LUDWIG BOLTZMANN INSTITUT
Grund- und Menschenrechte

BERICHT

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

Johanna Blimlinger
Katrin Wladasch
Constanze Pritz-Blazek
Sabine Mandl
Edith Riegler

gmr.lbg.ac.at

Impressum:

LBI für Grund- und Menschenrechte
Freyung 6 (Schottenhof)
1. Hof, Stiege II
1010 Wien
Österreich

Alle Mitwirkenden an der Publikation haben deren Inhalte sorgfältig recherchiert und erstellt. Fehler können dennoch nicht gänzlich ausgeschlossen werden. Die Genannten übernehmen daher keine Haftung für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der Inhalte.

Dieses Forschungsprojekt wurde vom Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung beauftragt und finanziert.

Bundesministerium
Frauen, Wissenschaft
und Forschung

Wien, 2025.

INHALTSVERZEICHNIS

Inhaltsverzeichnis **1**

Zusammenfassung **3**

Methode 3

Der rechtliche Rahmen 4

Ergebnisse der Datenerhebungen (Fragebögen, Interviews und Fokusgruppen) 5

Empfehlungen 7

Einleitung **12**

Ausgangslage/Problemaufriss 12

Definition geschlechterbasierte Gewalt 14

Das 7P-Modell zur Analyse geschlechterbasierter Gewalt 15

Methode **17**

Mixed-Methods 17

Rechtsanalyse 17

Online-Fragebogen 18

Qualitative Interviews 19

Fokusgruppen 21

Forschungsethik und Datenschutz 22

Der rechtliche Rahmen **24**

Fundamente 24

Gleichbehandlungsrecht 27

Arbeitsrecht 35

Strafrecht 46

Rechtliche Vorgaben der Hochschulsektoren 51

Ergebnisse der Fragebögen **61**

Beteiligungsraten der Einrichtungen 61

Präventionsmassnahmen 62

Schutz und Unterstützung für Betroffene 65

Prävalenz und Meldeverfahren 67

Umgang mit Täter:innen 68

Policies 69

Kooperationen ... 70

Ergebnisse der Interviews ... 71

Begriffsverständnis geschlechterbasierte Gewalt ... 71

Präventionsmassnahmen ... 72

Schutz und Unterstützung für Betroffene ... 74

Prävalenz und Meldeverfahren ... 76

Umgang mit Täter:innen ... 76

Policies ... 77

Kooperationen ... 78

Rechtlicher Rahmen ... 79

Bedarfe ... 80

Ergebnisse der Fokusgruppen ... 81

Herausforderungen und Barrieren ... 81

Gute Praxisbeispiele und gelingende Bedingungen ... 83

Lösungsansätze und Bedarfe ... 86

Diskussion der Ergebnisse ... 89

Limitation der Erhebung ... 89

Begriffsverständnis geschlechterbasierte Gewalt ... 90

Präventionsmassnahmen ... 90

Schutz und Unterstützung für Betroffene ... 91

Prävalenz und Meldeverfahren ... 93

Umgang mit Täter:innen ... 93

Policies ... 94

Kooperationen ... 95

Rechtlicher Rahmen ... 96

Übergreifende Herausforderungen und Barrieren ... 96

Gelingende Bedingungen und Bedarfe ... 98

Empfehlungen ... 101

Empfehlungen an das BMFWF ... 101

Empfehlungen an die Hochschul- und Forschungseinrichtungen ... 109

Literaturverzeichnis ... 123

ZUSAMMENFASSUNG

Diese Studie untersucht, welche Maßnahmen und Unterstützungsangebote zur Gewaltprävention und zum Umgang mit geschlechterbasierter Gewalt an österreichischen Hochschul- und Forschungseinrichtungen bestehen. Ziel war eine umfassende Analyse bestehender Präventions- und Interventionsstrategien, Angebote zur Unterstützung Betroffener sowie Maßnahmen im Umgang mit Täter:innen. Darüber hinaus wurden strukturelle Rahmenbedingungen, institutionelle Herausforderungen und notwendige Bedingungen identifiziert, die für eine wirksame und nachhaltige Bearbeitung des Themas zentral sind. Im Fokus standen sowohl bestehende Ansätze als auch Lücken und Entwicklungsbedarfe, um Impulse für eine langfristige und institutionell verankerte Auseinandersetzung mit geschlechterbasierter Gewalt im Hochschul- und Forschungsbereich zu liefern. Auf dieser Basis wurden konkrete Empfehlungen zur Weiterentwicklung entsprechender Strukturen und Maßnahmen formuliert.

METHODE

Die Studie folgte einem Mixed-Methods-Ansatz, bei dem qualitative und quantitative Erhebungs- und Auswertungsverfahren systematisch kombiniert wurden. Ziel war es, eine möglichst umfassende und differenzierte Erkenntnislage zu gewinnen.

Als analytischer Rahmen diente eine modifizierte Version des 7P-Modells[1], aus dem sechs thematische Dimensionen abgeleitet wurden, die die Grundlage für die inhaltliche Auswertung bildeten: Präventionsmaßnahmen, Schutz und Unterstützung für Betroffene, Prävalenz und Meldeverfahren, Umgang mit Täter:innen, Policies und Kooperationen.

Als empirische Grundlage diente die Gesamtheit der österreichischen Hochschulen und Forschungseinrichtungen nach dem Forschungsfinanzierungsgesetz im Zuständigkeitsbereich des BMFWF: 23 öffentliche Universitäten, 21 Fachhochschulen bzw. Hochschulen für Angewandte Wissenschaften, 19 Privatuniversitäten und Privathochschulen, 14 Pädagogische Hochschulen sowie vier außeruniversitäre Forschungseinrichtungen.

Im Einzelnen umfasste das methodische Vorgehen:

1. Eine Analyse der zentralen rechtlichen Rahmenbedingungen, die für den Umgang mit geschlechterbasierter Gewalt an Hochschul- und Forschungseinrichtungen relevant sind.
2. Eine standardisierte Online-Befragung, die an sämtliche Einrichtungen versandt wurde; die Rücklaufquote lag bei 55 %, wobei die Beteiligung je nach Sektor unterschiedlich ausfiel.
3. Elf halbstrukturierte, leitfadenunterstützte Interviews mit Vertreter:innen von Einrichtungen unterschiedlicher Sektoren, die vertiefende Einblicke in institutionelle Praktiken, Herausforderungen und Bedarfe eröffneten.
4. Zwei online durchgeführte Fokusgruppen, die insbesondere sektorenübergreifende Perspektiven sichtbar machten.

[1] Das sogenannte 7P-Modell wurde im Rahmen des UniSAFE Projekts zur systematischen Erfassung und Analyse geschlechterbasierter Gewalt entwickelt. Siehe: **https://unisafe-gbv.eu/the-project/gender-based-violence-unisafes-definition/**.

DER RECHTLICHE RAHMEN

Die Analyse des rechtlichen Rahmens zeigt, dass geschlechterbasierte Gewalt im Hochschul- und Forschungsbereich durch unterschiedliche Rechtsgrundlagen adressiert wird und der Schutz je nach Sektor und Status (Beschäftigte oder Studierende) variiert.

Im Gleichbehandlungsrecht bilden das Gleichbehandlungsgesetz (GlBG) und das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG) rechtliche Grundlagen für den Schutz vor Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, insbesondere im Arbeitskontext. Dies umfasst auch die sexuelle und geschlechtsbezogene Belästigung. Im Falle einer Belästigung sind Arbeitgeber:innen verpflichtet, Abhilfe zu schaffen, und für Betroffene können Ansprüche auf Schadenersatz gegen die belästigende Person und gegebenenfalls auch gegen den:die Arbeitgeber:in entstehen. Arbeitnehmer:innen aller Hochschul- und Forschungseinrichtungen sind daher rechtlich vor geschlechterbasierter Gewalt geschützt. Eine heterogene Lage zeigt sich beim Schutz von Studierenden. Während das B-GlBG ausdrücklich Studierende an öffentlichen Universitäten vor Diskriminierung (damit auch vor sexueller und geschlechtsbezogener Belästigung) im Studienzusammenhang schützt, ist unklar, wie Studierende an Fachhochschulen bzw. Hochschulen für Angewandte Wissenschaften, Privatuniversitäten und Privathochschulen und Pädagogischen Hochschulen geschützt sind. Eine Lücke, die es dringend zu schließen gilt.

Die arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen variieren ebenfalls zwischen den Hochschul- und Forschungseinrichtungen und hängen von den jeweils vorliegenden Arbeitsverhältnissen ab. Schutz vor geschlechterbasierter Gewalt ergibt sich vor allem aus der arbeitsrechtlichen Fürsorgepflicht und dem Arbeitnehmer:innenschutz. Es besteht eine Pflicht für Arbeitgeber:innen, Arbeitnehmer:innen vor geschlechterbasierter Gewalt zu schützen, sowohl durch präventive Maßnahmen als auch bei konkreten Vorfällen. Bei übergriffigem Verhalten stehen arbeitsrechtliche Sanktionsmöglichkeiten wie Versetzung, Mediation oder Kündigung zur Verfügung.

Das Strafrecht greift hingegen nur in bestimmten Fällen: Viele Formen geschlechterbasierter Gewalt sind strafrechtlich schwer fassbar, obwohl sie im institutionellen Kontext schwerwiegende Folgen haben können, etwa anzügliche Witze oder Berührungen, die noch keinen Straftatbestand erfüllen. Im Strafrecht existiert kein eigenständiger Straftatbestand, der geschlechterbasierte Gewalt in ihrer Gesamtheit erfasst. Vielmehr handelt es sich um ein Phänomen, das unterschiedliche Ausdrucksformen annehmen kann und dessen strafrechtliche Relevanz je nach konkreter Handlung zu beurteilen ist. Relevant können unter anderem Delikte wie sexuelle Belästigung, Beleidigung, gefährliche Drohung oder Körperverletzung sein. Bei geschlechterbasierter Gewalt kann es sich außerdem um sogenannte vorurteilsbedingte „Hate Crimes“ handeln.

Für die Hochschulsektoren bestehen weiters spezifische rechtliche Regelungen, die den Rahmen für den Umgang mit geschlechterbasierter Gewalt vorgeben. Gemein ist allen Sektoren, dass die Gleichstellung der Geschlechter – einschließlich des Schutzes vor geschlechterbasierter Gewalt – rechtlich verankert ist. An **Universitäten** existiert ein vergleichsweise umfassendes und verbindliches Regelwerk. Dazu zählen Gleichstellungs- und Frauenförderpläne sowie gesetzlich vorgesehene Strukturen wie der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG), der sowohl präventiv tätig ist als auch als Anlaufstelle bei Diskriminierungsvorfällen dient. Die gesetzlich normierten Vorgaben bieten klare Zuständigkeiten, schränken jedoch gleichzeitig die institutionelle Flexibilität ein: Maßnahmen, die nicht gesetzlich vorgesehen sind, lassen sich nur schwer umsetzen. Auch **Pädagogische**

Hochschulen sind verpflichtet, einen AKG einzurichten und einen Gleichstellungsplan zu erstellen. Anders gestaltet sich die Lage an **Fachhochschulen bzw. Hochschulen für Angewandte Wissenschaften.** Diese agieren auf Grundlage privatrechtlicher Ausbildungsverträge. Gesetzlich verpflichtende Anlaufstellen zum Schutz vor geschlechterbasierter Gewalt bestehen nicht, was einerseits institutionelle Spielräume eröffnet, andererseits jedoch häufig zu geringerer Verbindlichkeit und Wirksamkeit der Maßnahmen führt. **Privatuniversitäten und Privathochschulen** unterliegen ebenfalls keinen einheitlichen gesetzlichen Vorgaben in diesem Bereich.

Ergänzend zur Rechtsanalyse verdeutlichen die empirischen Daten der Studie eine Herausforderung: In vielen Einrichtungen fehlt es den Akteuer:innen, die mit geschlechterbasierter Gewalt und anderen Formen von Diskriminierung befasst sind, an fundiertem Wissen über rechtliche Grundlagen und deren praktische Anwendung im institutionellen Alltag. Unklare Zuständigkeiten interner Anlaufstellen sowie Unsicherheiten im Umgang mit rechtlichen Instrumenten erschweren eine verlässliche, rechtssichere und unterstützende Praxis. Je nach Sektor wird die rechtliche Basis aus unterschiedlichen Gründen als unzureichend wahrgenommen, sowohl im Hinblick auf den Schutz Betroffener als auch auf die Handlungsfähigkeit der Institutionen.

ERGEBNISSE DER DATENERHEBUNGEN (FRAGEBÖGEN, INTERVIEWS UND FOKUSGRUPPEN)

1. Verständnis für geschlechterbasierte Gewalt und institutionelles Problembewusstsein

In vielen Einrichtungen fehlt bislang ein klar definiertes, einrichtungsweit abgestimmtes Verständnis davon, was unter geschlechterbasierter Gewalt zu verstehen ist. Diese definitorische Unschärfe kann die Umsetzung wirksamer Maßnahmen erschweren und zu Unsicherheiten im praktischen Umgang mit dem Thema führen. Ein breites, intersektionales Verständnis von geschlechterbasierter Gewalt wurde von den Teilnehmenden der Erhebung als besonders hilfreich eingeschätzt. Zudem fehlt es vielerorts noch an Problembewusstsein und an einer offenen Auseinandersetzung mit geschlechterbasierter Gewalt auf institutioneller Ebene, was auf eine Normalisierung struktureller Ungleichheiten und patriarchaler Machtverhältnisse hinweist. Die Entwicklung eines einheitlichen Gewaltverständnisses sowie eine systematische Sensibilisierung werden als zentrale Voraussetzungen für wirksamen Gewaltschutz angesehen.

2. Präventionsmaßnahmen

Grundlegende Strukturen zur Prävention geschlechterbasierter Gewalt sind an den meisten Einrichtungen vorhanden. Sie reichen von punktuellen Sensibilisierungsformaten bis hin zu strategisch verankerten Projekten. Ihre Wirksamkeit ist jedoch stark abhängig von institutioneller Rückendeckung, ausreichenden Ressourcen und einer klaren strategischen Verankerung. Auch die Bekanntheit dieser Maßnahmen stellt einen zentralen Faktor dar. Eine systematische Evaluation dieser Maßnahmen fehlt bislang weitgehend, was die Einschätzung der Wirksamkeit erschwert. Verpflichtende Formate wie Schulungen sind noch selten, werden aber dort, wo sie umgesetzt werden, als wirksam eingeschätzt. Freiwillige Angebote erreichen häufig nur einen kleinen Teil der Zielgruppen. Der Fokus liegt meist auf dem Personal, während Studierende seltener adressiert werden. Präventionsmaßnahmen für besonders diskriminierungsgefährdete Gruppen sind selten.

3. Schutz- und Unterstützungsstrukturen

Die meisten Einrichtungen verfügen über Anlaufstellen und Meldeverfahren, Qualität und Zugänglichkeit sind jedoch unterschiedlich. Transparente, barrierearme Verfahren und diversitätssensibles Personal sind entscheidende Faktoren für die Wirksamkeit von Unterstützungsangeboten. Unklare oder geteilte Zuständigkeiten erschweren teilweise eine schnelle und vertrauliche Unterstützung. Meldeverfahren sind für Betroffene oft unklar. Die Meldebereitschaft Betroffener ist meist gering, was etwa auf Angst vor negativen Folgen, Machtasymmetrien oder mangelndes Vertrauen in die Verfahren zurückzuführen ist. Der Schutz Betroffener hängt häufig vom Engagement Einzelner ab – ein Zeichen unzureichender struktureller Verankerung. Langfristige Ressourcenplanung, klare Verantwortlichkeiten sowie ein opferzentrierter, flexibler Ansatz sind zentrale Voraussetzungen für wirksamen Schutz. Unabhängige Beschwerdemechanismen sowie der gezielte Aufbau vertrauenswürdiger Strukturen sind dabei essenziell. Anonyme Meldesysteme existieren vereinzelt, ihre Wirksamkeit hängt jedoch stark vom Vertrauen der Betroffenen ab.

4. Datenlage

Bislang werden Daten zu geschlechterbasierter Gewalt nicht ausreichend erfasst. Nur ein Drittel der Einrichtungen dokumentiert Vorfälle systematisch; Persönlichkeitsmerkmale und das Verhältnis zwischen Täter:innen und Betroffenen werden kaum erhoben. Zudem fehlt Transparenz: Keine Einrichtung stellt Prävalenzdaten öffentlich zur Verfügung, was Monitoring und Weiterentwicklung erschwert.

5. Umgang mit Täter:innen

Viele Einrichtungen verfügen über keine klar geregelten Verfahren im Umgang mit Täter:innen. Häufig kommen konfliktlösende Ansätze wie Mediation zum Einsatz, seltener disziplinarische Maßnahmen. Die Verfahren unterscheiden sich außerdem stark je nach Status der beschuldigten Person (Beschäftigte vs. Studierende). Rechtliche Unsicherheiten sowie fehlende Sanktionsmöglichkeiten, insbesondere bei Studierenden, führen zu Handlungsgrenzen. Institutionelle Leitlinien, transparente und faire Verfahren sowie unabhängiges externes Monitoring sind bislang nur vereinzelt etabliert, obwohl sie für ein faires und wirksames Vorgehen gegenüber allen Beteiligten essenziell wären.

6. Policies

Zahlreiche Einrichtungen verfügen bereits über entsprechende Policies zur Prävention und zum Umgang mit geschlechterbasierter Gewalt. Ihre Umsetzung wird jedoch teilweise durch unklare Zuständigkeiten, begrenzte personelle und finanzielle Ressourcen sowie fehlende rechtliche Verankerung erschwert. Der Bedarf an bundesweiten Mindeststandards und rechtlicher Klarheit wurde von vielen Einrichtungen klar formuliert. Fachhochschulen bzw. Hochschulen für Angewandte Wissenschaft und Privatuniversitäten und Privathochschulen setzen häufiger auf Codes of Conduct, die sich in vertragliche Regelungen integrieren lassen. Informationsmaßnahmen in Zusammenhang mit Policies richten sich bislang vorrangig an das Personal, während Studierende seltener adressiert werden.

7. Kooperationen

Externe Kooperationen – etwa mit Gleichbehandlungsstellen – bestehen an rund der Hälfte der Einrichtungen, sind jedoch selten vertraglich verankert. Ihre Einbindung wird als wertvoll eingeschätzt, da sie externes Fachwissen einbringt und die Legitimität institutioneller Maßnahmen stärkt. Intern

wird eine enge Zusammenarbeit zentraler Akteur:innen (z. B. Betriebsrat, Gleichstellungsstrukturen, ÖH) als wichtig für eine wirksame und nachhaltige Arbeit gesehen. Auch der Austausch zwischen den Sektoren und institutionenübergreifende Netzwerke werden als strategisch wichtig für nachhaltige Entwicklung bewertet.

8. Bereichsübergreifende Herausforderungen und strukturelle Barrieren

Die Erhebung macht deutlich, dass bestehende institutionelle Strukturen und geschlechtsspezifische Machtverhältnisse weiterhin Einfluss darauf haben, wie Gewalt wahrgenommen und bearbeitet wird – einschließlich der vorhandenen Unterstützungsangebote für Betroffene. Eine offene Thematisierung wird teilweise durch institutionalisierte Ungleichheiten erschwert. Ein zentraler Befund ist außerdem das mangelnde institutionelle Lernen: Wissenstransfer, Reflexionsräume und Monitoring sind oft unzureichend entwickelt, wodurch Veränderungsprozesse häufig nur zögerlich angestoßen werden oder gänzlich ausbleiben. Für wirksame Maßnahmen ist das Engagement der Leitungsebene entscheidend. Bleibt dieses aus, ist es oft schwierig, strategische Verankerung, klare Zuständigkeiten und verbindliche Strukturen nachhaltig zu etablieren. In vielen Fällen stehen Einzelinitiativen im Vordergrund, während eine gesamtinstitutionelle Strategie noch fehlt. Erschwerend kommen begrenzte Ressourcen, eine geringe Sichtbarkeit bestehender Anlaufstellen, rechtliche Unsicherheiten und eine unzureichende Datenlage hinzu – Faktoren, die das Vertrauen in vorhandene Strukturen schwächen.

9. Gelingensbedingungen und institutionelle Bedarfe

Wirksame Maßnahmen setzen ein klares institutionelles Bekenntnis gegen geschlechterbasierte Gewalt voraus, insbesondere durch Führungskräfte, die Verantwortung übernehmen, Haltung zeigen und Veränderungsprozesse aktiv gestalten. Voraussetzung dafür ist ein verbindliches Mandat mit klar definierten Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten, begleitet von (verpflichtenden) Schulungen und Kompetenzaufbau. Gewaltprävention und Intervention sollten als langfristig strategisch verankerte Querschnittsmaterie verstanden und verankert werden. Dies erfordert eine ausreichende Ressourcenausstattung und klare rechtliche Vorgaben. Transparente Abläufe sowie bekannte und zugängliche Unterstützungsangebote tragen maßgeblich zur Unterstützung von Betroffenen bei. Regelwerke wie Codes of Conduct entfalten vor allem dann Wirkung, wenn sie durch breite Akzeptanz, klare Kommunikation und regelmäßige Reflexion und Evaluation begleitet werden. Der Aufbau einer Vertrauenskultur ist dabei zentral, die durch glaubwürdige Kommunikation, nachvollziehbare Verfahren und gelebte Verantwortungsübernahme gestärkt wird. Sensibilisierungsmaßnahmen sollten integraler Bestandteil von Organisationsentwicklung sein und durch kontinuierliche Weiterbildung und partizipative Feedbackformate unterstützt werden. Für eine wirkungsvolle Gleichstellungsarbeit braucht es qualifiziertes Personal, fachliche Unterstützung und institutionelle Anerkennung – auch jenseits formaler Hierarchien. Schließlich sind stabile und verlässliche Kooperationen innerhalb und außerhalb der Organisation für einen nachhaltigen Wandel erforderlich. Dazu sind klare Verweiswege und die gleichberechtigte Einbindung externer Expertise wichtige Elemente.

EMPFEHLUNGEN

Auf Grundlage der erhobenen Daten wurden die folgenden Empfehlungen formuliert. Sie besitzen sektorenübergreifende Relevanz und nehmen zugleich Bezug auf spezifische Bedarfe und bestehende Lücken, die in einzelnen Empfehlungen punktuell deutlich werden.

10. Verständigung auf ein einheitliches Verständnis für geschlechterbasierte Gewalt

Ein einheitliches, breit angelegtes Begriffsverständnis geschlechterbasierter Gewalt ist eine zentrale Voraussetzung für wirksame Prävention und Intervention. Aktuell fehlt es an einer abgestimmten, institutionenübergreifenden Definition, die auch strukturelle, institutionelle und intersektionale Gewaltformen einbezieht. Wir empfehlen daher, dass von Seiten des BMFWF ein entsprechendes Begriffsverständnis entwickelt – unter Einbeziehung relevanter Akteur:innen aus dem Hochschul- und Forschungsbereich – und dieses aktiv kommuniziert wird.

11. Festlegung von einheitlichen Standards für die institutionelle Umsetzung durch das BMFWF

Derzeit herrscht eine uneinheitliche und teilweise ressourcenintensive Vorgehensweise bei der Bearbeitung geschlechterbasierter Gewalt an den einzelnen Einrichtungen. Um Orientierung und Umsetzungssicherheit zu schaffen, empfehlen wir, dass das BMFWF einheitliche Standards für den strukturellen Umgang mit geschlechterbasierter Gewalt mit geeigneten Umsetzungsinstrumenten für Hochschul- und Forschungseinrichtungen etabliert – etwa zu Zuständigkeiten, Berichtspflichten und Ressourcenplanung. Einheitliche Rahmenbedingungen würden die Qualität, Vergleichbarkeit und Wirksamkeit der Maßnahmen deutlich stärken.

12. Policies

Weiters braucht es verbindliche interne Regelungen in den Einrichtungen, wie etwa Codes of Conduct und Gewaltschutzkonzepte. Diese sollen institutionelle Haltungen sichtbar machen, Verfahren standardisieren und Zuständigkeiten regeln. Um Hochschulen und Forschungseinrichtungen bei der Entwicklung solcher Policies zu unterstützen, wird empfohlen, dass das BMFWF ein modular aufgebautes Rahmendokument bereitstellt, das Mindestanforderungen mit Raum für kontextspezifische Anpassung verbindet. Entscheidend ist ein partizipativer, prozessorientierter Zugang, der Umsetzung, Verbindlichkeit und kontinuierliche Weiterentwicklung sicherstellt. Nur wenn Policies aktiv gelebt, gut kommuniziert und in die Organisationskultur eingebettet sind, können sie wirksam zur Prävention und Intervention beitragen.

13. Einrichtung einer zentralen fachlichen Ansprechstelle

Vertreter:innen von Hochschulen und Forschungseinrichtungen berichten von einem klaren Bedarf nach fachlicher, rechtlicher und strategischer Unterstützung im Umgang mit geschlechterbasierter Gewalt. Empfohlen wird daher die Einrichtung einer externen Ansprechstelle, die Orientierung bietet, Wissen bündelt, gute Praxis sichtbar macht und Einrichtungen bei Konzeptentwicklung, Prozessbegleitung, Vernetzung und bei Weiterbildungen unterstützt. Die Fachstelle soll als strukturelle Ressource fungieren – nicht zur Einzelfallbearbeitung – und insbesondere kleinere oder weniger spezialisierte Einrichtungen in ihrer Professionalisierung stärken.

14. Sicherstellung ausreichender Ressourcen

Wirksamer Gewaltschutz kann nicht allein durch individuelles Engagement erfolgen, sondern erfordert eine verlässliche personelle, finanzielle und strukturelle Ressourcenausstattung. Einrichtungen müssen entsprechende Mittel intern einplanen, und auch das BMFWF sollte alle vorhandenen Steuerungsinstrumente nutzen, um die Verfügbarkeit von finanziellen Mitteln zur Prävention und Bekämpfung geschlechterbasierter Gewalt zu gewährleisten. Nur so kann langfristig eine gewaltsensible Hochschul- und Forschungslandschaft sichergestellt werden.

15. Etablierung einer gewaltsensiblen und inklusiven Organisationskultur

Eine gewaltsensible und inklusive Organisationskultur ist zentral für die Prävention und den Umgang mit geschlechterbasierter Gewalt. Repräsentation – etwa durch eine Erhöhung des Frauenanteils – ist wichtig, reicht jedoch allein nicht aus. Notwendig sind strukturelle Veränderungen institutioneller Machtverhältnisse, die Stärkung zuständiger Stellen sowie eine aktive, sichtbare Auseinandersetzung mit Diskriminierung und Ausschlussmechanismen – intern wie extern. Ziel ist eine gewalt- und diskriminierungsfreie inklusive Arbeits- und Lernumgebung.

16. Verankerung von gewaltsensibler und inklusiver Führungskompetenz und -verantwortung

Der Erfolg von Maßnahmen gegen geschlechterbasierte Gewalt hängt entscheidend vom aktiven Engagement der Führungsebenen ab. Sichtbare Verantwortung, Ressourcenbereitstellung und eine klare Positionierung der Leitung sind zentrale Voraussetzungen für wirksamen Gewaltschutz. Gender- und Diversitätskompetenz sollten als Qualifikationen für Führungspositionen verankert, systematisch überprüft und durch verpflichtende Schulungen gestärkt werden. Passive Führung – also das bewusste oder unbewusste Meiden von Entscheidungen, Konfliktvermeidung und das Fehlen notwendiger Interventionen – begünstigen hingegen ein Klima, in dem Gewalt nicht erkannt, individualisiert oder bagatellisiert wird.

