzlichen Grundlage anzuregen, die Hochschuleinrichtungen befugt, adäquate Maßnahmen gegenüber Studierenden zu setzen, die sich diskriminierend oder übergriffig verhalten. Dazu zählen etwa disziplinarrechtliche Maßnahmen, deren Verfahren und Rechtsfolgen nachvollziehbar, verhältnismäßig und rechtsstaatlich abgesichert geregelt sein müssen.

Die Wirksamkeit von Maßnahmen im Umgang mit Täter:innen hängt wesentlich davon ab, ob die Konsequenzen institutionell nachvollziehbar und kommunikativ sichtbar gemacht werden. Es sollten daher Strategien entwickelt werden, um intern – unter Wahrung der Vertraulichkeit einzelner Fälle – deutlich zu machen, dass Regelverstöße Konsequenzen nach sich ziehen. Dies stärkt das Vertrauen in die Handlungsfähigkeit der Einrichtung und die Ernsthaftigkeit ihrer Schutzmechanismen.

11. FÖRDERUNG VON AUSTAUSCH UND VERNETZUNG

Interner Austausch

Für eine wirksame und nachhaltige Arbeit im Bereich geschlechterbasierter Gewalt ist eine strukturierte und institutionalisierte Zusammenarbeit relevanter interner Akteur:innen an Hochschul- und Forschungseinrichtungen unerlässlich. Empfohlen wird der gezielte Aufbau tragfähiger Kooperationsstrukturen, die alle relevanten internen Stakeholder – etwa Gender- und Diversitätsstellen, Personal- und Rechtsabteilungen, Betriebsräte, Studierendenvertretungen, aber auch zum Beispiel die Arbeitsmedizin oder psychosoziale Beratungsdienste – umfassen. Dazu ist in einem ersten Schritt die Identifikation der maßgeblichen Stellen vorzunehmen, wobei über die „üblichen Verdächtigen" hinaus Allianzen aufgebaut werden sollten. Wesentlich ist, Verbündete im eigenen System („Allies") gezielt zu benennen und in der Folge auch zu stärken – etwa durch Sichtbarmachung, Qualifizierung oder die Einbindung in strategische Prozesse. Die Etablierung verantwortlicher oder vertrauenswürdiger Ansprechpersonen in einzelnen Abteilungen oder Instituten kann außerdem dabei helfen, Informationen niedrigschwellig zugänglich zu machen, die Sensibilisierung zu erhöhen und die Weiterleitung von Anliegen zu erleichtern.

Zur Förderung des internen Austauschs empfiehlt sich etwa der Aufbau interdisziplinärer Netzwerke von befassten Stellen, die regelmäßige Treffen, Fortbildungen und Austauschformate umfassen. Auch Arbeitsgruppen können als strategische Drehscheibe für Prävention, Fallmanagement und Weiterentwicklung dienen.

Externe Expertise

Den Universitäten wird ebenfalls empfohlen, ihre strategische Vernetzung auf externer Ebene zu stärken. Hierzu gehören psychosoziale Beratungsstellen, Gewaltschutzeinrichtungen, externe Expert:innen und spezialisierte NGOs – z. B. im Bereich Behinderung, Migration, Diversität, aber auch Männerberatungsstellen –, die sowohl für die Unterstützung Betroffener als auch für Schulungen, Fallbesprechungen oder konzeptionelle Arbeit eingebunden werden können. Ein Mapping sollte die jeweiligen Rollen, Kontaktwege und möglichen Kooperationsformate transparent machen. Externe Expertise kann auch durch die Beteiligung externer Expert:innen an internen Gremien eingebunden werden.

Austausch und Vernetzung zwischen den Einrichtungen

Aus der Erhebung ergibt sich der breit geteilte Wunsch nach mehr Austausch und struktureller Vernetzung im Umgang mit geschlechterbasierter Gewalt mit anderen Einrichtungen aus dem Hochschul- und Forschungsbereich. Einrichtungen könnten so voneinander lernen, Ressourcen bündeln und gemeinsam an der Weiterentwicklung von Standards arbeiten. Um diese Potenziale zu nutzen, sollten Vernetzungsstrukturen auf übergeordneter Ebene geschaffen werden.

Um sektorenübergreifende Vernetzungsstrukturen langfristig zu stärken und institutionell zu verankern, braucht es auch auf ministerieller Ebene gezielte Impulse und geeignete Rahmenbedingungen. Eine entsprechende Empfehlung wurde an das BMFWF ausgesprochen.

12. VERTRAGLICHE VERANKERUNG VON VERPFLICHTUNGEN ZUM SCHUTZ VOR GESCHLECHTERBASIERTER GEWALT

Zur Stärkung institutioneller Maßnahmen gegen geschlechterbasierte Gewalt wird empfohlen, verbindliche Verhaltensregeln in Arbeitsverträgen zu verankern. Die konkrete Ausgestaltung wird sich an den rechtlichen Rahmenbedingungen der jeweiligen Arbeitsverhältnisse orientieren müssen.

Hierbei kann entweder der explizite Ausschluss diskriminierenden und übergriffigen Verhaltens in Form spezifischer Antidiskriminierungs- oder Antigewaltklauseln erfolgen oder ein bereits bestehendes Regelwerk – wie etwa ein Code of Conduct – vertraglich als verbindlicher Bestandteil in das jeweilige Vertragsverhältnis aufgenommen werden. In beiden Fällen entsteht eine rechtlich

belastbare Grundlage, die es Universitäten ermöglicht, im Fall von Regelverstößen geeignete arbeitsrechtliche Maßnahmen zu ergreifen.