17. Förderung systematischer Sensibilisierungsmaßnahmen

Die Erhebung zeigt, dass Sensibilisierung zum Thema geschlechterbasierte Gewalt bislang nicht ausreichend systematisch und flächendeckend verankert ist. Empfohlen wird daher die Entwicklung eines einrichtungsweiten Sensibilisierungskonzepts mit klar definierten Zielen, Zuständigkeiten, Zielgruppen, Formaten sowie Kommunikationswegen. Alle Mitglieder der Institution, einschließlich Studierender, Lehrender, Verwaltungspersonal, Führungskräfte sowie Mitglieder der Leitungsebene, sollten systematisch einbezogen werden. Schulungen und Workshops entfalten besondere Wirkung, wenn sie auf konkrete Verhaltensänderungen zielen und als Chance zur Weiterentwicklung verstanden werden. Um sowohl bedarfsgerechte Anpassung als auch breite Umsetzung zu ermöglichen, erscheint eine Kombination aus externen Formaten (etwa im Rahmen der Angebote der Verwaltungsakademie des Bundes) und einrichtungsspezifischen Angeboten sinnvoll.

18. Kapazitätsaufbau der befassten Stellen an den Einrichtungen

Befassten Stellen fehlt es häufig an personellen Ressourcen, rechtlicher Absicherung und fachlicher Unterstützung, was ihre Wirksamkeit und Handlungsfähigkeit einschränken. Empfohlen wird ein gezielter Kapazitätsaufbau durch regelmäßige Schulungen, Supervision, Kooperation mit externen Fachstellen sowie rechtliche Absicherung – etwa durch Kündigungsschutz für AKG-Mitglieder. Die AKG sowie andere zuständige Stellen sollten zudem durch klare Zuständigkeiten, gezielte Fortbildungen und verbindliche Standards zur Vertraulichkeit gestärkt und institutionell besser verankert werden.

19. Auf- und Ausbau effektiver Unterstützungsstrukturen für Betroffene

Teilweise verfügen Einrichtungen nicht über (ausreichend) transparente, vertrauenswürdige und bekannte Melde- und Unterstützungsverfahren bei geschlechterbasierter Gewalt. Empfohlen wird der Aufbau klar geregelter, verbindlicher Verfahren im Rahmen eines Gewaltschutzkonzepts, das Zuständigkeiten, Abläufe und Kommunikationswege nachvollziehbar macht. Interne Anlaufstellen sollten organisatorisch unabhängig verankert und vielfältig zugänglich sein; regelmäßige, niedrigschwellige Informationsangebote erhöhen die Wirksamkeit. Ergänzend kann eine externe

Anlaufstelle Betroffenen niederschwellige, unabhängige Beratung bieten – etwa auch durch digitale Beratungsangebote. Ziel ist es, Betroffenen eine bedarfsorientierte, vertrauenswürdige und koordinierte Unterstützung zu gewährleisten.

20. Implementierung von Maßnahmen zur Erhöhung der Meldebereitschaft

Eine geringe Zahl an Meldungen ist häufig Ausdruck fehlenden Vertrauens in bestehende Strukturen und weist auf Hürden für Betroffene hin. Empfohlen werden klare, transparente und sichere Beschwerdeverfahren, die Anonymität ermöglichen, vor weiteren Belastungen schützen und aktive Unterstützung zusichern. Ergänzend braucht es zielgruppenorientierte Informationsarbeit, niedrigschwellige Kommunikationsformate und die Einbettung der Thematik in bestehende Prozesse. Die Förderung der Meldebereitschaft ist ein zentrales Element gewaltsensibler Organisationskultur und setzt sowohl strukturelle Maßnahmen als auch einen Wandel im Umgang mit Macht und Verantwortung voraus.

21. Herstellung eines einheitlichen rechtlichen Schutzniveaus für alle Studierenden in Österreich

Der rechtliche Schutz von Studierenden vor geschlechterbasierter Gewalt ist in Österreich bislang uneinheitlich geregelt und hängt vom Hochschultyp ab. Fachhochschulen bzw. Hochschulen für Angewandte Wissenschaften und Privatuniversitäten und Privathochschulen verfügen oft nicht über klare Zuständigkeiten oder verpflichtende Anlaufstellen, und auch an Universitäten bestehen Lücken im Umgang mit Täter:innen unter Studierenden. Empfohlen wird die Schaffung einheitlicher bundesgesetzlicher Mindeststandards. Diese Standards sollten insbesondere die Verpflichtung zur Einrichtung unabhängiger und qualifizierter Anlaufstellen, die Sicherstellung eines diskriminierungsfreien Studienumfelds sowie klar geregelte, transparente Beschwerdemechanismen umfassen.

22. Klarer Umgang mit Täter:innen

Ein transparenter, rechtlich abgesicherter und konsequenter Umgang mit Täter:innen ist zentral für wirksamen Gewaltschutz. Viele Einrichtungen haben hierbei noch Unsicherheiten, etwa zu arbeits- oder disziplinarrechtlichen Maßnahmen. Empfohlen wird die Entwicklung klarer, standardisierter Verfahren für alle Statusgruppen, die auch präventive Verweise an externe Unterstützungsangebote umfassen. Wichtig ist, dass Konsequenzen nachvollziehbar kommuniziert werden, um das Vertrauen in die Institutionen und ihre Schutzmechanismen zu stärken.

23. Klarstellung der Sanktionsmöglichkeiten bei Täter:innen aus dem Studierendenkreis

Derzeit fehlen vor allem an öffentlichen Universitäten und Pädagogischen Hochschulen klare Sanktionsmöglichkeiten gegenüber Studierenden, die geschlechterbasierte Gewalt ausüben, da an diesen keine Ausbildungsverträge mit den Studierenden abgeschlossen werden, die als Reaktion auf gewalttätiges Verhalten aufgelöst werden könnten. Diese Regelungslücke führt zu Unsicherheiten und begrenzten Handlungsspielräumen. Empfohlen wird daher die Schaffung einer gesetzlichen Grundlage für rechtsstaatlich abgesicherte, nachvollziehbare disziplinarische Maßnahmen gegenüber Studierenden bei schwerwiegenden Verstößen.

24. Förderung von Austausch und Vernetzung

Eine nachhaltige Prävention geschlechterbasierter Gewalt erfordert den strukturierten Austausch aller relevanten internen Akteur:innen. Empfohlen wird der Aufbau tragfähiger Kooperationsstrukturen,

die auch weniger offensichtliche Stellen einbeziehen und gezielt interne Verbündete stärken. Interdisziplinäre Netzwerke, benannte Ansprechpersonen und regelmäßige Austauschformate können die Sichtbarkeit erhöhen, Informationen erleichtern und eine koordinierte Weiterentwicklung unterstützen. Die Erhebung macht auch einen klaren Bedarf an stärkerem externem Austausch und struktureller Vernetzung deutlich. Empfohlen werden übergeordnete Formate wie ein jährliches Vernetzungstreffen oder eine digitale Austauschplattform sowie hochschulpolitische Impulse und gezielte Fördermaßnahmen. Auch Kooperationen mit externen Fachstellen und NGOs sollten systematisch gestärkt werden. Wissenschaftliche Begleitung und Evaluation sichern die Qualität und unterstützen die kontinuierliche Weiterentwicklung der Maßnahmen.

25. Vertragliche Verankerung von Verpflichtungen zum Schutz vor geschlechterbasierter Gewalt

Zur Stärkung institutioneller Maßnahmen wird empfohlen, Schutzstandards gegen geschlechterbasierte Gewalt – dort, wo möglich – vertraglich zu verankern, etwa durch Antidiskriminierungs- oder Antigewaltklauseln in Ausbildungsverträgen und Arbeitsverhältnissen oder durch die Integration bestehender Regelwerke wie Codes of Conduct. Solche verbindlichen Regelungen schaffen rechtliche Handlungssicherheit, kommunizieren klare Verhaltenserwartungen und zeigen zugleich präventive und symbolische Wirkung. Um einheitliche Standards für die gesamte Einrichtung zu schaffen, sollten alle Personengruppen einbezogen werden – auch externe Lehrende und projektbezogen Beschäftigte.

26. Erhebung und Bereitstellung von Prävalenzdaten

Belastbare evidenzbasierte Daten zu geschlechterbasierter Gewalt fehlen häufig in Einrichtungen, was gezielte Maßnahmen erschwert. Empfohlen wird daher die regelmäßige Erhebung von Prävalenzdaten – etwa durch standardisierte Umfragen – sowie deren transparente Auswertung und Veröffentlichung. Eine systematische Datengrundlage macht Problemlagen sichtbar, stärkt institutionelle Verantwortung und ermöglicht gezielte Maßnahmenplanung.

27. Förderung intersektionaler Perspektiven

Ein wirksamer Gewaltschutz muss unterschiedliche Betroffenheiten berücksichtigen. Ein intersektionaler Ansatz stellt sicher, dass auch Gruppen wie LGBTIQ*-Personen, Menschen mit Behinderungen oder Personen mit Rassismuserfahrung angemessen adressiert werden. Empfohlen werden daher die Entwicklung differenzierter, diversitätssensibler Unterstützungsangebote sowie die Schulung befasster Personen im Umgang mit Mehrfachdiskriminierung.

EINLEITUNG

Gegenwärtig liegen nur wenige systematische Untersuchungen zu geschlechterbasierter Gewalt an Hochschul- und Forschungseinrichtungen in Österreich vor. Dabei zeigen internationale Studien, dass geschlechterbasierte Gewalt im akademischen Umfeld ein ernstzunehmendes Problem darstellt, das weitreichende Konsequenzen für Betroffene wie für Institutionen und die Gesellschaft als Ganzes hat. Verdeutlicht wird auch immer wieder die Notwendigkeit, umfassende Daten zu sammeln, um die Dynamiken und Auswirkungen geschlechterbasierter Gewalt zu verstehen und wirksame Maßnahmen zu entwickeln.[2]

Die vorliegende Status quo-Erhebung widmet sich den bestehenden Maßnahmen und Unterstützungsangeboten bei geschlechterbasierter Gewalt an österreichischen Hochschul- und Forschungseinrichtungen im Wirkungsbereich des BMFWF. Ziel ist eine umfassende Auseinandersetzung mit dem Thema, etwa in den Bereichen Prävention, Intervention, Täter:innenarbeit und Betroffenenunterstützung. Dabei sollen nicht nur bestehende Strategie und Angebote erhoben werden, sondern auch Herausforderungen, relevante strukturelle Faktoren und bewährte Praktiken identifiziert werden. Eine evidenzbasierte Auseinandersetzung mit diesem Thema ist entscheidend, um nachhaltige und wirksame Strategien zu entwickeln und zu etablieren und den Hochschul- und Forschungsbereich als sichere Umgebung für alle zu gestalten.

Die Studie reagiert damit nicht nur auf wissenschaftliche Erkenntnisse, sondern auch auf die rechtlichen und gesellschaftspolitischen Verpflichtungen zur Bekämpfung von geschlechterbasierter Gewalt.

AUSGANGSLAGE/PROBLEMAUFRISS

Geschlechterbasierte Gewalt ist ein weitverbreitetes gesellschaftliches Problem. Die Prävalenzstudie „Geschlechtsspezifsche Gewalt gegen Frauen in Österreich“[3] zeigt, dass diese in Österreich weit verbreitet ist und teils gravierende Folgen für betroffene Frauen hat. Über ein Viertel (27 %) aller Frauen hat körperliche und/oder sexuelle Gewalt außerhalb intimer Beziehungen erlebt; knapp 15 % davon berichteten in mindestens einem Fall von Lebensgefahr. Fast 30 % der betroffenen Frauen gaben gesundheitliche (körperliche oder psychische) Folgen an. Jede fünfte Frau war im Laufe ihres Lebens außerdem von Stalking betroffen, wobei unerwünschte Nachrichten und bedrohliche Anrufe zu den häufigsten Formen zählen. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz betrifft mehr als jede vierte erwerbstätige Frau (27 %), häufig in Form von anzüglichen Blicken, sexualisierten Kommentaren oder unerwünschtem Körperkontakt. In 97 % der Fälle ging die Belästigung von Männern aus, wobei Kolleg:innen und Kund:innen besonders häufig als Täter:innen genannt wurden. Obwohl etwa ein Drittel der Frauen über Informationsangebote am Arbeitsplatz berichtet, bleibt der Unterstützungsbedarf hoch. Die Ergebnisse verdeutlichen die Dringlichkeit umfassender institutioneller Maßnahmen zur Prävention und Intervention.

[2] Siehe dazu etwa Artikel 11 der Istanbul-Konvention und die Erläuternden Bemerkungen Rz 74f zu Artikel 11: „…dazu verpfichten, die Forschungsarbeit zu fördern, um die tiefer liegenden Gründe, die Auswirkungen des Phänomens, die Häufigkeit und die Aburteilungsquote besser zu verstehen und die Wirksamkeit der durchgeführten Maßnahmen zur Umsetzung des Übereinkommens zu beurteilen.“

[3] *Statistik Austria*, Geschlechtsspezifsche Gewalt gegen Frauen in Österreich, Prävalenzstudie beauftragt durch Eurostat und das Bundeskanzleramt, Wien 2022.

Auch im Bereich Hochschul- und Forschungseinrichtungen ist geschlechterbasierte Gewalt ein häufig auftretendes Problem, wie Erhebungen des EU-Projekts UniSAFE[4] gezeigt haben. 62 % von über 42.000 europaweit Befragten gaben an, mindestens eine Form von geschlechterbasierter Gewalt[5] an ihrer Hochschule oder Forschungseinrichtung erlebt zu haben. Neben den körperlichen wie auch psychischen Belastungen, führt dies im Personalbereich zu einem Rückgang der Produktivität und einer erhöhten Bereitschaft, den akademischen Sektor zu verlassen. Studierende, die Opfer geschlechterbasierter Gewalt werden, berichten außerdem von verminderter Lernleistung, häufigerem Fernbleiben und einer zunehmenden Unzufriedenheit mit dem Studienverlauf.

Erhebungen zu sexualisierter Gewalt – einem Teilbereich geschlechterbasierter Gewalt – an österreichischen Hochschulen zeigen, dass etwa jede:r zehnte Studierende innerhalb der letzten zwölf Monate von sexualisierter Gewalt betroffen war. Am häufigsten betroffen sind weibliche Studentinnen. Die größte Täter:innen-Gruppe bilden dabei andere Studierende. Bei Fällen sexueller Belästigung ist jedoch das wissenschaftliche und künstlerische Personal in fast 40 % der Fälle als Täter:innengruppe identifiziert. Ein weiterer Befund ist die geringe Anzeigebereitschaft: Der Großteil der Vorfälle wird nicht gemeldet.[6]

Im Wintersemester 2023/24 waren an den österreichischen Hochschuleinrichtungen insgesamt 400.340 ordentliche Studierende und Lehrgangs-Studierende gemeldet, davon rund 56 % Frauen. Die größte Studierendengruppe entfiel mit 279.734 Personen auf die öffentlichen Universitäten.[7]

Hochschul- und Forschungseinrichtungen erfüllen nicht nur eine akademische, sondern auch eine zentrale soziale Funktion. Sie sind nicht nur Räume der Wissensproduktion, sondern auch Orte, an denen Machtverhältnisse verhandelt und soziale Normen (re)produziert werden. Daher tragen sie eine besondere Verantwortung für die aktive Gestaltung eines respektvollen und gewaltfreien Miteinanders. Geschlechterbasierte Gewalt stellt dabei eine gravierende Form struktureller Ungleichheit dar, mit negativen Auswirkungen auf individuelle Bildungs- und Karrierebiografien sowie auf die institutionelle Kultur insgesamt. Ihre Sichtbarmachung und Bearbeitung sind entscheidend, um Hochschul- und Forschungseinrichtungen als sichere und inklusive Lern- und Arbeitsräume zu gestalten.

Forschung zu geschlechterbasierter Gewalt an Hochschul- und Forschungseinrichtungen findet in einem komplexen Spannungsfeld statt. Auf der einen Seite machte die Institutionalisierung der Gleichstellung in den letzten Jahrzehnten signifikante Fortschritte, indem zahlreiche Maßnahmen und Programme zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit in akademischen und wissenschaftlichen Kontexten implementiert wurden.[8] Auf der anderen Seite ist das Hochschul- und Forschungsumfeld trotz dieser Entwicklung nach wie vor von patriarchal geprägten Verständnissen von wissenschaftlicher Exzellenz, Machtasymmetrien und Abhängigkeitsverhältnissen geprägt. Gerade für prekär beschäftigtes wissenschaftliches Personal und von Lehrenden abhängige Studierende können diese Abhängigkeitsverhältnisse gewisse Risiken mit sich bringen, die zum einen Gewalt fördern, aber auch

[4] Siehe: **https://unisafe-gbv.eu/**.
[5] Dies umfasst körperliche, sexuelle, psychologische, wirtschaftliche und Online-Formen von geschlechtsspezifischer Gewalt.
[6] *Bundesvertretung der Österreichische Hochschüler_innenschaft*, ÖH Umfrage zu sexualisierter Gewalt an Hochschulen, Wien 2022, **https://www.oeh.ac.at/wp-content/uploads/2023/05/pressemappe_oh_umfrage_sexualisiertegewaltanhochschule.pdf** (abgerufen am 09.05.2025).
[7] *Statistik Austria*, Hochschulstatistik 2023/24, **https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/bildung/studierende-belegte-studien** (abgerufen am 09.05.2025).
[8] Beispiele sind etwa die Verankerung von Gleichstellungszielsetzungen in den Leistungsvereinbarungen, das Gender Monitoring an den Universitäten, die Taskforce „Gleichstellung & Diversität" der österreichischen Universitätenkonferenz oder die Initiative FEMtech des BMK (**https://www.femtech.at/**).

die Offenlegung von Gewaltvorfällen erschweren können. Dieses Spannungsfeld gilt es bei der Auseinandersetzung mit diesem Thema besonders zu berücksichtigen.

DEFINITION GESCHLECHTERBASIERTE GEWALT

Geschlechterbasierte Gewalt[9] gilt als „*Gewalt, die sich gegen eine Person aufgrund ihres Geschlechts, ihrer Geschlechtsidentität oder ihres Ausdrucks der Geschlechtlichkeit richtet, oder die Personen eines bestimmten Geschlechts überproportional stark betrifft*“.[10]

Der vorliegenden Status quo-Erhebung wird die im EU-Projekt UniSAFE entwickelte Definition von geschlechterbasierter Gewalt zugrunde gelegt. Diese umfasst körperliche, sexuelle, psychische und ökonomische Gewalt sowie geschlechtsspezifische und sexuelle Belästigung – sowohl im digitalen als auch im analogen Raum.[11] Die Wahl dieser Definition erfolgte, da sie ein breites Spektrum an Gewaltformen abdeckt, die in der Realität – im spezifischen Kontext von Hochschulen und Forschungseinrichtungen – zu Gewalterfahrungen führen können.

Das Übereinkommen des Europarates zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt (Istanbul-Konvention)[12] stellt den umfassendsten völkerrechtlich verbindlichen Menschenrechtsvertrag in diesem Bereich dar. Es gilt als wegweisend im internationalen Standardsetting zu Gewaltprävention und Opferschutz. Im Zentrum steht dabei nicht ein geschlechtsneutraler Ansatz, sondern explizit der Schutz von Frauen als Hauptbetroffene. Artikel 3 der Konvention definiert geschlechtsspezifische Gewalt gegen Frauen als „Gewalt, die gegen eine Frau gerichtet ist, weil sie eine Frau ist, oder die Frauen unverhältnismäßig stark betrifft“. Die Konvention anerkennt Gewalt gegen Frauen als eine Menschenrechtsverletzung und eine Form der Diskriminierung.

Geschlechterbasierte Gewalt ist Ausdruck strukturell ungleicher Machtverhältnisse zwischen den Geschlechtern und tief verwurzelter gesellschaftlicher Normen, die geschlechtsspezifische Ungleichheiten reproduzieren und aufrechterhalten. Sie äußert sich in unterschiedlichen Formen, etwa körperlich, psychisch, sexuell oder auch ökonomisch, und kann an verschiedenen Orten auftreten, sowohl im öffentlichen als auch im privaten Raum, analog wie digital. Da es sich um ein komplexes Phänomen handelt, können sich die Auswirkungen von Gewalt je nach Geschlecht des Opfers und des Täters, ihrer Beziehung und der Art der Gewalt unterscheiden. Obwohl Frauen und Mädchen überproportional häufig betroffen sind, können auch Männer und nicht-binäre Personen Opfer geschlechterbasierter Gewalt sein, weswegen der Begriff nicht mit „Gewalt an Frauen und Mädchen“ gleichzusetzen ist.

Die sozialwissenschaftliche Perspektive geht von einem breiten Gewaltverständnis aus, wie es sich am Konzept des Kontinuums geschlechterbasierter Gewalt[13] veranschaulichen lässt. Dieses betont, dass Gewalt nicht nur in spektakulären, strafrechtlich relevanten Einzelfällen auftritt, sondern sich in einem Spektrum alltäglicher, oftmals normalisierter Erfahrungen manifestiert – von sexistischen Kommentaren und Belästigung bis hin zu sexualisierter oder physischer Gewalt. Dieses Kontinuum

[9] Synonym wird auch der Begriff *geschlechtsspezifische* Gewalt verwendet, der die gleiche Form der Gewalt beschreibt.
[10] Erwägungsgrund 17, Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates vom 25. Oktober 2012 über Mindeststandards für die Rechte, die Unterstützung und den Schutz von Opfern von Straftaten sowie zur Ersetzung des Rahmenbeschlusses 2001/220/JI (ABl. 2012, L 315, S. 57).
[11] Im Original auf Englisch: “The term ‘gender-based violence’ (GBV) is used to capture all forms of gender-based violence: physical violence, sexual violence, psychological violence, economic violence, sexual harassment, harassment on the grounds of gender, and environmental harassment – in both online and offline contexts.”, siehe: **https://unisafe-gbv.eu/the-project/gender-based-violence-unisafes-definition/** (abgerufen am 02.05.2025).
[12] Österreich ratifizierte die Konvention am 14. November 2013, am 1. August 2014 trat sie in Kraft.
[13] *Kelly*, Surviving Sexual Violence, Cambridge/Oxford 1988.

verweist auf strukturelle Ursachen und gesellschaftliche Toleranz gegenüber bestimmten Gewaltformen.

In der Auseinandersetzung mit geschlechterbasierter Gewalt ist ein intersektionaler Ansatz[14] von Bedeutung, da sich Erfahrungen dieser Gewaltform mit anderen Diskriminierungsformen – etwa Rassismus, Ableismus, Klassismus oder Altersdiskriminierung – überschneiden können. Diese Mehrfachdiskriminierungen prägen sowohl das Erleben von Gewalt als auch den Zugang zu Unterstützung und Schutz.

DAS 7P-MODELL ZUR ANALYSE GESCHLECHTERBASIERTER GEWALT

Das sogenannte 7P-Modell wurde im Rahmen des UniSAFE Projekts zur systematischen Erfassung und Analyse geschlechterbasierter Gewalt entwickelt. Es erweitert bestehende internationale Referenzrahmen – den 3P-Ansatz der Vereinten Nationen (Prävention, Schutz, Strafverfolgung) sowie den 4P-Ansatz der Istanbul-Konvention (Prävention, Schutz, Strafverfolgung, koordinierte Politikmaßnahmen) – um zusätzliche Handlungsfelder. Das Modell umfasst die folgenden Dimensionen: Prevalence (Prävalenz), Prevention (Prävention), Protection (Schutz), Prosecution (Strafverfolgung), Provision of Services (Bereitstellung von Unterstützungsleistungen), Partnerships (Partnerschaften), Policy (Politik und Governance).

Das 7P-Modell ermöglicht eine umfassende Betrachtung institutioneller Maßnahmen sowie deren Wechselwirkungen. Es erkennt an, dass einzelne Maßnahmen mehreren Dimensionen zugeordnet werden können und die Grenzen zwischen den Dimensionen nicht immer eindeutig sind. Besonders hervorzuheben ist der darin erkennbare Paradigmenwechsel: Weg von einer engen Fokussierung auf Gewalt gegen Frauen hin zu einem breiteren Verständnis geschlechterbasierter Gewalt im Kontext struktureller Ungleichheiten.[15]

Für die vorliegende Erhebung, die institutionelle Maßnahmen und Unterstützungsangebote zur Bekämpfung geschlechterbasierter Gewalt und – nicht die Dokumentation einzelner individueller Gewaltsituationen – in den Blick nimmt, bietet das 7P-Modell einen differenzierten Analyserahmen.

Unter Berücksichtigung der strukturellen und organisatorischen Rahmenbedingungen österreichischer Hochschul- und Forschungseinrichtungen wurden aus dem 7P-Modell sechs Analyse-Dimensionen für dieses Projekt abgeleitet. Dabei wurden die Bereiche Schutz und Unterstützung für Betroffene zu einer gemeinsamen Dimension zusammengefasst.

- **Präventionsmaßnahmen**: Maßnahmen zur Verhinderung von geschlechterbasierter Gewalt durch Sensibilisierung, Bildungsarbeit und die Förderung einer respektvollen Organisationskultur. Dazu zählen Schulungen, Informationskampagnen sowie die Entwicklung und Implementierung von Verhaltensleitlinien.

- **Schutz und Unterstützung für Betroffene**: Bereitstellung sicherer, niederschwelliger Meldewege, psychosozialer Unterstützung und institutioneller Schutzmechanismen. Wesentlich ist hier etwa die Einrichtung von vertraulichen Anlauf- und Vertrauensstellen.

[14] Vgl. *Crenshaw*, Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics, in: University of Chicago Legal Forum Bd. 1989, 1989, 139ff.
[15] *Mergaert/Linková/Strid*, Theorising Gender-Based Violence Policies: A 7P Framework, in: Social Sciences 12(7), 385, 2023.

- **Prävalenz und Meldeverfahren**: Erhebung von Daten zur Häufigkeit, Art und Wahrnehmung geschlechterbasierter Gewalt sowie zur Nutzung und Wirksamkeit vorhandener Meldeverfahren. Dies trägt zur Identifikation struktureller Probleme und zur evidenzbasierten Weiterentwicklung bestehender Maßnahmen bei.

- **Umgang mit Täter:innen**: Entwicklung und Umsetzung von Verfahren, um Verantwortlichkeit herzustellen, einschließlich disziplinarischer, rechtlicher oder rehabilitativer Maßnahmen. Ziel ist es, Konsequenzen sichtbar zu machen und Wiederholungstaten zu verhindern.

- **Institutionelle Policies**: Formulierung, Umsetzung und regelmäßige Überprüfung klarer Richtlinien und Strategien zur Prävention und Bekämpfung geschlechterbasierter Gewalt. Diese sollen verbindlich, transparent und organisationsweit wirksam sein.

- **Kooperationen**: Aufbau und Pflege strategischer Partnerschaften mit externen Akteur:innen – etwa zivilgesellschaftlichen Organisationen, Strafverfolgungsbehörden oder anderen Bildungseinrichtungen – um Synergien zu nutzen und bewährte Praktiken weiterzugeben.