Die vertragliche Verankerung solcher Standards trägt wesentlich dazu bei, institutionelle Erwartungen an das Verhalten der Beschäftigten klar zu kommunizieren und verbindlich zu machen sowie möglicherweise neue Handlungsspielräume zu eröffnen. Gleichzeitig entfalten solche Regelungen auch eine wichtige präventive und symbolische Wirkung: Sie signalisieren klar, dass die Einrichtung den Schutz vor geschlechterbasierter Gewalt als zentrales Anliegen begreift und entsprechende Verstöße nicht duldet. Zudem stärken sie das Vertrauen in die Handlungsfähigkeit der Institution und machen deutlich, dass geschlechterbasierte Gewalt nicht als individuelles Fehlverhalten, sondern als strukturelles Problem adressiert wird, dem mit klaren institutionellen Regeln begegnet wird.

Empfohlen wird darüber hinaus, solche Klauseln und Regelwerke nicht nur in individuellen Arbeitsverträgen, sondern auch etwa im Rahmen von Betriebs- oder Dienstvereinbarungen abzusichern. Dabei ist sicherzustellen, dass sämtliche Statusgruppen (einschließlich externer Lehrender, projektbezogen Beschäftigter und freier Dienstnehmer:innen) in geeigneter Weise einbezogen werden, um institutionell kohärente und umfassende Standards zu schaffen.

13. ERHEBUNG UND BEREITSTELLUNG VON PRÄVALENZDATEN

In vielen Einrichtungen fehlt es bislang an belastbaren Daten zur Häufigkeit und Ausprägung geschlechterbasierter Gewalt. Ohne systematische Erhebung und Dokumentation der Prävalenz solcher Vorfälle bleibt das Ausmaß des Problems weitgehend unsichtbar – mit der Folge, dass Maßnahmen häufig nicht zielgerichtet geplant oder als nachrangig betrachtet werden.

Die regelmäßige Erhebung und Analyse von Prävalenzdaten stellen daher eine grundlegende Voraussetzung für eine evidenzbasierte und wirkungsorientierte Auseinandersetzung mit geschlechterbasierter Gewalt dar. Nur wenn Daten zu Art, Häufigkeit, Beziehungsstruktur (z. B. Lehrperson – Studierende), Kontext (Persönlichkeitsmerkmale wie Alter, Hintergrund, Behinderungen) und Folgen von Vorfällen vorliegen, können passgenaue Maßnahmen entwickelt, Ressourcen sinnvoll eingesetzt und Fortschritte messbar gemacht werden. Darüber hinaus stärkt die Verfügbarkeit von Daten die institutionelle Verantwortung: Werden geschlechterbasierte Gewalterfahrungen empirisch sichtbar gemacht, ist es deutlich schwerer, das Thema zu marginalisieren oder als „Einzelfälle“ abzutun.

Empfohlen wird daher die Einführung regelmäßiger Erhebungen zur Prävalenz von geschlechterbasierter Gewalt, z. B. in Form standardisierter Umfragen unter Beschäftigten und Studierenden. Die Ergebnisse sollten transparent aufbereitet und in geeigneter Form veröffentlicht werden. Wichtig ist dabei ein sensibler und datenschutzkonformer Umgang mit den Angaben sowie die Verknüpfung mit einem Maßnahmenplan, um auf erkannte Problembereiche gezielt reagieren zu können.

14. INTEGRATION INTERSEKTIONALER PERSPEKTIVEN

Für den wirksamen Umgang mit geschlechterbasierter Gewalt ist die Anerkennung unterschiedlicher Betroffenheiten verschiedener Personengruppen zentral. Ein intersektionaler Ansatz trägt dem Umstand Rechnung, dass bestimmte Gruppen – etwa LGBTIQ*-Personen, Menschen mit Behinderungen oder Personen mit Rassismuserfahrung – spezifische Formen von Diskriminierung und Gewalt erleben, die in standardisierten Maßnahmen häufig nicht ausreichend berücksichtigt werden.[9]

[9] *Rosenstreich*, Intersektionalität, Repräsentanz und safer spaces bei sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen, in: Pantelmann/Blackmore (Hrsg.), Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext, Wiesbaden 2023, 167-178.

Die Gefahr, dass institutionelle Angebote vor allem privilegierte Gruppen adressieren und die Bedürfnisse anderer unbeachtet bleiben, ist empirisch belegt: So zeigt eine Untersuchung, dass sich Unterstützungsangebote im Kontext sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen bislang nahezu ausschließlich an Frauen richten. Eine systematische, diversitätsbewusste und intersektionale Perspektive, die strukturelle Mehrfachdiskriminierungen mitdenkt und auch andere betroffene Gruppen einbezieht, fehlt weitgehend. [10]

Empfohlen wird daher, Maßnahmen zur Prävention und Intervention bei geschlechterbasierter Gewalt explizit intersektional auszurichten. Dies umfasst sowohl die Entwicklung differenzierter Unterstützungsangebote als auch entsprechende Schulungen der befassten Personen. Nur durch eine solche differenzsensible Herangehensweise kann sichergestellt werden, dass alle von geschlechterbasierter Gewalt betroffenen Personen adäquat erreicht und unterstützt werden.

[10] *Schüz/Pantelmann/Wälty/Lawrenz*, Der universitäre Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt: Eine Bestandsaufnahme, in: Open Gender Journal, Bd. 5, 2021.