METHODE

Die vorliegend Status quo-Erhebung umfasst insgesamt 79 Hochschuleinrichtungen sowie vier Forschungseinrichtungen gemäß dem Forschungsfinanzierungsgesetz (FoFinaG), die im Zuständigkeitsbereich des Bundesministeriums für Frauen, Wissenschaft und Forschung (BMFWF) liegen. Diese setzen sich wie folgt zusammen:

- 23 öffentliche Universitäten
- 21 Fachhochschulen bzw. Hochschulen für Angewandte Wissenschaften
- 17 Privatuniversitäten und 2 Privathochschulen
- 14 Pädagogische Hochschulen
- 4 Forschungseinrichtungen

MIXED-METHODS

Die Erhebung der Daten erfolgte im Rahmen eines Mixed-Methods-Ansatzes, der qualitative und quantitative Methoden systematisch kombiniert. Johnson et al.[16] definieren diesen methodischen Zugang als die Integration qualitativer und quantitativer Perspektiven, Erhebungsinstrumente, Analysetechniken und Schlussfolgerungen mit dem Ziel, eine umfassende und differenzierte Erkenntnislage zu ermöglichen. Dies erlaubt es, die Stärken beider Paradigmen zu nutzen, während gleichzeitig deren jeweilige Schwächen ausgeglichen werden. Nach Creswell & Plano Clark[17] bieten dabei quantitative Methoden standardisierte und generalisierbare Ergebnisse, während qualitative Methoden ein tieferes Verständnis für Zusammenhänge, Bedeutungen und Kontexte ermöglichen.

Die Datenerhebung umfasste drei Erhebungsmethoden: eine Online-Befragung, halbstrukturierte Interviews sowie Fokusgruppen. Der Fragebogen diente der systematischen Erfassung quantitativer Daten zum Vorhandensein, zur Ausgestaltung und Bewertung von Maßnahmen und Unterstützungsangeboten an Hochschul- und Forschungseinrichtungen. Die Interviews ermöglichten es, individuelle Sichtweisen, Erfahrungen und institutionelle Einschätzungen im Detail zu erfassen, während Fokusgruppen ein gruppendynamisches Format boten, das insbesondere für explorative Fragestellungen und die Identifikation gemeinsamer Diskurse und Herausforderungen geeignet ist.

Durch die Kombination dieser Methoden – die jeweils unterschiedliche Zugänge zum gleichen Untersuchungsgegenstand bieten – wurde eine methodische Triangulation realisiert. Durch die Sichtbarmachung unterschiedlicher Perspektiven wurde das Gesamtbild erweitert und ergänzt und somit der Erkenntnisgewinn gefördert. Auch die Validierung der Ergebnisse wird gestärkt, da sie die Konsistenz der Befunde aus verschiedenen Perspektiven überprüfbar macht.[18]

RECHTSANALYSE

Rechtliche Rahmenbedingungen stellen eine zentrale Grundlage für den Schutz vor geschlechterbasierter Gewalt sowie für die Förderung von Gleichstellung dar. Daher bildet die Analyse

[16] *Johnson/Onwuegbuzie/Turner*, Toward a Definition of Mixed Methods Research, in: Journal of Mixed Methods Research 1(2), 2007, 112-133.
[17] *Creswell/Plano Clark*, Designing and Conducting Mixed Methods Research, 3. Aufl., Thousand Oaks, CA 2018.
[18] *Flick*, Triangulation - Eine Einführung, 3. Aufl., Wiesbaden 2011, 27ff.

des rechtlichen Rahmens einen notwendigen Teil der Status quo-Erhebung. Sie identifiziert bestehende Handlungsspielräume und potenzielle Lücken in der Gesetzgebung.

Die Analyse umfasst insbesondere folgende Rechtsquellen:

- Nationale gleichbehandlungsrechtliche Vorgaben wie das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG) und das Gleichbehandlungsgesetz (GlBG),
- sektorspezifische hochschulrechtliche Regelungen wie das Universitätsgesetz (UG), Fachhochschulgesetz (FHG), Hochschulgesetz (HG) und Privathochschulgesetz (PUG),
- arbeitsrechtliche Bestimmungen, insbesondere solche mit Relevanz für innerbetriebliche Schutz- und Beschwerdemechanismen (z. B. Arbeitsverfassungsgesetz, Angestelltengesetz),
- strafrechtliche Bestimmungen wie etwa §§ 201 ff. StGB zu sexualisierter Gewalt sowie
- verfassungsrechtliche und grundrechtliche Grundlagen, einschließlich der Gleichstellungsgebote und Schutzpflichten,
- sowie internationale und europarechtliche Rahmenwerke, insbesondere die Istanbul-Konvention, EU-Gleichstellungsrichtlinien und die EU-Grundrechtecharta.

Die methodische Grundlage der Rechtsanalyse bildet eine systematische rechtliche Literatur- und Gesetzesrecherche. Dabei wurden sowohl Primärquellen (Gesetzestexte, Erläuterungen, Judikatur) als auch einschlägige wissenschaftliche Literatur sowie Leitfäden und Stellungnahmen relevanter Institutionen (z. B. Gleichbehandlungsanwaltschaft, Bundesministerien) herangezogen.

Ergänzend wurden die Ergebnisse der quantitativen und qualitativen Erhebungen (Online-Fragebogen, Interviews, Fokusgruppen) in die Analyse einbezogen. Auf diese Weise konnten Diskrepanzen zwischen rechtlicher Norm und institutioneller Umsetzung identifiziert und praxisnahe Einblicke in bestehende Herausforderungen gewonnen werden. Diese integrierte Herangehensweise ermöglicht eine realistische Bewertung der Wirksamkeit bestehender Schutzsysteme und liefert fundierte Anhaltspunkte für eine rechts- und gleichstellungspolitische Weiterentwicklung an Hochschul- und Forschungseinrichtungen.

ONLINE-FRAGEBOGEN

Mittels eines Online-Fragebogens (Tool: LimeSurvey) wurden die bestehenden und konkret geplanten Maßnahmen, Initiativen, Projekte und Prozesse im Bereich geschlechterspezifischer Gewalt an den Hochschul- und Forschungseinrichtungen erfasst. Der Fragebogen zielte neben der reinen Bestandsaufnahme bestehender Strukturen und Maßnahmen auch darauf ab, eine erste Einschätzung zu Wirksamkeit, Angemessenheit und Reaktionsfähigkeit der bestehenden Maßnahmen und Unterstützungsangebote zu erheben. Der Fragebogen wurde in Abstimmung mit der Auftraggeberin erstellt, um Fragen zielgerichtet zu formulieren und Besonderheiten des Hochschul- und Forschungsbereichs zu berücksichtigen.

Er wurde an die 83 österreichischen Hochschul- und Forschungseinrichtungen versandt, wobei wir 46 verwertbare Fragebögen zurückerhalten haben, was eine Rücklaufquote von 55,42 % ergibt.

Der Fragebogen umfasste insgesamt 30 Fragen, die Bearbeitungszeit betrug etwa 20 bis 30 Minuten. Die Fragen wurden im Multiple-Choice-Format sowie als geschlossene Entscheidungsfragen (Ja/Nein) gestaltet und durch Freitextfelder für detailliertere Angaben ergänzt. Zur besseren Differenzierung

wurden bestimmte Fragen nach Zielgruppen (Allgemeines Personal, wissenschaftliches/künstlerisches Personal, wo relevant Führungskräfte, und Studierende) unterteilt.

Der Fragebogen gliederte sich entlang der aus dem 7-P-Modell abgeleiteten sechs Dimensionen der Erhebung in folgende Themenbereiche:

- Allgemeine Angaben (2 Fragen)
- Maßnahmen zur Prävention von geschlechterbasierter Gewalt (7 Fragen)
- Schutz und Unterstützung für Betroffene (8 Fragen)
- Prävalenz und Meldeverfahren (3 Fragen)
- Umgang mit Täter:innen geschlechterbasierter Gewalt (3 Fragen)
- Policies zur Prävention und Bekämpfung geschlechterbasierter Gewalt (4 Fragen)
- Kooperationen (3 Fragen)
- Abschluss

Die Auswertung der Rohdaten wurde mittels deskriptiver Analyse in Excel durchgeführt.

QUALITATIVE INTERVIEWS

Zur vertiefenden Analyse der Ergebnisse der Online-Befragung wurden elf halbstrukturierte, leitfadengestützte Interviews nach Helfferich[19] durchgeführt. Ziel war es, differenzierte Einblicke in institutionelle Strategien, Herausforderungen und Erfolgsfaktoren im Umgang mit geschlechterbasierter Gewalt zu gewinnen. Qualitative Interviews ermöglichen es, über quantitative Befunde hinauszugehen und die komplexen institutionellen, kulturellen und sozialen Kontexte sichtbar zu machen, in die Maßnahmen zur Prävention, Intervention und Unterstützung eingebettet sind. Darüber hinaus erlauben sie die Identifikation von organisationalen Handlungspraxen und -logiken sowie Abweichungen und wiederkehrenden Mustern der Hochschul- und Forschungslandschaft.

Der Gesprächsleitfaden wurde anhand der aus dem 7-P-Modell abgeleiteten sechs Dimensionen der Erhebung strukturiert und stellte sicher, dass alle Dimensionen behandelt wurden, ließ jedoch Raum für flexible Anpassungen an spezifische Aspekte, die sich aus den Gesprächen ergaben. Die Interviews fanden online oder in Wien in Präsenz statt und dauerten jeweils ca. 75 Minuten.

Die Interviewpartner:innen wurden aus dem Kreis der Teilnehmenden der vorangegangenen Online-Befragung ausgewählt, wobei im Rahmen des Fragebogens bereits die Bereitschaft zur Teilnahme an einem Interview abgefragt wurde. Bei der Auswahl wurde auf eine ausgewogene Repräsentation der in der Erhebung berücksichtigten Sektoren geachtet, wobei sowohl der Anteil der Gesamtstudierenden in den jeweiligen Sektoren als auch die Zahl der dort beschäftigten Personen berücksichtigt wurde. Zusätzlich wurde eine gewisse regionale Verteilung beachtet sowie die verschiedenen fachlichen Ausrichtungen der Einrichtungen berücksichtigt.

[19] *Helfferich*, Die Qualität qualitativer Daten, 3. Aufl., Wiesbaden 2009, 167-193.

Daraus ergab sich die folgende Aufteilung der elf Interviews auf die Sektoren:

Sektor	Anzahl der Einrichtungen	Anteil an Gesamt-studierenden	Anzahl Beschäftigte	Anzahl Interviews
Öffentliche Universitäten	23	72 %	45.000	5
Fachhochschulen bzw. Hochschulen für Angewandte Wissenschaften	21	15 %	16.300	2
Privatuniversitäten und Privathochschulen	19	6 %	7.000	1
Öffentliche Pädagogische Hochschulen	9	Insg. 7 %	Insg. 8.000	1
Private Pädagogische Hochschulen	5			1
Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen	4	-	-	1

Die Interviewpartner:innen verfügten über institutionelle Zuständigkeit oder spezifische Expertise zum Thema geschlechterbasierte Gewalt, etwa in ihrer Rolle als Leiter:innen oder Mitarbeitende von Gleichstellungs- und Diversitätseinheiten oder als Mitglieder von Arbeitskreisen für Gleichbehandlungsfragen (AKG).

Die Auswertung der Interviews erfolgte in mehreren Schritten und orientierte sich an der thematischen Analyse nach Braun und Clarke[20]. Dieses Verfahren kombiniert deduktive und induktive Zugänge zur systematischen Analyse qualitativer Daten. Ziel ist es, Muster in der Art und Weise zu identifizieren, wie über ein Thema gesprochen wird, und diese Gemeinsamkeiten zu interpretieren.

Ein induktiver Analyseansatz folgt dabei einem „Bottom-up"-Prinzip: Die Codierung und Entwicklung von Themen erfolgen unmittelbar aus dem Datenmaterial heraus, sodass die Ergebnisse eng an den tatsächlichen Inhalten der Interviews orientiert sind. Im Gegensatz dazu bringt ein deduktiver Ansatz theoretische Konzepte, Fragestellungen oder Vorannahmen in die Analyse ein („Top-down") und interpretiert das Datenmaterial vor diesem Hintergrund. In der Praxis ist die Trennung beider Ansätze selten eindeutig, da Forschende stets mit Vorwissen an die Daten herantreten. Die thematische Analyse ermöglicht es, beide Perspektiven miteinander zu verbinden – wobei meist eine stärker im Vordergrund steht und die Analyse entweder stärker datengeleitet oder theoriegeleitet ausgerichtet ist.

Im Rahmen dieser Erhebung wurde ein überwiegend induktives Vorgehen gewählt, um möglichst nah an den Erfahrungen und Sichtweisen der Befragten zu bleiben. Dies entspricht einem

[20] *Braun/Clarke,* Thematic analysis, in: Cooper/Camic/Long/Panter/Rindskopf/Sher (Hrsg.), APA Handbook of Research Methods in Psychology, Washington 2012, 57-71.

erfahrungsorientierten Verständnis qualitativer Forschung, das darauf abzielt, berichtete Bedeutungen und Erlebnisse sichtbar zu machen.

Während der Gespräche wurden umfangreiche Notizen angefertigt, die unmittelbar den jeweiligen Leitfragen zugeordnet wurden, um eine thematische Zuordnung im weiteren Analyseprozess zu erleichtern. In einem nächsten Schritt wurden alle elf Interviews systematisch zusammengefasst und entlang der sechs Erhebungsdimensionen thematisch geordnet. Unter jeder Dimension wurden die zentralen Themen identifiziert, die sich aus den Aussagen der Befragten ergaben. Darüber hinaus wurden Häufigkeiten bestimmter Erfahrungen oder Einschätzungen dokumentiert sowie Gemeinsamkeiten und Unterschiede herausgearbeitet. Ein besonderes Augenmerk lag dabei auf sektorenspezifischen Besonderheiten, um kontextsensitive Vergleiche zwischen verschiedenen Hochschultypen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen zu ermöglichen.

FOKUSGRUPPEN

Gemäß Kritzinger[21] bieten Fokusgruppen eine Plattform, um mit einer Gruppe von Teilnehmenden detaillierte Diskussionen zu führen. Sie sind besonders nützlich, um unterschiedliche Perspektiven zu sammeln und die Repräsentation verschiedener Meinungen sicherzustellen. Die Dynamik der Gruppe fördert den Austausch unterschiedlicher Sichtweisen, wodurch neue Erkenntnisse und Lösungsvorschläge entstehen können, die in Einzelinterviews möglicherweise nicht zum Vorschein kommen.

Vertreter:innen aller österreichischen Hochschul- und Forschungseinrichtungen im Wirkungsbereich des BMFWF wurden zur Teilnahme an den Fokusgruppen eingeladen, unabhängig davon, ob sie bereits an der Online-Befragung oder einem Interview teilgenommen haben.

Die Fokusgruppen fanden an zwei inhaltsgleichen Alternativterminen online statt. Dadurch konnten Teilnehmende aus ganz Österreich gleichermaßen eingebunden werden, was die Vielfalt der Perspektiven und des Erfahrungswissens erhöhten.

Erster Termin (27. März 2025): 18 Teilnehmende, verteilt auf die Sektoren:

- Universität: 9
- Fachhochschule bzw. Hochschule für Angewandte Wissenschaften: 4
- Pädagogische Hochschule: 1
- Privatuniversitäten und Privathochschulen: 3
- Außeruniversitäre Forschungseinrichtung: 1

Zweiter Termin (3. April 2025): 19 Teilnehmende, verteilt auf die Sektoren:

- Universität: 6
- Fachhochschule bzw. Hochschule für Angewandte Wissenschaften: 5
- Pädagogische Hochschule: 3
- Privatuniversitäten und Privathochschulen: 2
- Außeruniversitäre Forschungseinrichtung: 3

[21] *Kitzinger*, Qualitative research. Introducing focus groups, in: The BMJ 311(7000), 1995, 299-302.

Die thematische Gliederung der Fokusgruppen orientierte sich nicht an den Dimensionen der Datenerhebung, sondern verfolgte bewusst das Ziel, übergreifende Themenfelder zu identifizieren, die sich in allen Dimensionen wiederfinden. Zu Beginn wurden die Dimensionen der Erhebung vorgestellt, um den analytischen Rahmen aufzuzeigen. Der Fokus verlagerte sich dabei von der Beschreibung konkreter Maßnahmen und Angebote hin zu einer stärker strukturellen Betrachtungsebene.

Im Rahmen der Fokusgruppen wurden zwei thematische Blöcke diskutiert. Der erste Teil widmete sich den Herausforderungen bei der Konzeption und Umsetzung von Maßnahmen und Unterstützungsangeboten im Bereich geschlechterbasierter Gewalt. Dabei standen sowohl Fragen der Wirksamkeit als auch bestehende Barrieren und Schutzlücken im Mittelpunkt. Ergänzend wurden gemeinsam Überlegungen angestellt, wie diesen Herausforderungen wirkungsvoll begegnet werden kann.

Im zweiten Teil lag der Fokus auf bewährten Strategien, Maßnahmen und Praktiken („Good Practices“). Erfolgreiche Ansätze wurden vorgestellt und gemeinsam reflektiert, welche Faktoren zu deren Wirksamkeit beitragen. Über die reine Datenerhebung hinaus bot dieser Austausch auch eine Plattform für kollegiales Lernen und für die Entwicklung neuer Impulse zur Weiterentwicklung bestehender Maßnahmen in den teilnehmenden Einrichtungen.

Die Fokusgruppen folgten einer einheitlichen Struktur: Je Block wurden jeweils drei vorab formulierte Fragestellungen in Kleingruppen (30 Minuten) diskutiert. Die Kleingruppen arbeiteten selbstorganisiert ohne Moderation durch das Forschungsteam, um einen offenen, vertrauensvollen Austausch unter den Teilnehmenden zu ermöglichen – auch zu sensiblen Themen wie Herausforderungen oder bestehenden Missständen. Die Ergebnisse der Diskussionen wurden von den Kleingruppen eigenständig auf einem digitalen Whiteboard (Miro) dokumentiert. Anschließend erfolgte eine gemeinsame Plenumsrunde (30 Minuten), in der die Gruppen ihre Ergebnisse präsentierten und Raum für Rückfragen und vertiefende Diskussionen bestand.

Die Auswertung der Fokusgruppen basierte auf zwei Datengrundlagen: den von den Teilnehmenden selbst verfassten Notizen aus den Kleingruppen sowie den während der Plenumsdiskussion angefertigten Mitschriften. Die Daten aus beiden Fokusgruppen wurden entlang der insgesamt sechs Leitfragen (drei Fragen je Block) thematisch geordnet, zusammengeführt und analysiert. Dabei wurden wiederkehrende Aussagen, thematische Schwerpunkte und Unterschiede zwischen den Gruppen identifiziert, um zentrale Muster, Einflussgrößen und Handlungsbedarfe herauszuarbeiten.

FORSCHUNGSETHIK UND DATENSCHUTZ

Die Auseinandersetzung mit geschlechterbasierter Gewalt erfordert besondere forschungsethische Sensibilität, selbst dann, wenn – wie im vorliegenden Projekt – nicht individuelle Gewalterfahrungen, sondern institutionelle Maßnahmen und Strukturen im Fokus stehen. Aus diesem Grund wurde großer Wert auf eine verantwortungsvolle und umsichtige Behandlung des Themas gelegt. Das Forschungsdesign, die Methodologie sowie die geplanten Verfahren zur Datenerhebung und -auswertung wurden vorab von der Ethikkommission der Ludwig Boltzmann Gesellschaft geprüft. Die ethische Begutachtung umfasste insbesondere die Frage der informierten Teilnahme sowie des verantwortungsvollen Umgangs mit sensiblen Themen und personenbezogenen Daten.

Die Teilnahme an Interviews und Fokusgruppen erfolgte auf freiwilliger Basis und setzte eine umfassende Aufklärung über Ziel, Ablauf und Inhalte der Studie voraus. Die Teilnehmenden wurden schriftlich und mündlich über den Schutz ihrer Daten und die Vertraulichkeit ihrer Angaben informiert. Sie hatten jederzeit die Möglichkeit, ihre Teilnahme zu verweigern oder zurückzuziehen, sowie selbst darüber zu entscheiden, ob und in welcher Form sie im Bericht erscheinen möchten.

Die Verarbeitung personenbezogener Daten erfolgte in Übereinstimmung mit der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) der EU. Sämtliche Daten wurden pseudonymisiert gespeichert, passwortgeschützt archiviert und ausschließlich für wissenschaftliche Zwecke verwendet.

DER RECHTLICHE RAHMEN

Das folgende Kapitel analysiert die zentralen rechtlichen Grundlagen, die für den Umgang mit geschlechterbasierter Gewalt an Hochschul- und Forschungseinrichtungen maßgeblich sind. Ziel ist es, den rechtlichen Rahmen abzustecken, in dem die Entwicklung und Umsetzung von Schutz- und Präventionsmaßnahmen sowie der Umgang mit Fällen von geschlechterbasierter Gewalt stattfinden. Behandelt werden zunächst grundlegende Fundamente – insbesondere verfassungs- und europarechtliche Vorgaben sowie grund- und menschenrechtliche Verpflichtungen. Daran anschließend wird auf das Gleichbehandlungsrecht, das Arbeitsrecht sowie das Strafrecht eingegangen. Abschließend werden die spezifischen Regelungsregime der Hochschulsektoren behandelt. Im Mittelpunkt steht dabei die Frage, welche rechtlichen Verpflichtungen bestehen, welche Handlungsoptionen das Recht eröffnet und wie es strukturelle Veränderungen unterstützen kann. Gleichzeitig sollen bestehende Grenzen, Regelungslücken und praktische Herausforderungen identifiziert werden, um ein realistisches Bild der Möglichkeiten und Begrenzungen rechtlicher Intervention in diesem Handlungsfeld aufzuzeigen.

FUNDAMENTE

Verfassungsrechtliche Grundlagen

Dem Staat kommt eine tief verwurzelte, historisch gewachsene Pflicht zu, seine Bürger:innen vor Gewalt – als eine Ausformung der Ungleichbehandlung – zu schützen. Gleichheit ist ein wesentlicher Grundpfeiler des Staates, eng verbunden mit Demokratie, Rechtsstaatlichkeit und den individuellen Freiheiten.[22] Als zentrale Bestimmung des österreichischen Verfassungsrechts stellt Art 7 Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG) fest, dass alle Staatsbürger vor dem Gesetz gleich sind. Gemäß Art 7 Abs 2 B-VG bekennen sich außerdem Bund, Länder und Gemeinden zur tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau. Daraus lässt sich zwar kein subjektives Recht für Bürger:innen ableiten, aber es stellt eine objektiv-rechtliche Staatszielbestimmung dar, die die Staatsorgane bindet.[23]

Das österreichische Recht folgt einem materiellen Gleichheitsverständnis[24]: Es geht über formale Gleichheit hinaus, indem es darauf abzielt, tatsächliche Ungleichheiten durch gezielte Maßnahmen auszugleichen. Statt gleicher Behandlung für alle, sollen unterschiedliche Ausgangsbedingungen durch Maßnahmen oder Förderungen ausgeglichen werden. Im Sinne der materiellen Gleichheit ist es nicht nur zulässig, sondern in bestimmten Fällen geboten, benachteiligte Gruppen gezielt zu fördern. Art 7 Abs 2 B-VG erklärt Maßnahmen zur Förderung der faktischen Gleichstellung von Frauen und Männern für zulässig.[25]

Ein solches Verständnis erfordert, geschlechterbasierte Gewalt als Ausdruck struktureller Benachteiligungen und Machtungleichgewichte zu begreifen, die besonders Frauen und marginalisierte Gruppen betreffen. Der Staat hat die Aufgabe, diese Ungleichheiten aktiv abzubauen und Diskriminierung und Gewalt nicht nur im öffentlichen, sondern auch – seit dem Gewaltschutzgesetz 1997[26] ganz explizit – im privaten Bereich zu bekämpfen. Es besteht eine staatliche

[22] *Pöschl*, § 14 - Gleichheitsrechte, in: Merten/Papier (Hrsg.), Handbuch der Grundrechte in Deutschland und Europa, Band VII, 2014, 519-590.
[23] Ebd. Rz 105.
[24] Dieses wurde mit der Ergänzung des Absatz 2 des Art 7 B-VG mit der Novelle 1998 (BGBl I Nr 68/1998) auch gesetzlich verankert.
[25] Ähnlich auch Art 4 CEDAW: „Vorübergehende Sondermaßnahmen der Vertragsstaaten zur beschleunigten Herbeiführung der De-facto-Gleichberechtigung von Mann und Frau gelten nicht als Diskriminierung im Sinne dieser Konvention".
[26] Zum Gewaltschutz in Österreich siehe unten, S. 50.

Verpflichtung, mit Präventions- und Schutzmaßnahmen gegen diese Form der Gewalt vorzugehen und die faktische Gleichstellung zu fördern.

Darüber hinaus garantieren Grund- und Menschenrechte jedem Menschen ein Leben in Würde, Freiheit und Gleichheit. Sie erkennen nicht nur unterschiedliche Lebensweisen und Identitätsmerkmale an, sondern schützen auch vor physischer, psychischer und sexueller Gewalt. In diesem Zusammenhang ist es auch unabdingbar, Frauenrechte als integralen Bestandteil der Menschenrechte zu verstehen. Die Bekämpfung geschlechterbasierter Gewalt ist daher nicht nur individueller Schutzauftrag, sondern Ausdruck einer gesamtgesellschaftlichen Verpflichtung zur Wahrung von Menschenwürde und Gleichheit. Daraus folgt die staatliche Pflicht, Diskriminierung abzubauen, Gewalt vorzubeugen und Betroffene wirksam zu schützen.

Völkerrechtliche Grundlagen

Die Europäische Menschenrechtskonvention (EMRK), die in Österreich im Verfassungsrang steht, bildet hierfür einen rechtlichen Rahmen. Art 2 (Recht auf Leben) und Art 3 (Verbot von Folter und unmenschlicher Behandlung) verpflichten zu Schutzmaßnahmen und effektiver Strafverfolgung. Geschlechterbasierte Gewalt stellt außerdem auch eine Form der Diskriminierung da, welche nach dem Diskriminierungsverbot des Art 14 EMRK verboten ist. Aus Art 14 lässt sich auch eine staatliche Schutzpflicht zur Verhinderung von geschlechterbasierter Gewalt ableiten.[27] Ein Verstoß liegt etwa vor, wenn es Behörden unterlassen, alle angemessenen Schritte zu unternehmen, um eine Frau vor der Gewalt ihres Ehemanns zu schützen.[28]

Auf völkerrechtlicher Ebene bildet außerdem das Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt (Istanbul-Konvention) eine wesentliche Grundlage. Sie ist seit 2014 in Österreich in Kraft und verpflichtet den Staat zur Umsetzung umfassender Maßnahmen in den Bereichen Prävention, Schutz, Strafverfolgung und Koordination („vier Ps“). Die Konvention versteht Gewalt gegen Frauen als Ausdruck struktureller Ungleichheit und Menschenrechtsverletzung und fordert diskriminierungsfreien Schutz – insbesondere auch für besonders vulnerable Gruppen. Sie geht inhaltlich über EU-Vorgaben hinaus, etwa im Bereich sexueller Belästigung. In Österreich beeinflusste sie unter anderem den Nationalen Aktionsplan zum Schutz von Frauen vor Gewalt, das Sexualstrafrecht und die Einrichtung staatlicher Koordinierungsstrukturen. Die Umsetzung wird regelmäßig durch eine Expert:innengruppe (GREVIO) überprüft.

Ebenso verpflichtet die UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW) Vertragsstaaten zur Förderung der tatsächlichen Gleichstellung in allen Lebensbereichen. Österreich hat das Übereinkommen 1982 ratifiziert und sich damit zur Umsetzung umfassender gesetzgeberischer, politischer und institutioneller Maßnahmen verpflichtet. Die Konvention versteht Diskriminierung in einem weiten Sinn, der auch geschlechterbasierte Gewalt als Menschenrechtsverletzung umfasst. Mit den Allgemeinen Empfehlungen Nr 19 und 35 konkretisiert das CEDAW-Komitee diese Verpflichtung und betont staatliche Sorgfaltspflichten, auch gegenüber Gewalt durch Dritte. Die Konvention fordert unter anderem den Abbau von Stereotypen in Bildung und Arbeit, rechtlichen Schutz vor Diskriminierung sowie die Gleichstellung in zentralen

[27] *Greif/Ulrich*, Legal Gender Studies und Antidiskriminierungsrecht, 3. Aufl., Linz 2024, Rz 232.
[28] Vgl. etwa EGMR 15.01.2009, 46598/06 (Tomasic and Others/Kroatien) und EGMR 09.06.2009, 33401/02 (Opuz/Türkei).

Lebensbereichen. Mit dem Fakultativprotokoll wurde ein Individualbeschwerde- und Untersuchungsverfahren geschaffen.

Europarechtliche Grundlagen

Das Recht der Europäischen Union bildet einen weiteren zentralen Rahmen für die rechtliche wie politische Auseinandersetzung mit geschlechterbasierter Gewalt. Die Union beruft sich auf gemeinsame Werte wie Menschenwürde, Menschenrechte sowie die Gleichheit von Frauen und Männern (Art 2 Vertrag über die Europäische Union (EUV)) und ist zur Bekämpfung von Diskriminierung und der Gleichstellung der Geschlechter verpflichtet (Art 3 EUV).

Zur Verwirklichung gleichstellungspolitischer Ziele kann die EU gemäß Art 19 Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) geeignete Maßnahmen treffen, um Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Herkunft, Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung zu bekämpfen. Dies hat sie unter anderem mit der Antirassismusrichtlinie (2000/43/EG), der Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie (2000/78/EG), der Richtlinie über Gleichstellung der Geschlechter außerhalb der Arbeitswelt (2004/113/EG) und der Gleichbehandlungsrichtlinie (2006/54/EG) getan. Diese Antidiskriminierungsrichtlinien gewährleisten Mindeststandards für den Schutz vor Diskriminierung aufgrund der geschützten Merkmale. Ihr Anwendungsbereich ist unterschiedlich weit gefasst: Während sich die Rahmenrichtlinie auf Beschäftigung und Beruf beschränkt, erfasst die Antirassismusrichtlinie auch Bereiche wie Sozialschutz, Gesundheitsdienste sowie den Zugang zu Gütern und Dienstleistungen. In Österreich wurden diese Vorgaben unter anderem im Gleichbehandlungsgesetz (GlBG) und Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG) umgesetzt.

Darüber hinaus stärkt die EU-Grundrechtecharta den Schutz vor geschlechterbasierter Gewalt. Art 21 (Verbot der Diskriminierung) sowie weitere Bestimmungen sichern Gleichheit und Menschenwürde. In bestimmten Konstellationen kann die Charta unmittelbare Wirkung im Verhältnis zwischen Privatpersonen entfalten[29] – etwa im Kontext von Gewalt am Arbeitsplatz oder im privaten Umfeld – und gewinnt dadurch praktische Relevanz im Gewaltschutz.

Die 2024 in Kraft getretene EU-Richtlinien zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt setzt erstmals verbindliche Mindeststandards für alle Mitgliedstaaten in diesem Bereich. Sie ergänzt bestehende internationale Verpflichtungen wie die Istanbul-Konvention und erweitert diese insbesondere im Bereich digitaler Gewalt. Die Richtlinie betont die Rechte und den Schutz von Betroffenen und fordert präventive Maßnahmen. Explizit Bezug genommen auf den universitären Kontext wird in den Erwägungen im Zusammenhang mit Cybergewalt. Es wird festgehalten, dass (auch) in Bildungseinrichtungen wie Schulen und Universitäten „Frauen und Mädchen unverhältnismäßig stark von Cybergewalt betroffen“ sind (ErwGr 17). Außerdem wird anerkannt, dass Angriffe im Internet in Offline-Angriffe übergehen, und diese (explizit) auch auf Universitätsgeländen oder am Arbeitsplatz stattfinden können (ErwGr 24).

[29] Vgl. EuGH 17.04.2018 Rs C-414/16 (Egenberger/Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung) ECLI:EU:C:2018:257; EuGH 22.01.2019 Rs C-193/17 (Cresco Investigation/Achatzi) ECLI:EU:C:2019:43.

GLEICHBEHANDLUNGSRECHT

Das Gleichbehandlungsrecht in Österreich verfolgt das Ziel, Diskriminierung in verschiedenen Lebens- und Arbeitsbereichen zu verhindern und die tatsächliche Gleichstellung aller Menschen zu fördern. Es legt nicht nur Verbote und Pflichten fest, sondern schafft auch strukturelle Voraussetzungen für Gleichstellungsmaßnahmen und Beschwerdemöglichkeiten. Ziel ist es, sicherzustellen, dass niemand aufgrund bestimmter Merkmale, darunter das Geschlecht, benachteiligt wird. Dabei wird geschlechterbasierte Gewalt als eine besonders schwerwiegende Form der Ungleichbehandlung verstanden.

Anwendungsbereiche GlBG/B-GlBG

Das Gleichbehandlungsrecht für den Bereich der geschlechterbasierten Gewalt an Hochschul- und Forschungseinrichtungen ist vor allem in zwei Rechtsinstrumenten geregelt: dem Gleichbehandlungsgesetz (GlBG) und dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG). Diese beiden Gesetze unterscheiden sich in ihren jeweiligen Anwendungsbereichen, die im Folgenden näher erläutert werden.

Gleichbehandlungsgesetz (GlBG)

Der Anwendungsbereich des GlBG umfasst zwei Bereiche: die Arbeitswelt betreffend privatrechtliche Arbeitsverhältnisse sowie Teile des gesellschaftlichen Lebens außerhalb der Berufswelt. Die „Arbeitswelt" umfasst dabei den gesamten beruflichen Werdegang: die Begründung des Arbeitsverhältnisses, die Festlegung des Entgelts, die Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, Maßnahmen zur Aus- und Weiterbildung sowie zur Umschulung, den beruflichen Aufstieg, alle sonstigen Arbeitsbedingungen und schließlich die Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Der Geltungsbereich des I. Teils des GlBG umfasst auch „alle Formen und alle Ebenen der Berufsberatung, der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung einschließlich der praktischen Berufserfahrung", die in keinem unmittelbaren Verhältnis zu einem Arbeitsverhältnis stehen.[30] Unklar ist, ob und inwiefern sich daraus ein Diskriminierungsschutz für Studierende an Fachhochschulen bzw. Hochschulen für Angewandte Wissenschaften, Privatuniversitäten und Privathochschulen sowie Pädagogischen Hochschulen ableiten lässt.

Jedenfalls ist die berufliche Aus- und Weiterbildung von allgemeinen Bildungsmaßnahmen abzugrenzen. Es können zwar auch Angebote mit einem breiteren Bildungsansatz relevant sein, etwa Hochschullehrgänge wie Universitäts- oder Fachhochschulstudien, jedoch nicht, wenn diese überwiegend auf die Vertiefung von Allgemeinwissen abzielen, anstatt einen klaren Berufszugang zu ermöglichen.[31]

Unter „Berufsausbildung" wird *„jede Form der Ausbildung verstanden, die auf eine Qualifikation für einen bestimmten Beruf oder eine bestimmte Beschäftigung vorbereitet oder die die besondere Befähigung zur Ausübung eines solchen Berufs oder einer solchen Beschäftigung verleiht*."[32] Erfasst sind daher neben der Lehrausbildung nach dem Berufsausbildungsgesetz auch etwa berufsbildende Schulen, Studiengänge sowie Ausbildungen gemäß dem Ärztegesetz oder dem Gesundheits- und Krankenpflegegesetz sowie Praktika, Volontariate und andere Ausbildungsformen, die nicht unter

[30] Unter dem Titel „Gleichbehandlungsgebot in der sonstigen Arbeitswelt" in § 4 GlBG.
[31] *Windisch-Graetz*, § 1 GlBG, in: Neumayr/Reissner (Hrsg.), Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht, 3. Aufl., Wien 2018, Rz 41.
[32] Ebd., Rz 21.

Arbeitsverträge fallen, etwa Gesundheits- und Krankenpflegeschüler:innen.[33] Unter die „berufliche Weiterbildung“ fallen Veranstaltungen, Seminare und Kurse jeglicher Veranstalter:innen, wie etwa Universitäten, dem AMS, oder dem WIFI, die der beruflichen Weiterbildung dienen können.[34] Das Diskriminierungsverbot umfasst alle Phasen der Ausbildung, jedoch nicht die Bewertung von Prüfungen.[35]

Aus dem Gesagten folgt, dass für jeden einzelnen Studiengang geprüft werden müsste, ob dieser unter das zugrunde gelegte Begriffsverständnis fällt und ob Studierende daher dem Diskriminierungsschutz des GlBG unterliegen.

Demgegenüber *Hofbauer/Knapp*[36] argumentieren jedoch, dass die Berufsausbildung jedenfalls keine hochschulische Aus- oder Weiterbildung oder Umschulung umfasst, sondern nur solche im Kontext eines Arbeitsverhältnisses, so dass eine direkte Anwendbarkeit des GlBG auf das Verhältnis zwischen Studierenden und Fachhochschulen bzw. Hochschulen für Angewandte Wissenschaften, Privatuniversitäten und Privathochschulen und Pädagogischen Hochschulen ausscheidet. Der Schutz für Studierende in Fällen geschlechterbasierter Gewalt sei in diesem Fall von Regelungen in den Ausbildungsverträgen, Satzungen und Gleichstellungsplänen abhängig.

Expliziten Schutz im Bildungsbereich sieht § 30 GlBG vor, allerdings ausschließlich in Bezug auf das Diskriminierungsmerkmal der ethnischen Zugehörigkeit. Zum Bildungswesen gehören das Schulwesen, Erwachsenenbildung, sowie Universitäten, Fachhochschulen bzw. Hochschulen für Angewandte Wissenschaften und Pädagogische Hochschulen. Umfasst sind sowohl Bildungsangebote selbst (z. B. Kurse, Lehrveranstaltungen) als auch etwa Ausbildungsbeihilfen und Stipendien. Das Diskriminierungsverbot erstreckt sich auf den öffentlichen wie den privaten Sektor.[37]

Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG)

Das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz gilt für Bedienstete, die in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Bund stehen. Inhaltlich ist der Diskriminierungsschutz in beiden Gesetzen nahezu identisch. Als wesentliche Unterschiede sind die im B-GlBG vorgesehene Quotenregelung für Frauen (§§ 11b, 11c B-GlBG), die Frauenförderungspläne (§ 11a B-GlBG) oder die zuständigen Institutionen (§§ 21ff B-GlBG) zu nennen.

Bis zu ihrer Ausgliederung mit 1. Jänner 2004 fielen die Universitäten und ihre Angehörigen als Teil der Bundesverwaltung klar in den Anwendungsbereich des B-GlBG. Um einen „Umstieg“ auf das für die Privatwirtschaft geltende GlBG zu verhindern, wurden Sonderbestimmungen für Universitäten – sowohl im B-GlBG als auch im Universitätsgesetz (UG) – geschaffen, um diese weiterhin dem Regime des B-GlBG zu unterstellen.[38] Unabhängig von der Art der arbeitsrechtlichen Beziehung zur Universität fallen alle Beschäftigungsverhältnisse einheitlich unter das B-GlBG.[39] Studierende unterliegen ex lege auch dem Schutz des B-GlBG.

[33] *Hopf/Mayr/Eichinger/Erler*, GlBG – Gleichbehandlung – Antidiskriminierung – Kommentar, Wien 2021, § 1 GlBG Rz 16; *Windisch-Graetz,* § 1 GlBG, in: Neumayr/Reissner (Hrsg.), Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht, 3. Aufl., Wien 2018, Rz 21; *Rebhahn/Windisch-Graetz,* § 1 GlBG, in: Windisch-Graetz (Hrsg.), Kommentar zum Gleichbehandlungsgesetz, Wien 2022, Rz 41.
[34] *Hopf/Mayr/Eichinger/Erler*, GlBG – Gleichbehandlung – Antidiskriminierung – Kommentar, Wien 2021, § 1 GlBG Rz 16.
[35] *Rebhahn/Windisch-Graetz,* § 1 GlBG, in: Windisch-Graetz (Hrsg.), Kommentar zum Gleichbehandlungsgesetz, Wien 2022, Rz 40.
[36] *Hofbauer/Knapp,* Diskriminierungsschutz Studierender, in: Zeitschrift für Hochschulrecht, Hochschulmanagement und Hochschulpolitik, 2024, 22-39.
[37] *Lee*, § 30 GlBG, in: Windisch-Graetz (Hrsg.), GlBG – Gleichbehandlungsgesetz – Kommentar, 2. Aufl., Wien 2022, Rz 28.
[38] Vgl. ErläutRV 1134 BlgNR 21. GP, S. 88.
[39] Ein Großteil des (allgemeinen, wissenschaftlichen und künstlerischen) Personals ist nach dem Angestelltengesetz (AngG) angestellt. Darüber sind an Universitätenweiterhin Beamt:innen und Vertragsbedienstete tätig. Auch freie Dienstverträge oder Werkverträge und Lehrverträge sind möglich.

Bedienstete und Bewerber:innen um ein Dienst- oder Ausbildungsverhältnis an Pädagogischen Hochschulen unterliegen ebenfalls dem Schutz des B-GlBG. Spezifische Sonderbestimmungen für Pädagogische Hochschulen – wie sie etwa in §§ 41 und 42 B-GlBG für Universitäten vorgesehen sind – fehlen jedoch im B-GlBG wie im Hochschulgesetz (HG). Studienwerber:innen und Studierende an Pädagogischen Hochschulen sind daher nicht vom Schutz des B-GlBG erfasst.

Außerdem findet für Beschäftigte einer der im Rahmen dieser Untersuchung berücksichtigten außeruniversitären Forschungseinrichtungen, der GeoSphere Austria – Bundesanstalt für Geologie, Geophysik, Klimatologie und Meteorologie, das B-GlBG sinngemäß Anwendung (§ 17 Abs 2 GSA-G).

Für die Hochschulen und Forschungseinrichtungen nach dem FoFinaG folgt daraus:

- Universitätsangehörige und -studierende fallen ex lege unter das B-GlBG, auch wenn ein privatrechtliches Arbeitsverhältnis vorliegt.
- Für Beschäftigte an Fachhochschulen bzw. Hochschulen für Angewandte Wissenschaften sowie Privatuniversitäten und Privathochschulen gilt das GlBG aufgrund der privatrechtlichen Arbeitsverträge. Ob und in wie fern Studierende dem Schutz des GlBG unterliegen, ist unklar.
- Auf Beschäftigte an Pädagogische Hochschulen ist das B-GlBG anzuwenden. Ob und inwiefern Studierende dem Schutz des GlBG unterliegen, ist unklar.
- Die Beschäftigten an drei der Forschungseinrichtungen nach dem FoFinaG, die dem Wirkungsbereich des BMFWF unterliegen, genießen den Schutz des GlBG, die Beschäftigten der GeoSphere Austria den des B-GlBG.

Gleichbehandlungsgesetz

In der Arbeitswelt sind Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung verboten. In den sogenannten „sonstigen Bereichen“ sind nur die Merkmale Geschlecht und ethnische Zugehörigkeit geschützt. Das Gleichbehandlungsgebot des GlBG sieht vor, dass im jeweiligen Anwendungsbereich niemand aufgrund eines geschützten Merkmals diskriminiert werden darf, wobei sowohl unmittelbare[40] wie mittelbare[41] Diskriminierungen erfasst sind.[42] Das Gleichbehandlungsgebot korrespondiert auf Seiten der Arbeitgeber:innen mit einem Diskriminierungsverbot.

Das GlBG verbietet Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, ohne den Begriff legal zu definieren. Neben dem biologischen Geschlecht – welches nicht binär zu verstehen ist – sind jedenfalls auch das soziale Geschlecht und geschlechtsbezogene Zuschreibungen (Stereotype) erfasst.[43] Nach § 4 GlBG zählen auch Familienstand, Elternschaft und Schwangerschaft dazu.

[40] § 4a Abs 1 B-GlBG: „Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund ihres Geschlechtes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde“.
[41] § 4a Abs 3 B-GlBG: „Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einem Geschlecht angehören, in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechtes benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich“.
[42] Vgl. die Definitionen in §§ 5, 19, 32 GlBG.
[43] *Rebhahn/Windisch-Graetz,* § 3 GlBG, in: Windisch-Graetz (Hrsg.), Kommentar zum Gleichbehandlungsgesetz, Wien 2022, Rz 35.

Sexuelle Belästigung

Eine zentrale Bestimmung im Zusammenhang mit geschlechterbasierter Gewalt ist das Verbot der sexuellen Belästigung in § 6 GlBG. Sexuelle Belästigung ist eine Form der Diskriminierung auf Grund des Geschlechts, die in einem „der sexuellen Sphäre zugehörigen Verhalten [liegt], das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt" und „für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist". Außerdem muss das Verhalten eine „einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person" schaffen oder bezwecken (Z 1). Aber auch der Umstand, dass die Zurückweisung, Duldung oder Ablehnung eines der sexuellen Sphäre zugehörigen Verhaltens „zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Berufsausbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen Entscheidung in der Arbeitswelt wird" (Z 2), führt zu einer Qualifikation des Verhaltens als sexuelle Belästigung. Als Belästiger:in kommen sowohl Arbeitgeber:innen, Dritte im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis (z. B. Kolleg:innen oder Vorgesetzte) als auch Dritte außerhalb des Arbeitsverhältnisses (z. B. Kund:innen) in Frage.

Nach der Rechtsprechung ist das Schutzobjekt des Tatbestands der sexuellen Belästigung die Willensfreiheit und Selbstbestimmung eines Menschen bezüglich seiner Geschlechtssphäre.[44] Der Schutz zielt also nicht nur auf die körperliche Integrität ab, sondern auch auf die Würde als Persönlichkeitsrecht.[45] Die herrschende Meinung verlangt für das Vorliegen eines die Menschenwürde berührenden bzw. verletzenden Verhaltens ein Mindestmaß an Intensität. Diese kann sich einerseits in einer einmaligen, besonders gravierenden Handlung, aber auch in längerfristigen, für sich genommen nicht allzu, aber in ihrer Gesamtheit, gravierenden Handlungen zeigen.[46] Das Ablehnen oder Zurückweisen eines sexuell belästigenden Verhaltens ist keine Tatbestandsvoraussetzung des § 6 Abs 2 Z 1 GlBG.[47] Damit wird dem Umstand Rechnung getragen, dass Belästigung oftmals in Machtverhältnissen stattfindet, die eine solche Ablehnung nicht ermöglichen.

In Abgrenzung zur sexuellen Belästigung erfasst § 7 GlBG die geschlechtsbezogene Belästigung. Diese erfolgt aufgrund des spezifischen Geschlechts(ausdrucks) einer Person, jedoch nicht in Bezug auf ihre sexuelle Sphäre.[48] Nach den Erläuterungen können wie bei der sexuellen Belästigung auch hier unterschiedliche Verhaltensweisen den Tatbestand erfüllen. Auch Mobbing kann eine mögliche Erscheinungsform sein, wenn es aufgrund des Geschlechts erfolgt.[49] Das Motiv des Verhaltens ist nur dann maßgebend, wenn herabwürdigendes Verhalten, Gehässigkeiten oder Beschimpfungen nicht offensichtlich geschlechtsbezogen erfolgen.[50] Der OGH hält fest, dass bei einem einmaligen Vorfall auch bei der geschlechtsbezogenen Belästigung eine „schwerwiegende Verhaltensweise" vorliegen muss.[51]

Das GlBG verpflichtet Arbeitgeber:innen, im Falle einer Belästigung Abhilfe zu leisten, also angemessene Maßnahmen zu ergreifen, um die belästigte Person (vor weiterer Belästigung) zu schützen. Diese Verpflichtung stellt eine spezielle Ausprägung der allgemeinen Fürsorgepflicht dar, die Arbeitgeber:innen dazu anhält, die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Leben und Gesundheit

[44] Vgl. OGH 03.08.2005, 9 ObA 112/05v.
[45] *Hopf*, Belästigung in der Arbeitswelt, in: Kuras/Neumayr/Spenling (Hrsg.), Festschrift Bauer/Maier/Petrag Beiträge zum Arbeits- und Sozialrecht, 2004, 147-174.
[46] *Hopf/Mayr/Eichinger/Erler*, GlBG – Gleichbehandlung – Antidiskriminierung – Kommentar, Wien 2021, § 6 GlBG Rz 24.
[47] OGH 20.4.2017, 9 ObA 38/17d.
[48] *Hopf/Mayr/Eichinger/Erler*, GlBG – Gleichbehandlung – Antidiskriminierung – Kommentar, Wien 2021, § 7 GlBG Rz 3.
[49] ErläutRV 307 BlgNR 22. GP 12.
[50] *Gerhartl*, Geschlechtsbezogene Belästigung am Arbeitsplatz, in: taxlex – Fachzeitschrift für Steuerrecht, 2009, 118-120.
[51] OGH 02.09.2008, 8 ObA 59/08x.

der Arbeitnehmer:innen bestmöglich geschützt werden.[52] Welche Maßnahme getroffen wird, ist je nach den Umständen des konkreten Einzelfalls zu entscheiden. Es muss sichergestellt werden, dass die Belästigung beendet und die belästigte Person vor weiteren Übergriffen geschützt wird.

Der:die Arbeitgeber:in haftet, wenn er:sie es schuldhaft unterlässt, im Falle einer sexuellen Belästigung durch Dritte, angemessene Abhilfe zu schaffen.[53] Hierbei genügt Fahrlässigkeit. Nach *Hopf/Mayr/Eichinger* ist es für das schuldhafte Unterlassen notwendig, dass dem:der Arbeitgeber:in die Situation bekannt oder sie zumindest erkennbar war. Wusste der:die Arbeitgeber:in daher nichts von der Belästigung und hätte er:sie sie auch nicht erkennen müssen, so besteht kein Anspruch auf Schadenersatz gegen ihn:sie. War die Belästigung für den:die Arbeitgeber:in erkennbar, kommt es nicht mehr darauf an, dass die betroffene Person die Belästigung beim:bei der Arbeitgeber:in anzeigt, um eine Abhilfeverpflichtung auszulösen.[54]

Rechtsfolgen nach dem GlBG

Das GlBG sieht vor, dass bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes grundsätzlich ein Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung besteht. Je nach der konkreten Fallkonstellation kann auch ein Anspruch auf Herstellung des diskriminierungsfreien Zustandes bestehen (etwa Zugang zu Weiterbildungsmaßnahmen, wenn dieser verwehrt wurde). Ein Kontrahierungszwang besteht nicht.

Für den Tatbestand der sexuellen Belästigung sieht das Gesetz vor, dass die belästigte Person Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens hat, wobei dieser gegenüber dem:der unmittelbaren Belästiger:in verschuldensunabhängig zusteht. Dass selbst jener für die Belästigung haftet, dem sie nicht subjektiv vorwerfbar ist, soll die Verwerflichkeit eines so gravierenden Eingriffs in ein Persönlichkeitsrecht zum Ausdruck bringen.[55] Die Höhe des zu ersetzenden Schadens ist in einer Gesamtschau unter Beachtung der Art, Dauer und Intensität der Belästigung zu bemessen.[56] §§ 12 Abs 11 bzw. 38 Abs 2 GlBG schreiben für die erlittene Kränkung einen Mindestschadenersatzanspruch von 1.000€ vor. Der Mindestbetrag soll sicherstellen, „*dass auch bei geringfügigen Diskriminierungen, bei welchen der ideelle Schaden uU lediglich mit einem Bagatellbetrag zu bemessen wäre, aus präventiven Gründen jedenfalls ein solcher Schadenersatz zugesprochen ist, der gerade noch als abschreckend anzusehen ist*."[57] Eine weitere Besonderheit betrifft die Rechtsdurchsetzung: Die betroffene Person muss das als Belästigung empfundene Verhalten nicht beweisen, sondern lediglich glaubhaft machen, also die Geschehnisse plausibel und nachvollziehbar darlegen (§ 12 Abs 12 GlBG).

Sexuelle Belästigung kann sowohl strafrechtlich (siehe dazu unten S. 48) als auch nach dem GlBG sanktioniert werden. Erfüllt eine Handlung den strafrechtlichen Tatbestand, greifen beide Rechtsfolgen. Ist die Tat zwar diskriminierend, aber nicht strafrechtlich relevant, bleibt die Sanktion auf Schadensersatz nach dem GlBG beschränkt. Dieses duale Sanktionssystem entspricht der EU-Gleichbehandlungsrichtlinie, die wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen fordert,

[52] *Mazal,* § 7 GlBG, in: Windisch-Graetz (Hrsg.), GlBG – Gleichbehandlungsgesetz – Kommentar, 2. Aufl., Wien 2022, Rz 44d. Siehe dazu auch unten, S. 37.
[53] Vgl. § 6 Abs 1 Z 2 GlBG.
[54] *Hopf/Mayr/Eichinger/Erler*, GlBG – Gleichbehandlung – Antidiskriminierung – Kommentar, Wien 2021, § 6 GlBG Rz 13.
[55] *Krejci*, Antidiskriminierung, Privatautonomie und Arbeitnehmerschutz, in: DRdA – Das Recht der Arbeit, Heft 297, 2005, 383ff.
[56] *Majoros*, Richtlinienkonforme Bemessung des ideellen Schadens im Gleichbehandlungsgesetz, in: DRdA – Das Recht der Arbeit, 2007, 515ff.
[57] Ebd., 519.

aber auch Schadensersatz als alleinige Maßnahme zulässt. Damit wird sichergestellt, dass Betroffene zumindest finanziellen Ausgleich erhalten, selbst wenn keine strafrechtliche Verfolgung erfolgt.[58]

Arbeitnehmer:innen dürfen aufgrund der Geltendmachung von Ansprüchen nach dem GlBG keine Nachteile im Arbeitsverhältnis erleiden (sog. Benachteiligungsverbot des § 13 GlBG). Das bedeutet: Wer sich wegen eines Vorfalls geschlechterbasierter Gewalt an den:die Arbeitgeber:in wendet oder ein entsprechendes Verfahren einleitet, darf deswegen nicht gekündigt, entlassen, versetzt oder in anderer Weise benachteiligt werden. Dasselbe gilt für Personen, die Kolleg:innen bei einer solchen Beschwerde unterstützen – etwa als Zeug:in oder Auskunftsperson. Damit soll der Rechtsschutz für Betroffene, die sich in eigener Sache oder im Interesse von Kolleg:innen mit rechtlich anerkannten Mitteln gegen (vermutliche) Diskriminierungen durch ihre Arbeitgeber:innen zur Wehr setzen, gestärkt werden.[59]

Bundes-Gleichbehandlungsgesetz

Das B-GlBG enthält Gleichbehandlungsgebote, wonach niemand unmittelbar oder mittelbar aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung diskriminiert werden darf (§§ 4, 13 B-GlBG). Diese korrespondieren auf Seiten der Arbeitgeber:innen mit einem Diskriminierungsverbot sowie einem Frauenförderungsgebot.

Das B-GlBG enthält weitgehend wortgleiche Regelungen wie das GlBG. Demnach stellen sowohl sexuelle Belästigung (§ 8 B-GlBG) als auch geschlechtsbezogene Belästigung (§ 8a B-GlBG) Formen der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts dar und sind ausdrücklich verboten. Auch hinsichtlich der Rechtsfolgen bei (sexueller oder geschlechtsbezogener) Belästigung entspricht das B-GlBG dem GlBG, und enthält ebenfalls ein Benachteiligungsverbot (§ 20b B-GlBG). Das Gesetz stellt außerdem klar, dass jede Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gemäß §§ 4, 5, 6 sowie 7 bis 8a B-GlBG eine Dienstpflichtverletzung darstellt und dienst- bzw. disziplinarrechtlich zu ahnden ist.

Die §§ 41 und 42 B-GlBG enthalten Sonderbestimmungen für Angehörige von Universitäten. § 41 B-GlBG sieht vor, dass das Gesetz auf Angehörige der Universität[60] sowie Bewerber:innen um Aufnahme in ein Arbeitsverhältnis oder Aufnahme als Studierende Anwendung findet. Universitätsangehörige sind vor Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und damit vor (sexueller) Belästigung und anderen Formen geschlechterbasierter Gewalt geschützt und Beschäftigten ist die Diskriminierung von anderen Bediensteten und Studierenden verboten. Das B-GlBG schreibt außerdem fest, dass das Recht, sich mit der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Bereich der Universitäten besonders zu befassen, dem gemäß § 42 UG an jeder Universität einzurichtenden Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zusteht. Die Universität trifft auch die Pflicht zur Leistung von Schadenersatz gemäß § 17 Abs 1 B-GlBG. Eventuelle Schadensersatzansprüche sind daher aus dem Budget der Universität zu decken. Zum Schutz der Studierenden vor Diskriminierung und der Frage, inwiefern Studierende an Universitäten einem Diskriminierungsverbot unterliegen, sowie zu den möglichen Sanktionsmöglichkeiten siehe unten S. 55.

[58] *Mazal,* § 7 GlBG, in: Windisch-Graetz (Hrsg.), GlBG – Gleichbehandlungsgesetz – Kommentar, 2. Aufl., Wien 2022, Rz 17.
[59] GBK I/1096/22, 23.01.2024.
[60] Angehörige der Universität sind nach § 94 UG die Studierenden, die Forschungsstipendiat:innen, die Privatdozent:innen, die emeritierten Universitätsprofessor:innen, die Universitätsprofessor:innen im Ruhestand. Ebenfalls dazu zählt das wissenschaftliche und künstlerische Universitätspersonal, das sind die Universitätsprofessor:innen, die Universitätsdozent:innen sowie die wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter:innen im Forschungs-, Kunst- und Lehrbetrieb sowie die Ärzt:innen in Facharztausbildung. Schließlich auch das allgemeine Universitätspersonal, also etwa das administrative oder technische Personal.

Rechtsschutzeinrichtungen nach GlBG und B-GlBG

In Österreich bestehen drei zentrale Institutionen des Gleichbehandlungsrechts nach GlBG und B-GlBG. Sie ermöglichen einen niederschwelligen, kostenfreien Zugang zu Rechtsschutz bei Diskriminierung und tragen zur außergerichtlichen Klärung bei.

Gleichbehandlungskommission (GBK)

Gleichsam parallel zur B-GBK besteht für den Schutzbereich des GlBG die Gleichbehandlungskommission für die Privatwirtschaft (GBK).[61] Sie ist als besondere Einrichtung zur Unterstützung der Arbeits- und Sozialgerichte sowie der Zivilgerichte im Bereich der Gleichbehandlung eingerichtet. Die Kommission hat im Einzelfall zu prüfen, ob eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt. Ein Antrag kann von Arbeitnehmer:innen und Arbeitsgeber:innen, Betriebsrät:innen und der GAW gestellt werden. Betroffene Personen können sich direkt an die GBK wenden oder zuerst Unterstützung bei der GAW suchen, die auch bei der Einleitung des GBK-Verfahrens unterstützen kann. Stellt der zuständige Senat eine Diskriminierung fest, hat das Gutachten einen Vorschlag zur Verwirklichung der Gleichbehandlung und eine Aufforderung, die Diskriminierung zu beenden, zu enthalten. Der Antrag an die GBK steht neben dem ordentlichen Rechtsweg offen und hemmt den Fristenlauf für diesen (§ 15 Abs 2 GlBG). In einem gerichtlichen Verfahren sind die Gutachten der B-GBK zu berücksichtigen und ein davon abweichendes Ergebnis zu begründen (§ 61 GlBG). Das Verfahren der GBK dient unter anderem auch der Vermittlung zwischen Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen, ggf. als vorbereitende Maßnahme vor einem Gerichtsverfahren. Die GBK unterstützt zudem Maßnahmen zur Vermeidung oder Beilegung gerichtlicher Streitigkeiten, indem sie durch Beratungen oder Schlichtungstätigkeiten werden kann.

Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK)

Die B-GBK[62] (eingerichtet im Bundeskanzleramt) ist mit der Prüfung und Förderung der Gleichbehandlung und der Wahrung des Frauenförderungsgebots im Bundesdienst betraut. Im Einzelprüfungsverfahren erstellt die Kommission Gutachten zur Frage, ob eine Verletzung des Gleichbehandlungs- oder Frauenförderungsgebots vorliegt. Betroffene Personen können sich direkt an die B-GBK wenden oder zunächst die zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte bzw. Kontaktfrau oder den AKG konsultieren und dann die Kommission einschalten. Der Antrag an die B-GBK steht neben dem ordentlichen Rechtsweg offen und hemmt den Fristenlauf für diesen (§ 20 Abs 6 B-GlBG). In einem gerichtlichen Verfahren sind die Gutachten der B-GBK zu berücksichtigen und ein davon abweichendes Ergebnis zu begründen (§20 Abs 5a B-GlBG). Bei festgestellter Diskriminierung enthält das Gutachten einen Vorschlag zur Verwirklichung der Gleichbehandlung, deren Umsetzung jedoch nicht erzwungen werden kann (§ 23a Abs 9 B-GlBG).

Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW)

Die GAW ist eine eigenständige und weisungsfreie Einrichtung mit Zuständigkeit für den Anwendungsbereich des GlBG – nicht jedoch im B-GlBG (für den Bereich des Bundesdienstes und an den Universitäten sind eigene Institutionen eingerichtet, die im Wesentlichen die Aufgaben der GAW

[61] Die GBK umfasst drei Senate: Senat I: Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts in der Arbeitswelt; Senat II: Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, des Alters, der sexuellen Orientierung, der Religion oder Weltanschauung in der Arbeitswelt; Senat III: Diskriminierungen in den sonstigen Bereichen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit und des Geschlechts

[62] Die B-GBK umfasst zwei Senate: Senat I zuständig für die Gleichbehandlung aufgrund des Geschlechts und Senat II für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung.

innehaben). Die GAW bietet umfassende Beratung und Unterstützung für Personen, die von Diskriminierung betroffen sind. Diese Unterstützung erfolgt im Einzelfall, wobei die GAW auch Anträge auf die Erstellung von Gutachten an die GBK stellen kann. Darüber hinaus engagiert sich die GAW in der Prävention von Diskriminierung, indem sie Sensibilisierungsmaßnahmen anbietet und fördert. Sie betreibt zudem umfassende Bewusstseinsarbeit und dokumentiert Diskriminierungserfahrungen, selbst wenn kein Verfahren vor der GBK oder einem Gericht eingeleitet wird.

Exkurs: Schutz für Menschen mit Behinderung

Menschen mit Behinderungen – insbesondere Frauen – sind einem erhöhten Risiko geschlechterbasierter Gewalt ausgesetzt. In Österreich bestehen mit dem Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG) und dem Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) Rechtsgrundlagen zum Diskriminierungsschutz.

An öffentlichen Universitäten sind Studierende durch das BGStG, Beschäftigte durch das BEinstG vor Diskriminierung aufgrund einer Behinderung geschützt. Diskriminierende Belästigungen sind gemäß § 5 Abs 4 BGStG und § 7d BEinstG gesetzlich verboten. Allerdings bestehen keine rechtlich verbindlichen Sanktionen für Universitäten, wenn sie keine Abhilfe schaffen. Universitäten sind verpflichtet, Behindertenvertrauenspersonen für das Personal sowie Behindertenbeauftragte für Studierende zu bestellen. Das UG sieht das Merkmal Behinderung im Aufgabenbereich des AKG nicht vor (§ 42 Abs 1 UG); eine Erweiterung des Kompetenzbereichs ist jedoch über die Satzung, insbesondere durch den Gleichstellungsplan, möglich.

Fachhochschulen bzw. Hochschulen für Angewandte Wissenschaften unterliegen gemäß § 2 BGStG unmittelbar dessen Bestimmungen, auch wenn ein ausdrücklicher Verweis im Fachhochschulgesetz (FHG) fehlt. Das FHG verpflichtet zur allgemeinen Zugänglichkeit der Studiengänge ohne Diskriminierung u. a. aufgrund des Geschlechts – ein expliziter Schutz vor Benachteiligung wegen Behinderung bei der Aufnahme ist jedoch nicht vorgesehen. § 13 Abs 2 FHG sieht lediglich vor, dass Studierenden mit nachgewiesener Behinderung eine abweichende Prüfungsmethode gewährt werden muss, sofern Inhalt und Anforderungen der Prüfung gewahrt bleiben. Beschäftigte an FHs sind durch das BEinstG geschützt.

Das Privathochschulgesetz (PrivHG) enthält keinen spezifischen Schutz für Studierende mit Behinderungen. Jedoch besteht die Verpflichtung zur Bestellung von Behindertenvertrauenspersonen (§ 5 Abs 6 PrivHG). Die Bestimmungen des BEinstG sind auf das Verhältnis zwischen Beschäftigten und PHs anwendbar. Für Studierende ist dagegen das BGStG direkt anwendbar.

Das BGStG ist gemäß § 2 Abs 1 BGStG auf Studienwerber:innen und Studierende an Pädagogischen Hochschulen unmittelbar anwendbar, spezifische Regelungen für diesen Kontext enthält das Gesetz nicht. Auf Arbeitsverhältnisse zur Pädagogischen Hochschule findet das BEinstG Anwendung. Ergänzend sieht das Hochschulgesetz (HG) spezifische Schutz- und Unterstützungsmaßnahmen für Studierende mit Behinderungen vor, etwa angepasste Curricula und Prüfungsmethoden (§ 42 Abs 11, § 63 Abs 1 Z 11), Ausnahmen von der Mindeststudienleistung (§ 63a Abs 5) und Aufnahmeerleichterungen (§ 52e Abs 3).

Zwischen Forschungseinrichtungen und ihren Beschäftigten besteht ein privatrechtliches Arbeitsverhältnis, das den Anwendungsbereich des BEinstG eröffnet. Nach § 6 Abs. 1a BEinstG sind Arbeitgeber:innen verpflichtet, geeignete und erforderliche Vorkehrungen zu treffen, um Menschen

mit Behinderungen einen gleichberechtigten Zugang zum Arbeitsmarkt sowie zu beruflicher Entwicklung und Weiterbildung zu ermöglichen.

ARBEITSRECHT

Der Hochschulbereich ist sowohl durch sektorale Unterschiede als auch durch institutionsinterne Heterogenität der Beschäftigungsverhältnisse geprägt. Einerseits bestehen zwischen den Sektoren unterschiedliche gesetzliche Rahmenbedingungen und institutionelle Kulturen. Andererseits zeigt sich auch innerhalb einzelner Einrichtungen eine Vielfalt an Beschäftigungsformen – von befristeten Drittmittelstellen über Teilzeitbeschäftigungen bis hin zu unbefristeten Professuren –, die mit unterschiedlichen arbeitsrechtlichen Absicherungen und Beteiligungsmöglichkeiten einhergehen. Dies führt je nach institutioneller Zugehörigkeit und Art des Arbeitsverhältnisses zu ungleichen Bedingungen hinsichtlich des Zugangs zu Schutzmechanismen im Falle von geschlechterbasierter Gewalt oder anderen Formen der Diskriminierung sowie hinsichtlich der Möglichkeiten zur Sanktionierung von Fehlverhalten. Außerdem ergeben sich erhebliche Unterschiede in den Handlungsspielräumen und Unterstützungsangeboten der Einrichtungen.

Universitäten: Das UG regelt für den Bereich der Universitäten die Anwendbarkeit unterschiedlicher gesetzlicher Grundlagen. Ein Teil der Universitätsangehörigen hat nach wie vor ein öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis zur Republik Österreich. Sie sind Beamt:innen und auf sie ist das Beamten-Dienstrechtsgesetz anwendbar. Vertragsbedienstete, die vor dem 1. Jänner 2004 bereits in einem Vertragsbedienstetenverhältnis standen, wurden aufgrund des Universitätsgesetzes zu einer Arbeitnehmerin ihrer Universität und das Vertragsbedienstetengesetz zur Grundlage ihres Arbeitsvertrages. Auf all jene Personen, die nach dem 1. Jänner 2004 angestellt wurden, ist der Kollektivvertrag der Universitäten[63] anwendbar. Für sie gelten allgemein arbeitsrechtliche Bestimmungen, es sei denn, das Universitätsgesetz oder der Kollektivvertrag sieht etwas anderes vor. Für bestimmte Themenbereiche können Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden.

Fachhochschulen bzw. Hochschulen für Angewandte Wissenschaften: Für Mitarbeitende an Fachhochschulen bzw. Hochschulen für Angewandte Wissenschaften findet das allgemeine Arbeitsrecht Anwendung. Im Unterschied zu Universitäten bestehen keine flächendeckenden Kollektivverträge. Stattdessen werden Arbeitsverhältnisse individuell zwischen dem FH-Erhalter und den Arbeitnehmer:innen vereinbart, was zu Unterschieden bei Gehalt, Arbeitszeit und weiteren Bedingungen führen kann. Diese Praxis stellt im österreichischen Kontext eine Ausnahme dar, da rund 98 % der Beschäftigten einem Kollektivvertrag unterliegen.[64] Man kann davon ausgehen, dass das Fehlen einheitlicher kollektivvertraglicher Regelungen Frauen einem erhöhten Risiko für Entgeltbenachteiligungen aussetzt.[65] Darüber hinaus führt die generell schlechtere arbeitsrechtliche Absicherung zu einer erhöhten Vulnerabilität im Hinblick auf andere Formen der Diskriminierung. Betriebsvereinbarungen sind möglich.

Pädagogische Hochschulen: Öffentliche Pädagogische Hochschulen werden als Einrichtung des Bundes im Sinne des § 2 Abs 1 Hochschulgesetz (HG) tätig. Darüber hinaus besteht nach § 4 Abs 1 HG

[63] Kollektivvertrag der ArbeitnehmerInnen der Universitäten, **https://uniko.ac.at/organisation/dachverband/kollektivvertrag/** (abgerufen am 18.05.2025).
[64] Die Gewerkschaft der Privatangestellten forderte 2024 die Fachhochschul-Konferenz auf, einen Dachverband der Dienstgeber zu gründen, um die Kollektivvertragsfähigkeit zu erlangen. Siehe: **https://www.gpa.at/kollektivvertrag/forschung-und-bildung/fachhochschulen/wir-brauchen-einen-kollektivvertrag-fuer-oesterreichische-fachhochschulen** (abgerufen am 16.05.2025).
[65] *Grimm/Lang/Stephan*, Tarifverträge und die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen: Empirische Evidenz aus Zerlegungsanalysen, in: Industrielle Beziehungen - Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management, Bd. 3, 2016.

die Möglichkeit, vom Bund verschiedene Rechtspersonen als Träger privater Pädagogischer Hochschulen oder Hochschullehrgänge anzuerkennen. Beschäftigte an Pädagogischen Hochschulen können unterschiedlichen Regelungsregimen unterliegen, so etwa dem Beamtendienstrechtsgesetz, dem Vertragsbedienstetengesetz und dem Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz.[66] An privaten pädagogischen Hochschulen kommt es auch zum Abschluss privatrechtlicher Arbeitsverträge.

Privatuniversitäten und Privathochschulen: Beschäftigte an Privatuniversitäten und Privathochschulen stehen in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis. Die arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen hängen stark vom jeweiligen Träger ab und können entsprechend variieren. Es können Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden.

Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen: Die im Rahmen dieser Erhebung zu berücksichtigenden vier Forschungseinrichtungen nach dem Forschungsfinanzierungsgesetz (FoFinaG) im Zuständigkeitsbereich des BMFWF bestehen in unterschiedlichen Rechtsformen. GeoSphere Austria ist eine „Bundesanstalt" für Geologie, Geophysik, Klimatologie und Meteorologie, deren Beschäftigte dem Angestelltengesetz unterliegen, jedoch ist auf sie das B-GlBG anzuwenden (§ 17 Abs 2 GSA-G). Auf Arbeitsverhältnisse zur Akademie der Wissenschaften, die auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhen, ist ebenfalls das Angestelltengesetz anzuwenden (§ 4 Abs 2 ÖAW-Gesetz). Die Ludwig Boltzmann Gesellschaft ist ein Verein, der mit seinen Beschäftigten privatrechtliche Arbeitsverträge abschließt. Das Institute of Science and Technology – Austria ist eine juristische Person des öffentlichen Rechts mit eigener Rechtspersönlichkeit, auf deren Beschäftigte das Angestelltengesetz anzuwenden ist (§ 10 ISTAG).

Privatrechtliche Dienstverhältnisse

Privatrechtliche Arbeitsverhältnisse werden durch einen Arbeitsvertrag zwischen Arbeitgeber:in und Arbeitnehmer:in begründet, der eine individuelle Grundlage des jeweiligen Arbeitsverhältnisses darstellt. Dabei gilt der Grundsatz, dass arbeitsvertragliche Regelungen nicht zum Nachteil der Arbeitnehmer:in von zwingenden Bestimmungen abweichen dürfen, die gesetzlich, kollektivvertraglich oder durch Betriebsvereinbarungen normiert sind.

Arbeitgeber:innen sind gesetzlich verpflichtet, nicht nur die physischen und materiellen Interessen ihrer Arbeitnehmer zu schützen, sondern auch ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das die Persönlichkeitsrechte respektiert.[67] Arbeitgeber:innen trifft in diesem Zusammenhang eine umfassende Fürsorgepflicht, die sich aus § 1157 Abs 1 ABGB und § 18 AngG ableiten lässt. Diese verpflichtet sie dazu, die Würde der Arbeitnehmer:innen zu schützen, und sie keiner Erniedrigung, Ungleichbehandlung oder Willkür auszusetzen.[68] Nach überwiegender Ansicht ergibt sich aus der Fürsorgepflicht der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz: der:die Arbeitgeber:in ist aufgrund seiner Fürsorgepflicht verpflichtet, alle berücksichtigungswürdigen immateriellen und materiellen Interessen zu schützen und Arbeitnehmer:innen in gleichen Situationen gleich zu behandeln. [69] Daraus resultiert auch die Pflicht, Arbeitnehmer:innen vor geschlechterbasierter Gewalt zu schützen. Sexuelle Belästigung stellt etwa einen wichtigen Grund dar, der es dem:der Arbeitgeber:in ermöglicht, das Arbeitsverhältnis aufzulösen.[70] Damit wird einerseits der Schutz der belästigten Person garantiert,

[66] So etwa § 18 Abs 1 Z 1-3 HG.
[67] *Hopf,* Belästigung in der Arbeitswelt, in: Kuras/Neumayr/Spenling (Hrsg.), Festschrift Bauer/Maier/Petrag Beiträge zum Arbeits- und Sozialrecht, 2004, 147-174, 157.
[68] OGH 13.06.2002, 8 ObA288/01p.
[69] *Krejci*, Antidiskriminierung, Privatautonomie und Arbeitnehmerschutz, in: DRdA – Das Recht der Arbeit, Heft 297, 2005, 383ff.
[70] OGH 29.10.2010, 9ObA13/10t.

andererseits stellt dies eine Abhilfe-Maßnahme gemäß § 6 Abs 1 Z 2 GlBG dar. [71] Die Verpflichtung, Abhilfe bei (sexueller) Belästigung zu schaffen, ist Ausdruck der Fürsorgepflicht.[72]

Auf Seiten der Arbeitnehmer:innen steht der Fürsorgepflicht eine Treue- bzw. Interessenwahrungspflicht gegenüber.[73] Diese verpflichtet Arbeitnehmer:innen, die Interessen der Arbeitgeber:innen zu wahren, betriebliche Schäden abzuwenden und auch selbst keine schädigenden Handlungen zu setzen. Daraus lässt sich auch ableiten, dass sich Arbeitnehmer:innen gegenüber ihren Kolleg:innen angemessen zu verhalten haben. Resultieren aus Belästigungen Krankenstände, Leistungsabfälle oder Häufungen von Fehlern bei der belästigten Person, so verletzt dies eindeutig die Interessen des:der Arbeitgeber:innen.

Weiters lässt sich daraus auch eine Verpflichtung zur Meldung bestimmter Vorfälle ableiten, insbesondere dann, wenn es sich um gravierende Ereignisse wie Gefährdungen von Leib und Leben oder schwerwiegende strafbare Handlungen (z. B. schwere sexuelle Belästigung) handelt. Ob eine Meldepflicht im konkreten Fall besteht, hängt wesentlich vom arbeitsvertraglichen Aufgabenbereich, etwaigen Kontroll- oder Aufsichtsfunktionen sowie der Schwere des Vorfalls ab.[74] Eine generelle Verpflichtung zur Anzeige sämtlicher Regelverstöße besteht nicht. Das Unterlassen einer Meldung kann jedoch – insbesondere bei schwerwiegenden Vorkommnissen – als Vertrauensbruch gewertet werden und arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.[75] Gleichzeitig birgt die Meldung sensibler Vorfälle wie geschlechterbasierter Gewalt erhebliche Risiken für Betroffene und Hinweisgeber:innen, denn in hierarchischen Strukturen besteht die Gefahr von Repressalien und Stigmatisierung.

Wahrung der Fürsorgepflicht (Sanktionsmöglichkeiten)

Zur Wahrung der Fürsorgeverpflichtung in individuellen Fällen stehen dem:der Arbeitegeber:in unterschiedliche Möglichkeiten zur Verfügung, wobei die Wahl der Mittel grundsätzlich frei ist.[76] Sie sind so zu wählen, dass die betroffene Person sowie weitere potentielle betroffene Arbeitnehmer:innen vor weiteren Übergriffen geschützt werden. Gleichzeitig soll die Maßnahme angemessen im Hinblick auf die Schwere der Handlung sein. Um auf Fälle geschlechterbasierter Gewalt angemessen zu reagieren, stehen Arbeitgeber:innen also verschiedene arbeitsrechtliche Instrumente zur Verfügung. Diese reichen von Abmahnungen über Versetzungen bis hin zur einseitigen Beendigung von Arbeitsverhältnissen aus wichtigem Grund. Die konsequente Anwendung dieser Sanktionsmöglichkeiten dient nicht nur dem individuellen Schutz betroffener Personen, sondern ist auch Ausdruck einer institutionellen Verantwortung zur Wahrung von Menschenwürde, Gleichstellung und Rechtsstaatlichkeit im Arbeitsumfeld.

Eine Möglichkeit stellt die arbeitsrechtliche **Mediation** dar. Sie ist ein strukturiertes, freiwilliges Verfahren zur Konfliktlösung, das darauf abzielt, arbeitsbezogene Streitigkeiten einvernehmlich zu klären. Ein:e neutrale:r Mediator:in unterstützt die Konfliktparteien (z. B. Arbeitgeber:in und Arbeitnehmer:in oder Kolleg:innen untereinander) dabei, ihre Interessen offenzulegen, gegenseitiges Verständnis zu entwickeln und eigenverantwortlich eine tragfähige Lösung zu erarbeiten. Im Unterschied zu gerichtlichen oder disziplinarrechtlichen Verfahren steht bei der Mediation nicht die

[71] *Hopf/Mayr/Eichinger/Erler*, GlBG – Gleichbehandlung – Antidiskriminierung – Kommentar, Wien 2021, § 6 Rz 14.
[72] *Dullinger/Windisch-Graetz,* § 16 GlBG, in: Windisch-Graetz (Hrsg.), GlBG – Gleichbehandlungsgesetz – Kommentar, 2. Aufl., Wien 2022, Rz 20.
[73] *Brodil/Gruber-Risak*, Arbeitsrecht in Grundzügen, 11. Aufl., 2022, Rz 256.
[74] *Schima*, Arbeitsrechtliche Grenzen der Compliance, in: DRdA – Das Recht der Arbeit, Heft 350, 2014, 197ff.
[75] *Dirnbacher*, Meldewege und Compliance: Beschäftigte im Fokus, in: GRC aktuell: Governance - Risiko - Compliance - Management, 2024, 24.
[76] Siehe auch OGH 26.11.2012, 9 ObA 131/11x.

Klärung von Schuld oder Rechtsverstößen im Vordergrund, sondern der Erhalt oder die Wiederherstellung eines funktionierenden Arbeitsverhältnisses bzw. eines respektvollen Miteinanders. Gerade bei Konflikten mit interpersonaler Dimension – etwa im Zusammenhang mit Mobbing, Konflikten im Team oder auch bei grenzverletzendem Verhalten – kann Mediation ein wirksames Instrument sein, um Eskalationen vorzubeugen und nachhaltige Lösungen zu fördern. Grenzen der Mediation bestehen dort, wo schwerwiegende Verletzungen der Fürsorgepflicht oder strafbare Handlungen vorliegen. In solchen Fällen sind Arbeitgeber:innen rechtlich verpflichtet, geeignete Schutz- und Sanktionsmaßnahmen zu ergreifen. Eine Mediation kann hier allenfalls ergänzend oder im Rahmen eines professionell begleiteten Aufarbeitungsprozesses eingesetzt werden, sofern dies dem Schutz der betroffenen Person nicht entgegensteht und deren Einverständnis vorliegt.

Eine relativ niedrigschwellige Maßnahme stellt die **Verwarnung** dar. Dabei handelt es sich um eine formlose, nicht sanktionsbewehrte Rüge, mit der Arbeitgeber:innen auf ein Fehlverhalten hinweisen und für den Wiederholungsfall arbeitsrechtliche Konsequenzen in Aussicht stellen können. Eine Verwarnung kann im Personalakt dokumentiert werden, entfaltet jedoch keine unmittelbare disziplinarische Wirkung. Sie ist daher von der qualifizierten Abmahnung zu unterscheiden, die als formale Disziplinarmaßnahme gilt und Voraussetzung für weitergehende arbeitsrechtliche Schritte (z. B. Kündigung) sein kann.

Disziplinarmaßnahmen und Disziplinarstrafen sind nur zulässig, wenn sie in einem anzuwendenden Kollektivvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung vorgesehen sind (§ 102 ArbVG). Sofern keine besondere Disziplinarkommission eingerichtet wurde, bedürfen solche Maßnahmen der Zustimmung des Betriebsrats. Im Kontext geschlechterbasierter Gewalt können Disziplinarmaßnahmen eine wichtige Signalwirkung im Sinne der innerbetrieblichen Nulltoleranzstrategie entfalten.

Eine weitere Sanktionierungsmöglichkeit stellt die vorübergehende Freistellung unter Fortzahlung der Bezüge dar. In diesem Fall verzichtet der:die Arbeitgeber:innen vorübergehend auf die Arbeitsleistung des:der Beschäftigten, ohne dass der Arbeitsvertrag aufgelöst wird. Die Freistellung dient der kurzfristigen räumlichen Trennung und kann insbesondere zu Deeskalation oder bei laufender Sachverhaltsaufklärung hilfreich sein.

Darüber haben Arbeitgeber:innen die Möglichkeit, auf Fehlverhalten mit einer **Versetzung** zu reagieren. Unter Versetzung im Sinne des § 101 ArbVG wird jede wesentliche Veränderung der Arbeitsaufgaben, des Arbeitsortes oder eine gravierende Änderung der Arbeitszeit verstanden.[77] Dauerhafte Versetzungen (ab voraussichtlich 13 Wochen) sind dem Betriebsrat unverzüglich mitzuteilen und auf dessen Verlangen zu beraten. Liegt mit der Versetzung eine Verschlechterung der Entlohnung oder sonstiger Arbeitsbedingungen vor, ist die Zustimmung des Betriebsrats erforderlich (§ 101 Abs 1 ArbVG). Bei Fällen geschlechterbasierter Gewalt ist besonders zu beachten, dass eine Versetzung nicht zu einer Benachteiligung der betroffenen Person führen darf[78]. Eine Versetzung darf daher grundsätzlich nicht zulasten jener Person erfolgen, die die Belästigung oder Gewalt gemeldet hat, da dies eine unzulässige Repressalie darstellen würde.

In schwerwiegenden Fällen geschlechterbasierter Gewalt (oder anderen Fehlverhaltens) kann eine Beendigung des Dienstverhältnisses jener Person, die sich gewaltvoll verhalten hat, erforderlich sein.

[77] *Brodil/Gruber-Risak*, Arbeitsrecht in Grundzügen, 11. Aufl., Wien 2022, Rz 242a.
[78] Vgl. die Ausführungen zum Benachteiligungsverbot S. 32.

Dabei kommen die Beendigung durch einvernehmliche Auflösung, Kündigung oder Entlassung in Frage. Zu bedenken ist zudem, dass bestimmte Personen – etwa Betriebsrät:innen oder Personen mit einem festgestellten Behindertenstatus – einem erhöhten Kündigungs- und Entlassungsschutz unterliegen. **Ordentliche Kündigungen** bedürfen grundsätzlich keiner Begründung. Der Betriebsrat ist über die beabsichtigte Kündigung zu informieren (§ 105 ArbVG) und entsprechende Kündigungsfristen sind einzuhalten. Bei besonders gravierenden Pflichtverletzungen – etwa bei sexuellen Übergriffen, massiver Belästigung oder sonstigen tätlichen oder ehrverletzenden Handlungen – kann eine **Entlassung** ausgesprochen werden. In Frage kommt im Zusammenhang mit geschlechterbasierter Gewalt vor allem der Entlassungsgrund nach § 27 Z 6 AngG: „Tätlichkeiten, Verletzungen der Sittlichkeit oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Dienstgeber, dessen Stellvertreter, deren Angehörige oder gegen Mitbedienstete". Der OGH führt dazu aus, dass eine Entlassung zum einen gerechtfertigt sein kann, *„um die sexuell belästigte Person nicht der Gefahr weiterer Übergriffe auszusetzen, zum anderen aber auch, um sich nicht dem Vorwurf auszusetzen, nicht für geeignete Abhilfe gesorgt zu haben*: *Greift der Arbeitgeber zur Entlassung des Belästigers, dann kommt es darauf an, dass die Weiterbeschäftigung unzumutbar ist. Ob eine sexuelle Belästigung bereits als entlassungswürdig zu qualifizieren ist, hängt…von den Umständen des Einzelfalls ab."*[79] Eine Entlassung führt zur sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses und hat für die entlassene Person erhebliche arbeitsrechtliche Konsequenzen, insbesondere hinsichtlich Abfertigung und Arbeitslosengeldbezug. Der Entlassungsausspruch muss unverzüglich, d. h. ohne schuldhaftes Zuwarten nach Bekanntwerden des Entlassungsgrundes, erfolgen. Der Arbeitgeber kann aber jene Zeit in Anspruch nehmen, um die notwendige Klärung des Sachverhalts vorzunehmen.[80] Über den Ausspruch ist der Betriebsrat sofort zu informieren.

Arbeitnehmer:innenschutz

Neben der arbeitsvertraglich normierten Fürsorgepflicht der Arbeitgeber:innen zielt das Arbeitnehmer:innenschutzrecht darauf ab, das Leben, die Gesundheit, die Würde und die Sittlichkeit der Arbeitnehmer:innen zu schützen (§ 2 ASchG). Während sich der Arbeitnehmer:innenschutz traditionell auf sogenannte „harte" physische Belastungsfaktoren konzentrierte, haben gesetzliche Entwicklungen zu einer Ausweitung auf psychosoziale Belastungen geführt. Dazu zählen unter anderem Mobbing, Diskriminierung und insbesondere auch (sexuelle) Belästigung sowie weitere Formen geschlechterbasierter Gewalt. Diese Veränderungen spiegeln ein wachsendes Bewusstsein für die Bedeutung eines sicheren und respektvollen Arbeitsumfeldes wider.

Der Arbeitnehmer:innenschutz dient dabei nicht nur der Verhütung von Arbeitsunfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen, sondern auch dem langfristigen Erhalt der Arbeitsfähigkeit sowie der menschengerechten Gestaltung der Arbeitsbedingungen.[81] Geschlechterbasierte Gewalt am Arbeitsplatz steht in direktem Widerspruch zu den Grundprinzipien des Arbeitnehmer:innenschutzrechts. Ihre Vermeidung und wirksame Bekämpfung sind somit nicht nur eine Frage individueller Fürsorge, sondern integraler Bestandteil des strukturellen Arbeitsschutzes.

Die Gebote und Verbote des Arbeitnehmer:innenschutzes sind zumeist öffentlich-rechtlicher Natur und werden durch staatliche Verwaltungsbehörden, allen voran durch das Arbeitsinspektorat, überwacht. Gemäß § 3 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes (ASchG) sind Arbeitgeber:innen

[79] OGH 29.10.2010, 9ObA13/10t.
[80] OGH 09.07.1999, 9 ObA173/99b.
[81] *Streithofer*, Einleitung, in: Milanovic/Streithofer (Hrsg.), ASchG - ArbeitnehmerInnenschutzgesetz Kommentar, 8. Aufl., Wien 2025.

verpflichtet, „*für Sicherheit und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer in Bezug auf alle Aspekte, die die Arbeit betreffen, zu sorgen*." Sie haben die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, einschließlich der Maßnahmen zur Verhütung arbeitsbedingter Gefahren, zur Information und zur Unterweisung sowie der Bereitstellung einer geeigneten Organisation und der erforderlichen Mittel. Im Sinne des § 4 ASchG hat eine Evaluierung von Gefahren und Belastungen zu erfolgen. Laut Arbeitsinspektorat hat die Evaluierung unter Berücksichtigung von Gender- und Diversitätsaspekten zu erfolgen. Die Einbeziehung der Genderperspektive muss dazu auf allen betrieblichen Ebenen, bei allen Tätigkeiten und in allen Arbeitsschutzbereichen erfolgen. „Dies unterstützt Chancengleichheit bei sicheren und gesunden Arbeitsbedingungen."[82] Nach der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren ist der:die Arbeitgeber:in dazu verpflichtet, „durchzuführende Maßnahmen zur Gefahrenverhütung" festzulegen. Die Ermittlung und Beurteilung der Gefahren ist, so erforderlich, zu überprüfen und an sich verändernde Umstände anzupassen. Gewalt betrifft nicht alle Arbeitsplätze im gleichen Maße. Die Kombination aus der Zugehörigkeit zu bestimmten Personengruppen, bestimmten Tätigkeiten sowie bestimmten Arbeitsbereichen wirkt sich auf das Gewaltrisiko aus. Kommt es zu physischen oder psychischen Gewaltvorfällen, sind diese in die Arbeitsplatzevaluierung aufzugreifen und zu beurteilen, ob Gewalt eine Gefahr/Belastung im Sinne des Arbeitnehmer:innenschutzes darstellt.[83]

Ab einer bestimmten Größe sieht das ASchG die Einrichtung von Sicherheitsvertrauenspersonen vor. Sie sind niedrigschwellige, innerbetriebliche Ansprechstellen, die Betroffene informieren und unterstützen können. Durch ihre Beratungsfunktion und die Zusammenarbeit mit Arbeitspsycholog:innen und anderen Fachkräften tragen sie dazu bei, ein sicheres und diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld zu schaffen. Ihre Einbindung kann daher ein wichtiger Bestandteil von Maßnahmen zur Vermeidung und Aufarbeitung geschlechterbasierter Gewalt im Betrieb sein.

Kollektives Arbeitsrecht

Regelungen zur Prävention von Gewalt, Diskriminierung und Belästigung können sowohl durch Betriebsvereinbarungen als auch durch Kollektivverträge wirksam eingeführt werden. Dabei handelt es sich um Instrumente des kollektiven Arbeitsrechts, die insbesondere dazu geeignet sind, innerbetriebliche Standards zu etablieren, Meldewege zu regeln sowie Schutz- und Unterstützungsmaßnahmen für Betroffene geschlechterbasierter Gewalt verbindlich festzulegen.

Ihr persönlicher Geltungsbereich ist jedoch rechtlich beschränkt: Betriebsvereinbarungen und Kollektivverträge können ausschließlich auf Arbeitnehmer:innen mit privatrechtlichem Dienstverhältnis Anwendung finden, nicht auf Beamt:innen und Vertragsbedienstete. Ebenso nicht umfasst sind freie Dienstnehmer:innen, Werkvertragsnehmer:innen sowie Studierende. Die klare Abgrenzung des Anwendungsbereichs ist bei der Implementierung betrieblicher Maßnahmen und Angebote bei geschlechterbasierter Gewalt zu beachten, um die Schutzwirkung sicherzustellen.

In **Betriebsvereinbarungen** haben Unternehmen und Betriebsräte die Möglichkeit, verbindliche Maßnahmen zu definieren, die Diskriminierung, Mobbing und Belästigung – etwa aufgrund von Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Alter, sexueller Orientierung oder einer Behinderung –

[82] *Arbeitsinspektion*, Gender und Diversität, **https://www.arbeitsinspektion.gv.at/Uebergreifendes/Gender_und_Diversity/Gender_Mainstreaming_im_Sicherheits-_und_Gesundheitsschut.html** (abgerufen am 22.05.25).
[83] **https://www.arbeitsinspektion.gv.at/Uebergreifendes/Gender_und_Diversity/Gender_Mainstreaming_im_Sicherheits-_und_Gesundheitsschut.html#heading_Zielgruppenwirksamer_Arbeitsschutz** (abgerufen am 16.05.25).

vorbeugen und sanktionieren. Solche Vereinbarungen können konkrete Verhaltensregeln, Beschwerdemechanismen, Schutzmaßnahmen für Betroffene und Sanktionen bei Verstößen vorsehen.

Dem Betriebsrat kommt nach dem Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) außerdem ein umfassendes Mitwirkungsrecht in sozialen (Angelegenheiten, die mehrere Arbeitnehmer:innen betreffen), personellen (Einzelentscheidungen wie Versetzungen oder Beendigung von Dienstverhältnissen) und wirtschaftlichen Angelegenheiten zu (§§ 89 ff ArbVG). Dazu zählen auch Maßnahmen im Zusammenhang mit der Prävention und Vorfällen von geschlechterbasierter Gewalt am Arbeitsplatz. Das ArbVG verpflichtet den:die Arbeitgeber:in aber nicht dazu, beantragte Maßnahmen allein aufgrund eines Antrags des Betriebsrats umzusetzen.[84] Zudem hat der Betriebsrat auch die Möglichkeit einer Antragstellung bei der Gleichbehandlungskommission.

Im Falle einer Meldung geschlechterbasierter Gewalt ist der Betriebsrat nicht nur berechtigt, sondern auch verpflichtet, die Einhaltung der Fürsorgepflicht durch den:die Arbeitgeber:in zu überwachen (§ 1157 ABGB, § 18 AngG). Er hat darauf zu achten, dass umgehend angemessene Schutzmaßnahmen zugunsten der betroffenen Person ergriffen werden, etwa durch Abhilfe im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes (§ 6 Abs 1 Z 2 GlBG) sowie durch die Vermeidung weiterer Belästigungen oder Repressalien.

Wird die von geschlechterbasierter Gewalt betroffene Person infolge einer Meldung geschlechterbasierter Gewalt versetzt, so kann dies eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme im Sinne des § 101 ArbVG darstellen. Wenn sich dadurch die Entlohnung oder sonstigen Arbeitsbedingungen verschlechtern, ist die Zustimmung des Betriebsrats erforderlich. Kommt es in Folge der Meldung eines Vorfalls zu einer Beendigung des Dienstverhältnisses, ist der Betriebsrat über die beabsichtigte Kündigung oder Entlassung (§§ 105 bzw. 106 ArbVG) vorab zu informieren. Binnen einer Woche kann er Einspruch erheben, etwa wenn der Verdacht besteht, dass die Kündigung im Zusammenhang mit einer diskriminierungsbezogenen Beschwerde erfolgt ist. Ein solcher Einspruch ermöglicht es dem Betriebsrat, die Kündigung gerichtlich anzufechten, um die betroffene Person zu entlasten.

Dem Betriebsrat steht weiters das Recht zu, Vorschläge betreffend die „betriebliche Frauenförderung sowie Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Beruf“ zu machen (§ 92b Abs 2 ArbVG). Dies können auch die Themenbereiche der sexuellen Belästigung oder Diskriminierung umfassen. Entsprechende Maßnahmen sind bei den Arbeitgeber:innen zu beantragen und müssen von diesen beraten werden. Es ist ratsam, die erarbeiteten Maßnahmen und Inhalte in eine Betriebsvereinbarung einfließen zu lassen bzw. dort zu regeln (§ 97 Abs 1 Z 25 ArbVG).[85] Zu beachten ist, dass die Gleichstellungspläne und Frauenförderungspläne der Universitäten dieselben Themenbereiche wie eine Betriebsvereinbarung behandeln können. Wenn die Dokumente abweichende Regelungen vorsehen, kann dies zu Ambivalenz führen. In solchen Fällen sollte unter Berücksichtigung der Qualität der § 20b-Pläne als Satzungsteile, angestrebt werden, die Vorschriften

[84] *Mazal*, § 7 GlBG, in: Windisch-Graetz (Hrsg.), GlBG – Gleichbehandlungsgesetz – Kommentar, 2. Aufl., Wien 2022, Rz 52.
[85] *Arbeiterkammer Oberösterreich*, Sexuelle Belästigung im Betrieb, **https://ooe.arbeiterkammer.at/service/betriebsrat/ratgeber/B_2022_Sexuelle_Belaestigung_im_Betrieb.pdf** (abgerufen am 18.02.2025).

der Betriebsvereinbarungen mit denen der Gleichstellungs- oder Frauenförderungspläne in Einklang zu bringen.[86]

Auch **Kollektivverträge** können Schutzbestimmungen im Zusammenhang mit Diskriminierung und geschlechterbasierter Gewalt enthalten, die für ganze Branchen oder Sektoren gelten. Die in den Verträgen enthaltenen Bestimmungen sind unmittelbar für alle Mitarbeitenden verbindlich. Sozialpartner:innen haben zur Prävention von Gewalt und Belästigung Musterbetriebsvereinbarungen[87] entwickelt bzw. Empfehlungen für deren Ausformulierung abgegeben[88]. Der Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer & Arbeitnehmerinnen der Universitäten regelt in § 4 in welchen Bereichen zu diesem Kollektivvertrag ergänzende Regelungen getroffen werden können. Im Sinne dieser Ermächtigung können gemäß Z 2 Vorkehrungen zur Vermeidung und Bewältigung von innerbetrieblichem Mobbing erlassen werden. Aber auch § 9, der die Pflichten der Vorgesetzten regelt, ermächtigt zu Vorkehrungen zur Vermeidung und Bewältigung von innerbetrieblichem Mobbing. Als Beispiel dafür sei die Betriebsvereinbarung der Universität Innsbruck zum Umgang mit Konflikten[89] zu nennen.

Compliance

Compliance bezeichnet die Gesamtheit aller Maßnahmen eines Unternehmens, die auf die Einhaltung rechtlicher Vorgaben sowie interner Verhaltensstandards und ethischer Richtlinien abzielen. Ziel von Compliance-Systemen ist es, rechtswidriges Verhalten zu verhindern, Regelverstöße frühzeitig zu erkennen und geeignete Maßnahmen zur Aufklärung und Sanktionierung zu ermöglichen. Unternehmen tragen nicht nur eine Verantwortung gegenüber staatlichen Behörden und externen Stakeholdern, sondern auch gegenüber ihren Mitarbeitenden – insbesondere auch im Hinblick auf den Schutz vor Diskriminierung, Machtmissbrauch und Gewalt.

In diesem Zusammenhang stellt geschlechterbasierte Gewalt ein zentrales Compliance-Thema dar: Sie verletzt nicht nur Persönlichkeitsrechte und arbeitsrechtliche Schutzpflichten, sondern kann auch strafrechtlich relevant sein und erhebliche Reputations- und Haftungsrisiken für das Unternehmen mit sich bringen. Ein funktionierendes Compliance-System muss daher auch Vorkehrungen zur Verhinderung und Ahndung geschlechterbasierter Gewalt beinhalten.

Compliance kann insofern eine eigene Rechtsquelle darstellen, als Unternehmen eigene Verhaltensregeln (etwa in Codes of Conduct) etablieren, die über den gesetzlichen Mindeststandard hinausgehen können. Diese unternehmensautonom entwickelten Verhaltensstandards entfalten insbesondere dort rechtliche Relevanz, wo gesetzliche Regelungen lückenhaft sind oder nur einen Rahmen vorgeben. Die verbreitete tatsächliche Befolgung interner oder branchenüblicher Standards durch Unternehmen kann dazu führen, dass diese Maßstäbe als Ausdruck objektiv gebotener Sorgfalt

[86] *Benke/Holzleithner*, § 20b UG, in: Perthold-Stoitzner (Hrsg.), UG 2002 – Kommentar zum Universitätsgesetz, 4. Aufl., Wien 2024, Rz 42.
[87] z.B.: Vida Muster-Betriebsvereinbarung zum Schutz vor Diskriminierung, Gewalt und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, **https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjSoN_RhtiNAxVl_7sIHb_2N1AQFnoECBYQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.vida.at%2Fcontent%2Fdam%2Fvida%2Fdownloads%2Fbetriebsrat%2Fvida-Muster-Betriebsvereinbarung-Schutz-vor-Gewalt.pdf&usg=AOvVaw2KkmkMQlKUaqhVA12cf7AQ&opi=89978449** (abgerufen am 11.02.25).
[88] Empfehlung der Sozialpartner, Bausteine einer Betriebsvereinbarung zu „Belästigung und Gewalt“, **https://www.gesundearbeit.at/content/dam/gesundearbeit/downloads/betiebsvereinbarungen/Empfehlung_der_Sozialpartner__Bausteine_einer_Betriebsvereinbarung_zu_Bel%C3%A4stigung_und_Gewalt.pdf** (abgerufen am 11.02.2025).
[89] Betriebsvereinbarung zum Umgang mit Konflikten der Universität Innsbruck, **https://www.uibk.ac.at/de/personalentwicklung/teams/mediation-konfliktlosung/** (abgerufen am 14.05.2025).

angesehen werden. Im Haftungsfall kann die Nichtbeachtung solcher Standards daher als Sorgfaltspflichtverletzung und somit als rechtswidrig eingestuft werden.[90]

Ein **Code of Conduct (Verhaltenskodex)** stellt ein innerbetriebliches Instrument des Compliance Managements dar, welches Richtlinien für gewünschtes Verhalten enthält. Zumeist legt es das Leitbild und die Werte, denen sich die Organisation verpflichtet fühlt, fest. Es wird außerdem aufgezeigt, welches Verhalten in rechtlicher, ethischer und sozialer Hinsicht gewünscht oder nicht gewünscht wird. Meist enthalten Codes of Conduct umfassende Vorgaben zur Vermeidung von Interessenkonflikten oder Verbote von Vorteilszuwendungen. Sie können aber auch Themenbereiche wie Diskriminierung, Belästigung oder Mobbing regeln. Codes of Conduct haben häufig einen breiten Adressat:innenkreis: Sie richten sich zumeist an alle Personen, die in irgendeiner Form in oder mit der Einrichtung (inter)agieren. Im universitären Kontext zeigt sich, dass Codes of Conduct etwa dazu genutzt werden, Diskriminierungsschutz über das gesetzliche Mindestmaß hinausgehend zu regeln. Im Hinblick auf den Kreis der Mitarbeitenden können sie über den Kollektivvertrag, die Betriebsvereinbarung oder über den Einzelvertrag Verbindlichkeit entfalten.[91] Codes of Conduct können Hinweise auf innerorganisatorische Kontaktstellen enthalten, an die man sich im Falle einer Verletzung der im Code genannten Verhaltensvorschriften wenden kann. Es wird auf den Einzelfall ankommen, welche Sanktionen eine Verletzung nach sich ziehen kann – das kann von arbeitsrechtlichen Sanktionen, einer strafrechtlichen Anzeige bis hin zur Auflösung von Vertragsbeziehungen reichen. Codes of Conduct werden regelmäßig von den obersten Organen der Organisation verabschiedet, es kann aber auch ein mehrstufiger Entwicklungs- und Konsultationsprozess vorausgehen, der eine breite Partizipation und Identifikation mit dessen Inhalten ermöglichen kann.

Bundesdienst

Beamtendienstrecht

Das Beamtendienstrecht in Österreich regelt das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis von Beamtinnen und Beamten und ist vor allem im Beamten-Dienstrechtsgesetz (BDG) verankert. Es unterscheidet sich grundlegend vom allgemeinen Arbeitsrecht, da es nicht auf privatrechtlichen Verträgen basiert, sondern auf speziellen gesetzlichen Bestimmungen, die Rechte und Pflichten wie unter anderem das Disziplinarrecht und das Ende des Dienstverhältnisses detailliert festlegen. Sonderbestimmungen für Hochschullehrende finden sich in Abschnitt 6 des BDG, jene für Hochschullehrpersonen in Abschnitt 6a.

Das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis der Beamt:innen besteht grundsätzlich auf Lebenszeit und kann nur unter sehr engen Voraussetzungen von Arbeitgeber:innenseite beendet werden. Darüber hinaus besteht für diese Gruppe ein umfassendes Disziplinarrecht. Die im privaten Arbeitsvertragsrecht im § 1157 ABGB und in zahlreichen sondergesetzlichen Vorschriften zugunsten des Dienstnehmers bestehende Fürsorgepflicht trifft auch den öffentlich-rechtlichen Dienstgeber nicht nur bei einer vertraglichen Gestaltung des Dienstverhältnisses, sondern auch dann, wenn das Dienstverhältnis durch Ernennungsakt begründet wurde.[92] Der Arbeitsschutz stimmt in weiten

[90] *Schima*, Arbeitsrechtliche Grenzen der Compliance, in: DRdA – Das Recht der Arbeit, Heft 350, 2014, 197ff.
[91] *Schima*, Arbeitsrechtliche Grenzen der Compliance, in: DRdA – Das Recht der Arbeit, Heft 350, 2014, 197ff.
[92] RS0021507.

Bereichen mit jenem der Privatwirtschaft überein. Er ist im Bundesbediensteten-Schutzgesetz verankert. Die Interessen der Bediensteten werden von der Personalvertretung vertreten.

§ 43a BDG stellt klar, dass ein respektvoller und achtungsvoller Umgang im Dienstverhältnis verpflichtend ist. Es wird betont, dass alle Beteiligten im öffentlichen Dienst zu einem positiven und funktionierenden Arbeitsumfeld beitragen sollen. Die Bestimmung verbietet ausdrücklich jegliches Verhalten, das die menschliche Würde verletzt. Dies umfasst nicht nur direkte Handlungen, sondern auch das Schaffen von Arbeitsbedingungen, die als diskriminierend empfunden werden oder eine solche Wirkung beabsichtigen. Mobbing**,** also gezielte, systematische und über einen längeren Zeitraum andauernde Schikanen, ist damit ausdrücklich untersagt.

Das BDG sieht vor, dass Beamt:innen, die schuldhaft ihre Dienstpflichten verletzen, zur Verantwortung zu ziehen sind (§ 91 Abs 1 BDG). Es handelt sich um eine allgemeine Bestimmung, die keine Aufzählung bestimmter verbotener Verhaltensweisen enthält. Geschlechterbasierte Gewalt gegen Kolleg:innen, Vorgesetzte oder Studierende ist als Dienstpflichtverletzung zu sehen. Als mögliche Sanktionen sieht das Gesetz eine Ermahnung, einen Verweis, eine Geldbuße bis zur Höhe eines Monatsbezugs, eine Geldstrafe in der Höhe von mehr als einem Monatsbezug bis zu fünf Monatsbezügen oder die Entlassung vor (§§ 20, 91 ff BDG). Disziplinarverfahren gegen Beamt:innen werden mit Bescheid der Bundesdisziplinarbehörde eingeleitet, wenn aufgrund der Disziplinaranzeige ausreichende Verdachtsmomente für das Vorliegen einer Dienstpflichtverletzung bestehen.[93]

Zu den wesentlichen Voraussetzungen einer Suspendierung – einer vorläufigen Enthebung der Dienstpflichten unter Kürzung der Bezüge gemäß § 112 Abs 1 BDG – zählen die Gefährdung der wesentlichen Interessen des Dienstes, die Gefährdung des Ansehens des Amtes sowie die Art und Schwere der Dienstpflichtverletzung. Eine Suspendierung bedarf keiner Zustimmung der Personalvertretung; auch muss die Dienstpflichtverletzung nicht nachgewiesen sein, es reichen hinreichende tatsächliche Anhaltspunkte. Die vorläufige Suspendierung kann durch die Dienstbehörde erfolgen; diese hat in weiterer Folge die Entscheidung der Disziplinarbehörde vorzulegen. Geschlechterbasierte Gewalt kann ebenso eine schwere Dienstpflichtverletzung darstellen wie etwa andere Formen von Diskriminierung oder Mobbing. Wenn sexuelle Belästigung und/oder Mobbing zu einer schweren Belastung des Betriebsklimas führen, dann ist eine Suspendierung gerechtfertigt, auch bei nur geringen Verdachtsgründen und geringer Schwere der Dienstpflichtverletzung.[94]

Für öffentlich Bedienstete ist eine Verpflichtung zur Meldung bestimmter Vorfälle – etwa gravierender Fälle von geschlechterbasierter Gewalt – in dienstrechtlichen Vorschriften normiert, etwa in §§ 53 und 54 BDG, wo eine Meldepflicht bei Verdacht strafbarer Handlungen oder dienstlicher Anliegen vorgesehen ist. Verletzungen solcher Meldepflichten können disziplinarrechtlich geahndet werden.[95]

Das B-GlBG sieht in § 9 ausdrücklich vor, dass Diskriminierung auf Basis des Geschlechts eine Verletzung der Dienstpflichten darstellt. Jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung gemäß den §§ 4 bis 8a B-GlBG durch eine Bedienstete oder einen Bediensteten gilt als Verstoß gegen die dienstrechtlichen Verpflichtungen und ist entsprechend zu verfolgen.

[93] **https://www.bundeskanzleramt.gv.at/bundeskanzleramt/unabhaengige-verwaltungsbehoerden/bundesdisziplinarbehoerde.html** (abgerufen am 16.05.2025).
[94] *Bundesministerium für Inneres*, Die Enthebung vom Dienst, in: Öffentliche Sicherheit 9-10, 2020, 116, **https://www.bmi.gv.at/magazinfiles/2020/09_10/dienstrecht_bf_20200917.pdf** (abgerufen am 14.5.2025).
[95] *Dirnbacher*, Meldewege und Compliance: Beschäftigte im Fokus, in: GRC aktuell: Governance - Risiko - Compliance - Management, 2024, 24.

Vertragsbedienstetenrecht

Im Hinblick auf einen achtungsvollen Umgang am Arbeitsplatz verweist das Vertragsbedienstetengesetz (VBG) auf die entsprechende Bestimmung im § 43a BDG. Unterschiedlich geregelt ist hingegen das Disziplinarrecht. Für Vertragsbedienstete sowie andere Beschäftigte gibt es keine dem Disziplinarrecht für Beamt:innen entsprechenden Regelungen. Dennoch stellt geschlechterbasierte Gewalt auch für diese Beschäftigtengruppen eine schwerwiegende Pflichtverletzung dar. In Abhängigkeit von der Schwere des Verstoßes kann dies eine Beendigung des Dienstverhältnisses rechtfertigen. Für Vertragsbedienstete gelten die Kündigungs- und Entlassungsgründe nach dem VBG. Eine Kündigung kommt zum Beispiel bei einer groben Verletzung der Dienstpflichten in Betracht (§ 32 Abs 2 Z 1 VBG). Ein wichtiger Grund, der den Dienstgeber zur vorzeitigen Auflösung des Dienstverhältnisses (Entlassung) berechtigt, liegt insbesondere vor, wenn die:der Vertragsbedienstete:r sich einer besonders schweren Verletzung der Dienstpflichten oder einer Handlung oder einer Unterlassung schuldig macht, die ihn des Vertrauens des Dienstgebers unwürdig erscheinen lässt, insbesondere wenn er sich Tätlichkeiten oder erhebliche Ehrverletzungen gegen Vorgesetzte oder Mitbedienstete zuschulden kommen lässt.[96] Der Dienstgeber darf das Verhalten der belästigenden Person mit der sofortigen Beendigung ihres Dienstverhältnisses beantworten, um sich unter anderem nicht dem Vorwurf auszusetzen, nicht für geeignete Abhilfe gesorgt zu haben (§ 8 Abs 1 Z 2 B-GlBG).[97]

Der Rechnungshof stellt fest[98], dass die Dienstpflichten von Beamtinnen und Vertragsbediensteten seit 2009 weitgehend identisch sind, die Systeme zur Sicherung ihrer Einhaltung jedoch unterschiedlich ausgestaltet wurden. Während bei beiden Gruppen Ermahnungen und als schwerwiegendste Konsequenz die Beendigung des Dienstverhältnisses möglich sind, steht für Vertragsbedienstete kein erweiterter Sanktionskatalog (wie Geldbußen) zur Verfügung. Bei Vertragsbediensteten bleibt bei weniger gravierenden Pflichtverletzungen nur die Ermahnung als Sanktion, bevor eine Beendigung des Dienstverhältnisses möglich ist. Für die Einleitung von Kündigung oder Entlassung kommt den Vorgesetzten eine zentrale Rolle zu: Wird eine Ermahnung ausgesprochen, kann das Dienstverhältnis aus demselben Anlass nicht mehr beendet werden, selbst wenn dies sachlich gerechtfertigt gewesen wäre. Zudem muss eine Kündigung oder Entlassung laut ständiger Rechtsprechung der Arbeitsgerichte unverzüglich ausgesprochen werden. Verzögert der/die Vorgesetzte die Weiterleitung des Sachverhalts an die Personalstelle, kann der Auflösungsgrund nicht mehr erfolgreich geltend gemacht werden. Eine umfassende Dokumentation durch die Vorgesetzten ist zudem essenziell. Darüber hinaus besteht auf die Möglichkeit der Versetzung des Vertragsbediensteten, sofern dies im dienstlichen Interesse liegt (§ 6 VBG).

Abgrenzung: geschlechterbasierte Gewalt und Mobbing

Von Formen geschlechterbasierter Gewalt ist Mobbing zu unterscheiden. Mobbing ist ein Sammelbegriff für Verhaltensweisen am Arbeitsplatz, die darauf abzielen, eine Person systematisch einzuschüchtern, auszugrenzen oder aus dem Arbeitsverhältnis zu drängen.[99] Dies kann durch Kolleg:innen, aber auch durch Vorgesetzte („Bossing“) erfolgen. Mobbing-Handlungen sind

[96] Vgl. auch OGH 26.05.2004, 9ObA64/04h zur Entlassung eines Vertragsbediensteten.
[97] OGH 26.05.2004, 9 ObA 64/04h.
[98] *Rechnungshof Österreich*, Disziplinarwesen der Bundesbediensteten, in: Reihe BUND 2019/48 Bericht des Rechnungshofes **https://rechnungshof.gv.at/rh/home/home/Disziplinarwesen.pdf** (abgerufen am 16.05.2025).
[99] https://www.wko.at/arbeitsrecht/mobbing-am-arbeitsplatz.

beispielsweise Isolation, Informationsvorenthaltung, Rufschädigung, Beleidigungen und Schikanen, Zuweisung unangenehmer oder sinnloser Aufgaben, oder das Ignorieren einer Person.

Während geschlechterbasierte Gewalt in der Regel einen Einzelakt darstellt und nicht notwendigerweise durch Systematik oder Wiederholung gekennzeichnet ist, zeichnet sich Mobbing durch systematisches, andauerndes und zielgerichtetes Verhalten aus. Es handelt sich um ein langfristiges Machtungleichgewicht, bei dem die schikanierenden Handlungen häufig über einen längeren Zeitraum erfolgen. Trotz dieser Unterschiede kann es eine Wechselwirkung zwischen den beiden Phänomenen geben. So kann geschlechterbasierte Gewalt, die sich über einen längeren Zeitraum erstreckt, als eine Form von Mobbing betrachtet werden. Umgekehrt kann Mobbing, wenn es eine geschlechtsbezogene Komponente hat, auch als geschlechterbasierte Gewalt zu qualifizieren sein. Die Differenzierung ist nicht nur juristisch relevant, sondern auch im Hinblick auf Prävention und Intervention von zentraler Bedeutung, um den spezifischen Schutzbedürfnissen der Betroffenen gerecht zu werden.[100]

Obwohl es bislang keine einheitliche gesetzliche Definition von Mobbing im österreichischen Recht gibt, kann entsprechendes Verhalten eine Vielzahl rechtlicher Konsequenzen nach sich ziehen. Arbeitgeber:innen sind etwa aufgrund ihrer Fürsorgepflicht verpflichtet, Arbeitnehmer:innen vor Mobbing zu schützen, andernfalls Schadensersatzansprüche entstehen können. In schwerwiegenderen Fällen kann auch eine Entlassung des:der Täter:in gerechtfertigt sein.[101] § 43a BDG normiert für Beamt:innen, dass diese „*einander mit Achtung zu begegnen und zu einem guten Funktionieren der dienstlichen Zusammenarbeit beizutragen haben. Sie haben im Umgang miteinander Verhaltensweisen, oder das Schaffen von Arbeitsbedingungen zu unterlassen, die die Würde verletzen, oder dies bezwecken, oder sonst diskriminierend sind*." Mobbing kann eine Dienstpflichtverletzung darstellen.[102] Sofern ein Bezug zu einem der Diskriminierungsgründe des (B-)GlBG besteht, kann eine (sexuelle) Belästigung im Sinne der Gesetze vorliegen und daraus ein entsprechender Schadenersatzanspruch entstehen. Schließlich kann Mobbing auch strafrechtlich relevant sein, wenn Straftatbestände wie Beleidigung, Verleumdung, Nötigung oder Körperverletzung erfüllt sind.

An allen Universitäten wurde Mobbing als Diskriminierungstatbestand in die Gleichstellungspläne aufgenommen und entsprechende Zuständigkeiten etwa des AKG, der Studierendenvertretung oder des Rektorats vorgesehen.[103] Dies bietet einerseits dem Personal zusätzlich zum Betriebsrat eine weitere Anlaufstelle. Besonders wichtig ist jedoch, dass dadurch auch Studierenden eine Möglichkeit geschaffen wird, Unterstützung bei Mobbingvorfällen zu erhalten. [104]

STRAFRECHT

Das Strafrecht spielt eine zentrale Rolle im Umgang mit geschlechterbasierter Gewalt, da es staatliche Reaktionen auf bestimmte Formen von Gewaltverhalten normativ festlegt und damit individuelle Schutzansprüche rechtlich absichert. Geschlechterbasierte Gewalt an Hochschul- und Forschungseinrichtungen beginnt häufig lange bevor strafrechtlich relevantes Verhalten vorliegt. Viele Formen der Gewalt – etwa abwertende Kommentare, herabwürdigende Witze, sexistische

[100] *Merk*, Mobbing. Praxisleitfaden für Betriebe und Organisationen, Wiesbaden 2014, 6f.
[101] OGH 5.4.2000, 9 ObA 292/99b.
[102] Siehe z.B. VwGH 16.10.2001, 2001/09/0096.
[103] *Hölzl/Neuwirth*, Gleichstellungspläne an der Schnittstelle von Frauenförderung und Antidiskriminierung, in: zfhr – Zeitschrift für Hochschulrecht, Hochschulmanagement und Hochschulpolitik, Heft 2, 2020, 37-53, 44.
[104] *Benke/Holzleithner*, § 20b UG, in: Perthold-Stoitzner (Hrsg.), UG 2002 – Kommentar zum Universitätsgesetz, 4. Aufl., Wien 2024, Rz 41.

Mikroaggressionen oder subtile Machtdemonstrationen – bleiben unterhalb der strafrechtlichen Schwelle, können aber dennoch tiefgreifende Auswirkungen auf Betroffene haben. Das Strafrecht greift erst bei bestimmten, gesetzlich definierten Verhaltensweisen wie sexueller Belästigung, Nötigung, Körperverletzung oder Stalking. Für Hochschul- und Forschungseinrichtungen bedeutet dies, dass sie eine besondere Verantwortung tragen, frühzeitig zu sensibilisieren, präventiv zu handeln und klare interne Regelungen zu schaffen, bevor strafrechtliche Reaktionen erforderlich werden. Dieses Kapitel erläutert, ab wann Verhalten strafrechtlich relevant ist und welche Tatbestände im österreichischen Strafrecht zur Anwendung kommen können. Auf bestimmte, in diesem Kontext praxisrelevante Bestimmungen wird vertiefend eingegangen.

Das Strafgesetzbuch und geschlechterbasierte Gewalt

Im österreichischen Strafrecht existiert kein eigenständiger Straftatbestand, der geschlechterbasierte Gewalt in ihrer Gesamtheit erfasst und unter Strafe stellt. Vielmehr handelt es sich um ein Phänomen, das unterschiedliche Ausdrucksformen annehmen kann und dessen strafrechtliche Relevanz je nach konkreter Handlung und Kontext zu beurteilen ist. Nicht alle Formen geschlechterbasierter Gewalt sind strafrechtlich erfasst. Manche Verhaltensweisen – etwa strukturelle Benachteiligung, subtile Formen von Machtausübung oder psychische Gewalt ohne unmittelbare Drohung oder Schädigung – können unterhalb der Strafbarkeitsgrenze bleiben, obwohl sie für Betroffene gravierende Auswirkungen haben können. Soweit geschlechterbasierte Gewalt strafrechtlich relevant ist, kommen unterschiedliche Delikte zur Anwendung. Besonders bedeutsam sind hierbei Straftatbestände, die dem Schutz der sexuellen Integrität und Selbstbestimmung dienen (z. B. Vergewaltigung, sexuelle Belästigung, geschlechtliche Nötigung). Darüber hinaus können auch Tatbestände gegen Leib und Leben (z. B. Körperverletzung), gegen die Freiheit (z. B. gefährliche Drohung) oder gegen die Ehre (z. B. Beleidigung, üble Nachrede) einschlägig sein. Die strafrechtliche Beurteilung geschlechterbasierter Gewalt erfordert somit eine differenzierte rechtliche Analyse einzelner Handlungen unter Anwendung verschiedener Normen, wobei auch der strukturelle und gesellschaftliche Kontext solcher Gewaltformen berücksichtigt werden muss.

Das österreichische Strafgesetzbuch (StGB) verfolgt grundsätzlich einen geschlechtsneutralen Ansatz: Die meisten Straftatbestände sind so formuliert, dass sie unabhängig vom Geschlecht der betroffenen Personen gelten, und schützen damit alle Menschen gleichermaßen vor Gewalt, Nötigung, sexuellen Übergriffen und Diskriminierung. Ist das Geschlecht des Opfers jedoch Motiv für eine Straftat, also etwa im Falle von frauenfeindlichen Aussagen, die den Tatbestand der Beleidigung erfüllen, ist dies als Erschwerungsgrund im Sinne des § 33 Abs 1 Z 5 StGB bei der Strafbemessung zu berücksichtigen. Bei der konkreten Strafbemessung wirkt es sich als straferhöhend aus, wenn die Tat aus rassistischen, fremdenfeindlichen oder anderen besonders verwerflichen Beweggründen, die sich insbesondere gegen Gruppen nach Kriterien wie der Hautfarbe, der Sprache, der Religion oder des Geschlechts richtet, begangen wird.

Das Geschlecht kann aber etwa auch beim Tatbestand der **Verhetzung** relevant sein. § 283 StGB ist erfüllt, wenn jemand vor vielen Menschen zu Gewalt oder Hass gegen Personen aufruft oder auch eine Personengruppe beschimpft, um sie verächtlich zu machen oder sie in ihrer Würde zu verletzen. Das zugrundeliegende Motiv kann darin bestehen, dass das Opfer tatsächlich oder vermeintlich einer bestimmten Gruppe angehört, wobei die Gruppenzugehörigkeit auf Merkmale wie die ethnische Herkunft oder das Geschlecht bezogen wird.

Misogyn motivierte Straftaten werden neben anderen vorurteilsbedingten Straftaten als „**Hasskriminalität** (Vorurteilskriminalität/Hate Crimes)“ seit 2020 statistisch gesondert erfasst.[105] Dabei handelt es sich um vorsätzliche Straftaten, die sich gegen Personen oder Gruppen richten, basierend auf tatsächlicher oder vermeintlicher Zugehörigkeit zu bestimmten sozialen Gruppen wie etwa Geschlecht, ethnischer Herkunft, sexueller Orientierung oder Behinderung. Diese Taten zielen darauf ab, nicht nur das unmittelbare Opfer, sondern auch die gesamte betroffene Gruppe zu verunsichern und einzuschüchtern.

Darüber hinaus wurden in den letzten Jahren zahlreiche Reformen und Ergänzungen vorgenommen, um auf die besonderen Erscheinungsformen, Risiken und Folgen geschlechterbasierter Gewalt sowohl online als auch offline besser zu reagieren. So wurde die Definition von Vergewaltigung, sexueller Belästigung und sexueller Nötigung präzisiert und verschärft. Die Tatbestände der Beharrlichen Verfolgung (Stalking) (§ 107a StGB) und Fortgesetzten Gewaltausübung (§ 107b StGB) adressieren explizit Verhaltensweisen, die häufig in geschlechterbasierten Gewaltkontexten auftreten. Die Aufnahme neuer Delikte und deren Ausweitung wie Cybermobbing (§ 107c StGB „Fortdauernde Belästigung im Wege einer Telekommunikation oder eines Computersystems“) und das unbefugte Herstellen und Verbreiten von Bildaufnahmen intimer Bereiche (§ 120a StGB „unbefugte Bildaufnahmen“) reagieren auf digitale Gewaltformen, von denen insbesondere Frauen und Mädchen betroffen sind. Mit dem „Hass-im-Netz-Bekämpfungsgesetz“ (2021) und dem DSA-Begleitgesetz (2024) wurden Opferschutz und Rechtsdurchsetzung bei Online-Gewalt gestärkt.

In der Praxis stellt sich regelmäßig die Frage, welche Verhaltensweisen geschlechterbasierter Gewalt die Grenze des Strafrechts überschreiten. In den nächsten Absätzen werden auszugweise Grenzfälle aufgezeigt.

Verbale Belästigungen überschreiten die strafrechtliche Grenze, wenn sie z. B. den Tatbestand der Beleidigung (§ 115 StGB) erfüllen. Sie wird erfüllt, wenn eine Person jemanden öffentlich oder vor mehreren Leuten beschimpft, verspottet, am Körper misshandelt oder mit einer körperlichen Misshandlung bedroht. Eine Handlung wird vor mehreren Leuten begangen, wenn sie in Gegenwart von mehr als zwei vom Täter und vom Angegriffenen verschiedenen Personen begangen wird und diese sie wahrnehmen können.[106] Von der Beleidigung abzugrenzen sind schwerere Ehrdelikte wie die üble Nachrede (§ 111 StGB), bei der ehrenrührige Tatsachen über eine Person behauptet oder verbreitet werden, und die Verleumdung (§ 297 StGB), bei der wissentlich falsche, ehrenrührige Tatsachen behauptet werden, um das Opfer behördlicher Verfolgung auszusetzen. Sexistische Beleidigungen, Gerüchte über angebliche sexuelle Beziehungen oder gezielte Falschbeschuldigungen sind Beispiele für verbale und psychische Gewalt gegen Frauen und andere Geschlechter. Diese können je nach Ausmaß und Öffentlichkeit strafrechtlich als Beleidigung, üble Nachrede oder Verleumdung verfolgt werden.

Sexuelle Belästigung ist sowohl im Gleichbehandlungsrecht wie im Strafrecht sanktioniert, wobei der Tatbestand im Strafrecht enger gefasst ist. Dieser Umstand führt in der Praxis im Umgang mit derartigen Fällen immer wieder zu Unklarheiten. Gemäß § 218 StGB („Sexuelle Belästigung und öffentlich geschlechtliche Handlungen“) begeht jemand eine sexuelle Belästigung, der eine Person durch eine geschlechtliche Handlung an ihr oder vor ihr unter Umständen, unter denen dies geeignet

[105] *Bundesministerium für Inneres*, Systematische Erfassung von Vorurteilsmotiven bei Strafanzeigen, **https://www.bmi.gv.at/408/Projekt/start.aspx** (abgerufen am 16.05.2025).
[106] *Rami,* § 115 StGB Beleidigung, in: Höpfl/Ratz, Wiener Kommentar zum Strafgesetzbuch, 2. Aufl., Wien 2018.

ist, berechtigtes Ärgernis zu erregen, belästigt, sofern die Tat nicht nach einer anderen Bestimmung mit strengerer Strafe bedroht ist. Zusätzlich ist auch strafbar, wer eine andere Person durch eine intensive Berührung einer der Geschlechtssphäre zuzuordnenden Körperstelle in ihrer Würde verletzt (§ 218 Abs 1a StGB). § 218 StGB umfasst somit Handlungen wie Po-Zwicken, Brustberührungen sowie Masturbation oder Entblößen der Genitalien vor einer Person. § 218 StGB ist ein Vorsatzdelikt, verlangt also vom Täter zumindest bedingten Vorsatz auf alle Tatbestandsmerkmale. Absicht verlangt die Bestimmung nicht. Auch diesbezüglich unterscheidet sich der Tatbestand von jenem im Gleichbehandlungsrecht, wo Verschulden keine Voraussetzung darstellt.

Sexuelle Belästigung ist von anderen **Sexualdelikten** wie Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung (§ 205a StGB) sexueller Nötigung (§ 201 StGB) oder Vergewaltigung (§ 202 StGB) abzugrenzen, bei denen Gewalt, erheblicher Zwang oder Drohung angewendet wird und die mit deutlich höheren Strafen bedroht sind.

Cybermobbing (§ 107c StGB) schützt die psychische Gesundheit und Privatsphäre, indem es fortgesetzte, schwerwiegende Belästigungen über elektronische Kommunikationsmittel unter Strafe stellt, die die gemobbte Person unzumutbar in ihrer Lebensführung beeinträchtigen. Handlungen gelten als Cybermobbing, wenn sie die Person für eine größere Zahl Menschen wahrnehmbar an ihrer Ehre verletzen oder Informationen über den höchstpersönlichen Lebensbereich der Person ohne deren Zustimmung für eine größere Zahl von Menschen wahrnehmbar machen. Konkret kann das zum Beispiel durch die Verbreitung von Lügen, die Veröffentlichung intimer Details, Nacktfotos oder manipulierter Fotos erfolgen.[107]

Die **beharrliche Verfolgung (§ 107a StGB, Stalking)** schützt die persönliche Freiheit und psychische Unversehrtheit, indem sie wiederholte Belästigungen und Nachstellungen, die das Leben des Opfers unzumutbar beeinträchtigen, unter Strafe stellt. Typische Verhaltensweisen sind das ständige Aufsuchen der Nähe des Opfers, unerwünschte Kontaktaufnahmen oder das Verbreiten persönlicher Informationen. Stalking kann sich in unterschiedlichen Formen äußern, etwa durch wiederholte Kontaktaufnahmen über soziale Medien oder Telefon. Ebenso kann es durch physische Präsenz der stalkenden Person am Arbeitsplatz, vor der Wohnung oder bei Einrichtungen wie Kindergarten oder Schule erfolgen. Häufig werden Gegenstände oder schriftliche Mitteilungen hinterlassen oder das soziale Umfeld der betroffenen Person – etwa Freund:innen und Familienangehörige – kontaktiert. Die Verhaltensweisen können sich im Zeitverlauf verändern und eskalieren; nicht selten gehen mit dem Stalking Drohungen oder auch physische Gewalt einher.[108]

Strafverfolgung im Kontext von Hochschulen und Forschungseinrichtungen

Nach § 80 StPO ist grundsätzlich jede Person berechtigt, eine Anzeige bei der Polizei oder bei der Staatsanwaltschaft zu machen. Zeug:innen oder Betroffene müssen keine negativen Konsequenzen fürchten, es sei denn, Aussagen werden bewusst falsch gemacht. Dann wäre das Vorliegen von falscher Beweisaussage (§ 288 StGB) oder Verleumdung (§ 297 StGB) zu prüfen.

Im Vergleich zum Anzeigerecht von Privatpersonen unterliegen Behörden und öffentliche Dienststellen einer Anzeigepflicht, wenn sie im Rahmen ihrer Tätigkeit Kenntnis von strafrechtlich relevanten Handlungen erlangen, die ihren gesetzlichen Wirkungsbereich betreffen. Diese

[107] **https://www.wien.gv.at/menschen/frauen/stichwort/gewalt/cyber-gewalt/cyber-mobbing.htm** (abgerufen am 15.05.2025).
[108] **https://www.gewaltschutzzentrum.at/wien/stalkingberatung/** (abgerufen am 26.05.2025).

Verpflichtung ist in § 78 StPO sowie im BDG und VBG. niedergelegt.[109] Eine Pflicht zur Anzeige entfällt *„wenn die Anzeige eine amtliche Tätigkeit beeinträchtigen würde, deren Wirksamkeit eines persönlichen Vertrauensverhältnisses bedarf, oder wenn und solange hinreichende Gründe für die Annahme vorliegen, die Strafbarkeit der Tat werde binnen kurzem durch schadensbereinigende Maßnahmen entfallen*.“[110] Die Behörde oder öffentliche Dienststelle hat jedenfalls alles zu unternehmen, was zum Schutz des Opfers oder anderer Personen vor Gefährdung notwendig ist. Universitäten und öffentliche Pädagogische Hochschulen unterliegen als Dienststellen dieser Anzeigepflicht. Fraglich ist, ob inneruniversitäre Anlaufstellen wie der AKG von dieser Pflicht ausgenommen sind.

Im Gegensatz zum Regelfall des Offizialdeliktes, stellen manche Straftaten, wie z. B. die Beleidigung im Sinne des § 115 Abs 1 Z 1 StGB Privatanklagedelikte dar. Sie müssen durch die geschädigte Person selbst verfolgt werden und ihre Privatanklage beim zuständigen Strafgericht erheben. Bei Privatanklagedelikten wird kein Ermittlungsverfahren durchgeführt.[111] Erfolgte die strafbare Handlung allerdings im Netz, kann ein Antrag auf Ausforschung der Täter:innen durch die Behörden gestellt werden. Von Privatanklagedelikten sind wiederum Ermächtigungsdelikte zu unterscheiden, die von der Staatsanwaltschaft nur dann verfolgt werden, wenn sie von der geschädigten Person zur Verfolgung ermächtigt werden. Kriminalpolizei und Staatsanwaltschaft haben „unverzüglich“ bei der berechtigten Person um Ermächtigung anzusuchen. Wird diese nicht erteilt, ist das Verfahren einzustellen.[112] Erfolgte die Beleidigung einer Person z. B. aufgrund ihres Geschlechts oder ihrer ethnischen Zugehörigkeit, ist die Ermächtigung der Polizei oder der Staatsanwaltschaft Voraussetzung für die Strafverfolgung.[113] Auch § 218 StGB, der sexuelle Belästigung und öffentlich geschlechtliche Handlungen verbietet, ist zu weiten Teilen ein Ermächtigungsdelikt.

Es ist festzuhalten, dass die arbeitsrechtliche Verpflichtung zu unverzüglichem Handeln nicht von der Einleitung eines Strafverfahrens abhängt. Arbeitgeber:innen müssen unabhängig davon, ob ein strafrechtliches Verfahren eingeleitet wurde, zeitnah und angemessen auf Hinweise oder Beschwerden reagieren, um die betroffenen Personen vor einem potentiellen weiteren Übergriff zu schützen.

Opfer geschlechterbasierter Gewalt stehen im Strafverfahren häufig vor erheblichen Hürden. Viele Betroffene berichten von Angst vor Stigmatisierung, mangelndem Vertrauen in die Strafverfolgungsbehörden, langwierigen Verfahren und der Gefahr einer Retraumatisierung durch wiederholte Befragungen. Die Beweisführung, insbesondere, wenn Aussage gegen Aussage steht, gestaltet sich oft als schwierig und unterliegt den strengen Beweisanforderungen des Strafverfahrens. Zudem fürchten Betroffene, dass die Einleitung eines Strafverfahrens für sie nachteilige Folgen mit sich bringt. Dies kann die Befürchtung sein, weiteren Aggressionen durch den:die Täter:in ausgesetzt zu werden, mit rechtlichen Retorsionsmaßnahmen konfrontiert zu werden oder Nachteile in ihrem beruflichen oder akademischen Fortkommen zu erleiden.[114] Um die Situation von Opfern im Strafverfahren zu verbessern, steht bestimmten besonders schutzbedürftigen Opfern, etwa Opfern

[109] § 53 BDG, § 5 VBG verweist auf § 53 BDG.
[110] § 78 Abs 2 Z 1 und Z 2 StPO.
[111] § 71 Abs 1 StPO
[112] § 92 Abs 1 StPO.
[113] § 117 Abs 3 StGB
[114] **https://www.derstandard.at/story/2000137372375/warum-viele-verfahren-wegen-sexueller-uebergriffe-eingestellt-werden** (abgerufen am 18.05.25).

von Sexualstraftaten, eine Reihe an speziellen Rechten, wie das der Prozessbegleitung oder das Recht von einer weiblichen Beamtin einvernommen zu werden, zu.[115]

Exkurs: Gewaltschutz

Während Schutz vor Gewalt in den meisten Rechtsordnungen nur durch das Strafrecht geregelt ist, bietet die österreichische Rechtsordnung mit dem Gewaltschutzgesetz[116] einen darüber hinausgehenden Schutz bei Gewalt im sozialen Nahraum. Ziel ist es, Betroffene vor allen Formen von Gewalt im privaten und häuslichen Umfeld zu schützen. Zu den zentralen Schutzmaßnahmen zählen Wegweisungen sowie Betretungs- und Annäherungsverbote. Besteht aufgrund bestimmter Tatsachen – wie vorangegangener gefährlicher Angriffe – die Annahme, dass eine Person (der:die Gefährder:in) einen Angriff auf das Leben, die Gesundheit oder die Freiheit einer Person ausüben könnte, kann durch die Polizei eine Wegweisung ausgesprochen werden. Der:die Gefährder:in kann weiters mit einem Betretungsverbot für die Wohnung, in der die gefährdete Person lebt, sowie einem Annäherungsverbot für den Umkreis von hundert Metern um diese Person belegt werden. Bei einem Verstoß gegen das Betretungs- und Annäherungsverbot sind die Organe des öffentlichen Sicherheitsdienstes ermächtigt, diesen wegzuweisen. Damit wird es der gefährdeten Person ermöglicht, in der Wohnung zu bleiben, statt sie zusätzlich mit der Suche nach einer Unterkunft zu belasten. Für gefährdete Personen stehen Interventionsstellen zur Verfügung. Der:die Gefährder:in hat zeitnah an einer Gewaltpräventionsberatung aktiv teilzunehmen. Das Betretungs- und Annäherungsverbot endet grundsätzlich zwei Wochen nach seiner Anordnung. Wird innerhalb dieser zwei Wochen von der gefährdeten Person ein Antrag auf einstweilige Verfügung beim Bezirksgericht gestellt, wird das Betretungs- und Annäherungsverbot auf längstens vier Wochen ausgedehnt. Auf Antrag der gefährdeten Person kann das Gericht gegenüber einer Person, die einer anderen Person durch einen körperlichen Angriff, eine Drohung mit einem solchen oder ein die psychische Gesundheit erheblich beeinträchtigendes Verhalten das weitere Zusammentreffen unzumutbar macht, eine einstweilige Verfügung erlassen. Die Sicherheitsbehörde ist ermächtigt, bei Vorliegen zwingender Notwendigkeit auf begründeten Antrag des:der Gefährders:in mit Bescheid örtliche oder zeitliche Ausnahmen von dem Betretungs- und Annäherungsverbot festzulegen, sofern schutzwürdige Interessen des Gefährdeten dem nicht entgegenstehen (vgl. § 38a SPG).

RECHTLICHE VORGABEN DER HOCHSCHULSEKTOREN

Im österreichischen Hochschulkontext bestehen erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Sektoren – Universitäten, Fachhochschulen bzw. Hochschulen für Angewandte Wissenschaften, Pädagogischen Hochschulen sowie Privatuniversitäten und Privathochschulen – hinsichtlich rechtlicher Rahmenbedingungen und institutioneller Strukturen. Diese Differenzen betreffen unter anderem das jeweils anwendbare Arbeitsrecht, die Vorgaben zu Prävention und Unterstützungsangeboten bei geschlechterbasierter Gewalt sowie das Maß an Schutz, das Studierenden und Beschäftigten zuteilwird. Auch die vorhandenen Einrichtungen und innerbetrieblichen Anlaufstellen zur Bearbeitung einschlägiger Vorfälle variieren zum Teil deutlich. Im Hinblick auf die Einrichtungen gehen damit außerdem unterschiedliche Verantwortlichkeiten, Aufsichtsmechanismen und Handlungsspielräume einher.

[115] §§ 66, 66a StPO.
[116] Der Schutz vor Gewalt im sozialen Nahraum verteilt sich auf Bestimmungen in mehreren Materiengesetzen: das Sicherheitspolizeigesetz (SPG), die Exekutionsordnung (EO) und das Allgemeine Bürgerliche Gesetzbuch (ABGB).

Während sich diese Heterogenität aus institutioneller Sicht teilweise erklären lässt, ist das damit einhergehende uneinheitliche Schutzniveau aus einer grundrechtlichen und gleichstellungspolitischen Perspektive problematisch. Die Qualität des Schutzes vor geschlechterbasierter Gewalt – etwa durch verbindliche Meldewege, niederschwellige Beratungsangebote oder innerbetriebliche Maßnahmen – darf nicht vom Hochschultyp abhängen. Vielmehr wäre ein sektorenübergreifend vergleichbares Schutzniveau anzustreben, das den Anforderungen Gleichbehandlung und diskriminierungsfreier Bildungseinrichtungen gerecht wird.

Universitäten

Die „Gleichstellung von Frauen und Männern" ist ein leitender Grundsatz der Universitäten[117] – ihre Organe müssen entsprechend handeln. Gleichsam sind die „Gleichstellung der Geschlechter sowie die Frauenförderung" Aufgabe der Universitäten (§ 3 UG). Sie sind damit verpflichtet, Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts und somit auch geschlechterbasierte Gewalt zu verhindern. Dieser Auftrag wird durch die Abhilfeverpflichtung bei (sexueller) Belästigung des B-GlBG sowie die Fürsorgepflichten als Arbeitgeberin ergänzt, woraus sich eine breite Verantwortung ergibt, die sowohl präventive Maßnahmen als auch eine gezielte Reaktion auf Einzelfälle umfasst, um ein diskriminierungsfreies Arbeits- und Studienumfeld zu gewährleisten. Zur in § 44 UG normierten Anwendbarkeit des B-GlBG auf die Universitäten siehe oben, S. 32.

Leistungsvereinbarung und Wissensbilanz

Universitäten sind verpflichtet, im Rahmen ihrer Leistungsvereinbarungen auch „gesellschaftliche Zielsetzungen" zu formulieren, mit denen sie ihren „Beitrag zur Entwicklung der Gesellschaft" darlegen (§ 13 Abs 2 Z 1 lit g UG). Das Gesetz nennt exemplarisch Maßnahmen zur Förderung der sozialen Durchlässigkeit sowie zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen; thematisch können jedoch auch geschlechterbasierte Gewalt oder andere Diskriminierungsformen adressiert werden. Entsprechende Zielsetzungen können zudem im Bereich der Personalentwicklung (§ 13 Abs 2 Z 1 lit a UG) verankert werden. Die Einhaltung der Leistungsvereinbarung wird durch das zuständige Bundesministerium überprüft und kann Auswirkungen auf zukünftige Vereinbarungen und Budgetentscheidungen haben. Wird beispielsweise ein Ziel zur Bekämpfung geschlechterbasierter Gewalt nicht erreicht, können indirekt negative Konsequenzen wie Budgetkürzungen folgen.[118] Ein effektiver Kontroll- oder Sanktionsmechanismus zur Durchsetzung des Frauenförderungsgebots lässt sich daraus jedoch nicht ableiten[119]; die Umsetzung der vereinbarten Leistungen bleibt im Wesentlichen auf Aufsichtsmaßnahmen beschränkt.[120] Ergänzend zur Leistungsvereinbarung können in der Wissensbilanz Indikatoren zur Erfassung von Entwicklungen in den Bereichen Gewaltschutz oder Antidiskriminierung festgelegt werden. Die Wissensbilanz dient damit potenziell der qualitativen Weiterentwicklung und institutionellen Verankerung entsprechender Maßnahmen.[121]

[117] § 2 Z 9 UG; ebenso etwa die soziale Chancengleichheit (Z 10) und die besondere Berücksichtigung der Erfordernisse von behinderten Menschen (Z 11).
[118] *Hofbauer/Knapp*, Diskriminierungsschutz Studierender, in: zfhr – Zeitschrift für Hochschulrecht, Hochschulmanagement und Hochschulpolitik, Heft 1, 2024, 22-39.
[119] *Hölzl/Neuwirth*, Gleichstellungspläne an der Schnittstelle von Frauenförderung und Antidiskriminierung, in: zfhr – Zeitschrift für Hochschulrecht, Hochschulmanagement und Hochschulpolitik, Heft 2, 2020, 37-53, 49.
[120] *Kucsko-Stadlmayer/Haslinger,* § 13 UG, in: Perthold-Stoitzner (Hrsg.), UG 2002 – Kommentar zum Universitätsgesetz, 4. Aufl., Wien 2024, Rz 25.
[121] Ebd. Rz 16.

Frauenförderungsplan und Gleichstellungsplan

Der Frauenförderungsplan und der Gleichstellungsplan sind Bestandteile der Satzung und haben die Qualität einer gesetzesergänzenden Verordnung.[122] Beide Pläne dienen gemäß § 20b Abs 2 UG der Umsetzung der verfassungsrechtlichen Gleichstellungsziele sowie des B-GlBG. Das Recht, diese Pläne sowie Änderungen daran vorzuschlagen, kommt dem AKG zu.[123]

Der Frauenförderungsplan soll die Umsetzung der tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter fördern und hat jedenfalls Maßnahmen zu enthalten, die einer bestehenden Unterrepräsentation sowie Benachteiligungen von Frauen entgegenwirken.[124] Der Gleichstellungsplan wurde mit der UG-Novelle 2015[125] eingeführt, um die Frauenförderungspläne zu ergänzen. Er soll Regelungen zu Gleichbehandlung und Antidiskriminierung enthalten, wobei zum verpflichtenden Inhalt auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium zählt. Es können aber auch weitere einschlägige Angelegenheiten in den Gleichstellungsplan aufgenommen werden – nach den Gesetzesmaterialien „z. B. das Thema Diversität etc.“[126] Sexuelle und geschlechtsbezogene Belästigung soll demnach nicht (mehr) in den Frauenförderungsplänen, sondern in den Gleichstellungsplänen verankert sein.[127] Dies bietet die Möglichkeit, in den Gleichstellungsplänen auch den internen Umgang mit Fällen geschlechterbasierter Gewalt und anderer Diskriminierungsformen sowie entsprechende klare Zuständigkeiten und transparente Abläufe und Strukturen festzulegen. *Hölzl/Neuwirth* haben erhoben, dass alle Gleichstellungspläne Belästigung und sexuelle Belästigung thematisieren.[128]

Frauen- und Gleichstellungspläne können programmatisch, appellativ oder an die Verfügbarkeit von Ressourcen geknüpft sein. Sie können auch rechtliche Pflichten für Universitätsmitglieder begründen, deren Verletzung rechtliche Konsequenzen nach sich zieht.[129] Ein Verstoß gegen Pflichten, die auf Frauenförderungsplänen und Gleichstellungsplänen beruhen, ist grundsätzlich als Dienstpflichtverletzung zu qualifizieren. Bei Verstößen gegen den Frauenförderungs- oder Gleichstellungsplan kann der AKG tätig werden (Beschwerdemöglichkeit an Schiedskommission gemäß § 42 Abs 8 UG). In beiden Plänen besteht die Möglichkeit, die Kompetenzen des AKG und der Schiedskommission (siehe unten) zu erweitern. Eine Erweiterung der gesetzlich festgelegten Diskriminierungsgründe durch die Pläne ist jedoch nicht möglich.[130]

Institutionen an den Universitäten

1. Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist gemäß § 41 Abs 1 B-GlBG und § 42 UG das zentrale Gremium für Gleichstellungsthemen an Universitäten. Ihm kommen die in § 27 B-GlBG normierten Aufgaben zu, wonach er sich mit allen die Gleichbehandlung aufgrund des Geschlechts, die Frauenförderung und die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in ihrem

[122] *Perthold-Stoitzner/Haslinger*, § 19, in: Perthold-Stoitzner (Hrsg.), UG 2002 – Kommentar zum Universitätsgesetz, 4. Aufl., Wien 2024, Rz 11.
[123] § 20b UG bzw. § 41 Abs 2 B-GlBG.
[124] § 20b UG, § 11a Abs 3 B-GlBG.
[125] BGBl I 2015/21.
[126] ErläutRV 369 BlgNR 25. GP 6.
[127] *Benke/Holzleithner*, § 20b UG, in: Perthold-Stoitzner (Hrsg.), UG 2002 – Kommentar zum Universitätsgesetz, 4. Aufl., Wien 2024, Rz 22.
[128] *Hölzl/Neuwirth*, Gleichstellungspläne an der Schnittstelle von Frauenförderung und Antidiskriminierung, in: zfhr – Zeitschrift für Hochschulrecht, Hochschulmanagement und Hochschulpolitik, Heft 2, 2020, 37-53.
[129] *Benke/Holzleithner*, § 20b UG, in: Perthold-Stoitzner (Hrsg.), UG 2002 – Kommentar zum Universitätsgesetz, 4. Aufl., Wien 2024, Rz 10.
[130] Ebd., Rz 40.

Vertretungsbereich betreffenden Fragen im Sinne des B-GlBG zu befassen hat.[131] Erfasst sind damit auch Fälle von sexueller und geschlechtsbezogener Belästigung und anderern Formen geschlechterbasierter Gewalt. Dem AKG obliegt gemäß § 41 Abs 2 Z 1 und Z 2 B-GlBG insbesondere die Erstellung eines Vorschlags für den Frauenförderungsplan (§ 11a Abs 1 B-GlBG) und die Antragstellung auf Erstattung eines Gutachtens an die Gleichbehandlungskommission (§ 23a B-GlBG).

Der AKG soll die Angehörigen und Organe der Universität präventiv beraten und unterstützen, ist aber auch Anlaufstelle für konkrete Einzelfälle. Ihm stehen dafür ein Auskunfts- und Einsichtsrecht gegenüber dem Rektorat, Mitwirkungsrechte bei Personalverfahren, sowie ein Kontrollrecht hinsichtlich geschlechtergerechter Zusammensetzung von Kollegialorganen zu. Der AKG hat weiters das Recht, Beschwerde wegen einer Diskriminierung oder eines Verstoßes gegen das Frauenförderungsgebot oder den Frauenförderungs- und Gleichstellungsplan durch die Entscheidung eines Universitätsorgans bei der Schiedskommission zu erheben.

Die Mitglieder des AKG sind weisungsfrei. Für sie sieht weder das UG noch das B-GlBG Mindestanforderungen zur fachlichen Qualifikation vor. Universitäten haben teilweise Anforderungen (mit Empfehlungscharakter) formuliert, zum Beispiel „Genderkompetenz".132 Für Mitglieder des AKG besteht kein besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz, wie etwa für Mitglieder des Betriebsrats.[133]

Hofbauer/Knapp[134] thematisieren die Unsicherheiten bezüglich der konkreten Aufgaben und Zuständigkeiten der AKG an Universitäten. Besonders unklar ist, ob die Meldung einer Diskriminierung automatisch eine Abhilfeverpflichtung der Universität nach sich zieht und ob der AKG primär den Sachverhalt objektiv aufklären oder lediglich Betroffene unterstützen soll. Diese Unsicherheiten resultieren unter anderem aus der Weisungsfreiheit des AKG, die eine direkte Zurechenbarkeit auf die Universität erschwert. Zudem kann der potenzielle Interessenskonflikt zwischen objektiver Aufklärung und Unterstützungsfunktion die Position des AKG weiter verkomplizieren. Angesichts der unzureichenden gesetzlichen Klarheit empfehlen *Hofbauer/Knapp*, dass Universitäten ihre Satzungen präzisieren. Diese sollten Regelungen zur Verschwiegenheitspflicht der AKG-Mitglieder, deren Verpflichtung zur Sachverhaltsaufklärung sowie zur Zurechenbarkeit von Diskriminierungsfällen auf die Universität und der daraus resultierenden Abhilfeverpflichtung umfassen, um Rechtssicherheit zu gewährleisten.

2. Schiedskommission (§ 43 UG)

Gravierende Konflikte an Universitäten sollen vorrangig durch Mediation gelöst werden, wofür eine Schiedskommission einzurichten ist.[135] Neben der Vermittlung in Streitfällen von Angehörigen der Universität zählt auch die Entscheidung über Beschwerden des AKG wegen einer Diskriminierung auf Grund eines geschützten Merkmals oder auf Grund eines Verstoßes gegen das Frauenförderungsgebot oder gegen den Frauenförderungs- und Gleichstellungsplan durch die Entscheidung eines Universitätsorgans zu den Aufgaben der Schiedskommission. Nicht der Prüfung der

[131] Das geschützte Merkmal Behinderung liegt ex lege nicht im Zuständigkeitsbereich des AKG. Es besteht aber die Möglichkeit, die Zuständigkeit des AKG für den Diskriminierungsgrund der Behinderung etwa im Gleichstellungsplan festzulegen.
[132] *Hölzl*, Die Mitgliedschaft im Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und dessen Zusammensetzung nach der UG-Novelle 2021, in: zfhr – Zeitschrift für Hochschulrecht, Hochschulmanagement und Hochschulpolitik, 2023, 9 (17).
[133] Eine Kündigung oder Entlassung eines Mitglieds des Betriebsrats ist nur mit vorheriger gerichtlicher Zustimmung zulässig. Liegt diese Zustimmung nicht vor, ist die Kündigung bzw. Entlassung rechtsunwirksam, und das Arbeitsverhältnis bleibt aufrecht. Vgl. *Wolligger,* § 120 ArbVG, in: Neumayr/Reissner (Hrsg.), Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht, 3. Aufl., Wien 2018.
[134] *Hofbauer/Knapp*, Diskriminierungsschutz Studierender, in: zfhr – Zeitschrift für Hochschulrecht, Hochschulmanagement und Hochschulpolitik Heft 1, 2024, 22-39, 27.
[135] ErläutRV 1134 BlgNR 21. GP.

Schiedskommission unterliegen gemäß § 43 Abs 2 UG die Leistungsbeurteilung sowie Angelegenheiten, die einem Rechtszug unterliegen. Wird die Schiedskommission durch eine Beschwerde des AKG angerufen, trifft sie eine Entscheidung mittels Bescheid, sofern keine gütliche Einigung zwischen den Parteien erzielt werden kann.

3. Organisationseinheit Gleichstellung

Zusätzlich ist in § 19 Abs 2 Z 7 UG vorgesehen, dass an Universitäten eine Organisationseinheit zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung, der Frauenförderung sowie der Geschlechterforschung eingerichtet wird. Mangels entsprechender Vorgaben werden sie an den einzelnen Universitäten unter unterschiedlichen Namen geführt und sind organisatorisch unterschiedlich eingegliedert. Mitunter werden ihre Zuständigkeiten auch auf mehrere Organisationseinheiten verteilt. Zu den zugewiesenen Aufgaben zählen unter anderem Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Privatleben, Maßnahmen zur Inklusion von Menschen mit Behinderung, die Organisation von Kinderbetreuungsangeboten, aber auch die Förderung und Ermöglichung von Geschlechterforschung. Häufig übernehmen diese Einrichtungen das „Diversitätsmanagement".[136] Typischerweise sind sie auch verantwortlich für Beratungs- und Unterstützungsleistungen bei (sexueller) Belästigung und Mobbing.

Studierende

Studierende und Studienwerber:innen dürfen im Zusammenhang mit ihrem Studium nicht unmittelbar oder mittelbar auf Grund des Geschlechtes, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung diskriminiert werden (§ 42 B-GlBG). Unter den „Studienzusammenhang" fallen die Zulassung zum Studium, der Zugang zu Lehrveranstaltungen, die Anmeldung zu Prüfungen, die Durchführung von Lehrveranstaltungen oder Prüfungen, die Beurteilung des Studienerfolgs, die Betreuung von (Abschluss)Arbeiten sowie die Nutzung von Universitätseinrichtungen. Hierbei handelt es sich um eine demonstrative Aufzählung, es sind daher noch andere Anwendungsbereiche denkbar. Umfasst sind jedenfalls alle Handlungen auf dem Gelände der Universität, etwa in der Bibliothek, im Hörsaal oder in Praxisräumen. Ebenso erfasst sind alle Lehrveranstaltungen (z. B. Exkursionen) oder Prüfungen, auch wenn diese nicht auf dem Gelände der Universität stattfinden. Zur Frage, wie Handlungen zu beurteilen sind, die weiter weg vom „akademischen Betrieb", jedoch mit dem „studentischen Leben" verbunden sind, argumentiert *Benke*, dass auch diese dem Schutz vor Belästigung unterliegen.[137] Dies entspricht dem gesetzlichen Auftrag, eine sichere und respektvolle Studienumgebung zu gewährleisten.

In § 42 Abs 2 B-GlBG wird außerdem explizit festgeschrieben, dass die Belästigung von Studierenden und Studienwerber:innen im Zusammenhang mit ihrem Studium ebenfalls eine Diskriminierung darstellt. Die „allgemeinen" Bestimmungen der §§ 8, 8a und 16 B-GlBG sind entsprechend anzuwenden, wobei zur Anpassung an den Studienkontext begriffliche Änderungen vorzunehmen sind.

Nicht eindeutig aus dem Gesetz ergibt sich, inwiefern Studierende einem Belästigungsverbot unterliegen, also bei belästigenden Handlungen selbst den Rechtsfolgen des B-GlBG unterliegen. Weder das UG noch das B-GlBG enthalten eine Vorschrift, die Studierenden die Belästigung anderer

[136] *Hölzl/Neuwirth*, Gleichstellungspläne an der Schnittstelle von Frauenförderung und Antidiskriminierung, in: zfhr – Zeitschrift für Hochschulrecht, Hochschulmanagement und Hochschulpolitik, Heft 2, 2020, 37-53, 44.
[137] *Benke*, Belästigung unter Studierenden Rechtliche Grundlagen und Sanktionsmöglichkeiten, in: JAS – Journal für Arbeits- und Sozialrecht, 2024, 20-48, 37.

Universitätsangehöriger (Beschäftigter wie Studierender) ausdrücklich verbietet. Die Autorinnen sprechen sich – *Benke*[138] folgend – dafür aus, dass auch Studierenden die Belästigung sowohl ihrer Studienkolleg:innen wie auch des Universitätspersonals verboten ist. Es ist davon auszugehen, dass der Gesetzgeber einen umfassenden Belästigungsschutz auch in der „Studienumwelt" bzw. an Universitäten etablieren wollte. Im Arbeitskontext bietet das Gesetz umfassenden Schutz vor Belästigungen und deckt zahlreiche belästigende Fallkonstellationen ab, etwa solche zwischen Kolleg:innen, durch Vorgesetzte oder von Kund:innen bzw. Dritten. Dieses breite Verständnis soll auch auf den Universitätskontext angewendet werden. Beschäftigte sind in ihrem gesamten Arbeitsverhältnis und -umfeld vor Belästigung geschützt. Dies muss auch Belästigungen durch Studierende miteinbeziehen, da sonst in der Praxis kein umfassender Schutz gegeben wäre. Betreffend Studierende spricht *Benke* von einem „eklatanten Wertungswiderspruch"[139], der entstehen würde, wenn Studierende lediglich vor Übergriffen durch Universitätsbeschäftigte, nicht aber durch Mitstudierende geschützt wären. Daher ist davon auszugehen, dass der gleiche umfassende Belästigungsschutz auch für Studierende gilt, sowohl im Umgang miteinander als auch innerhalb der Studienumwelt insgesamt. Betroffenen Personen stehen alle Rechtsschutzwege des B-GlBG offen, die Täter:innen sind schadenersatzpflichtig.

Zur Frage, welche Sanktionen die Universität gegen Täter:innen aus dem Studierendenkreis setzen kann, sei auf § 68 Abs 1 Z 8 UG verwiesen. Demnach können Studierende vom Studium ausgeschlossen werden, wenn ihre Handlungen eine dauerhafte oder schwerwiegende Gefährdung von Universitätsangehörigen oder Dritten im Rahmen des Studiums darstellen. Eine solche Gefährdung kann durch Akte geschlechterbasierter Gewalt erfüllt sein. Erforderlich ist keine bereits eingetretene Schädigung, sondern lediglich eine nachvollziehbare Gefährdung.[140] Ein Straftatbestand muss jedenfalls nicht erfüllt sein.[141] Der Ausschluss wird durch das Rektorat per Bescheid verfügt, wobei nähere Regelungen in der Satzung festzulegen sind. Der Ausschluss dient dem Schutz aller Personen, die im Studienkontext mit Studierenden in Kontakt treten. Der Ausschluss vom Studium kann nur ultima ratio sein.

Benke[142] verweist außerdem auf die Möglichkeit, ein Hausverbot gegen belästigende Studierende zu verhängen. Die Hausordnung ist als Teil der Satzung der Universität als Rechtsverordnung einzustufen. Sie soll die Sicherheit aller Universitätsangehörigen gewährleisten, sodass alle ihre Aufgaben ungestört und frei von belästigenden Einflüssen wahrnehmen können und begründet entsprechende Rechte und Pflichten. Die Hausordnung kann somit ein selbstständiges Regelwerk zum Schutz vor Belästigung aller Universitätsangehörigen sein und im Umkehrschluss kann ein Verbot von Belästigungshandlungen abgeleitet werden. Es ist zu beachten, dass die Verhängung eines Hausverbots nicht zum Ausschluss vom Studium führen darf. Es muss sichergestellt werden, dass betroffene Personen ihr Studium weiterhin – etwa auf digitalem Weg – fortsetzen können.

Schließlich kann belästigendes Verhalten durch Studierende auch im Rahmen eines Aufklärungsgesprächs adressiert werden. Ein solches kann in der Satzung, etwa im Gleichstellungsplan, vorgesehen werden und lässt sich aus den Zielen und Aufgaben der Universitäten im UG ableiten.[143]

[138] Ebd., 35ff.
[139] Ebd., 36.
[140] *Perthold-Stoitzner*, § 68 UG, in: Perthold-Stoitzner (Hrsg.), UG 2002 – Kommentar zum Universitätsgesetz, 4. Aufl., Wien 2024, Rz 10.
[141] BVwG 16.03.2020, W129 2225014-1.
[142] *Benke*, Belästigung unter Studierenden Rechtliche Grundlagen und Sanktionsmöglichkeiten, in: JAS – Journal für Arbeits- und Sozialrecht, 2024, 20-48, 39; 46.
[143] Ebd., 47.

Da zwischen Studierenden und der Universität kein Dienstverhältnis besteht, sind dienst- oder disziplinarrechtliche Sanktionen gegen Studierende rechtlich nicht möglich. Als einzige im UG vorgesehene Sanktionsmöglichkeit bei schwerwiegendem Fehlverhalten kommt der Ausschluss vom Studium in Betracht. Weitere rechtliche Sanktionen sind derzeit nicht vorgesehen, und den Universitäten fehlt die Regelungskompetenz, eigenständig zusätzliche disziplinarische Maßnahmen gegenüber Studierenden zu etablieren.

Universitäten sind jedenfalls verpflichtet, im Falle von Belästigungen Abhilfe zu schaffen (§ 42 Abs 2 iVm § 8 Abs 1 Z 2 B-GlBG). Dies umfasst auch Belästigungen, die von Studierenden ausgehen bzw. unter Studierenden stattfinden. Unterlässt die Universität die Abhilfe schuldhaft, können Betroffene auch gegen die Universitäten Ansprüche geltend machen. Wie Universitäten diese Abhilfe schaffen, steht Ihnen grundsätzlich frei. *Hofbauer/Knapp* empfehlen, Abhilfemöglichkeiten, etwa Suspendierung oder Ausschluss, in der Satzung festzuschreiben.[144] Eine unzureichende Auseinandersetzung von Universitäten mit möglichen Abhilfemaßnahmen oder dem Thema geschlechterbasierter Gewalt insgesamt könnte als Verletzung ihrer Verpflichtung gewertet werden, bei diskriminierender Belästigung angemessen und wirksam Abhilfe zu schaffen.[145] Die Abhilfeverpflichtung umfasst zum einen eine rasche Reaktion im konkreten Anlassfall. Zum anderen gehört auch eine angemessene Prävention dazu, wie etwa Informations- und Sensibilisierungsmaßnahmen, Aufklärungsarbeit oder die Einrichtung geeigneter Anlaufstellen. Diese Maßnahmen bilden eine zentrale Grundlage für eine „angemessene Abhilfe“ im Falle von Belästigungen, wodurch die Haftung der Universitäten vermieden werden kann.[146]

Fachhochschulen bzw. Hochschulen für Angewandte Wissenschaften

Das Ausbildungsverhältnis an Fachhochschulen bzw. Hochschulen für Angewandte Wissenschaften[147] wird durch einen privatrechtlichen Vertrag (Ausbildungsvertrag) zwischen Erhalter und Studierenden begründet. Im Vergleich zu Universitäten bietet das Fachhochschulgesetz (FHG) weniger detaillierte organisationsrechtliche Vorgaben und Regelungen für den Studienbetrieb. Dies gewährt Fachhochschulen bei den Maßnahmen und Unterstützungsangeboten bei geschlechterbasierter Gewalt einerseits einen größeren Gestaltungsspielraum, um ihre Strukturen und Prozesse an individuellen Anforderungen anzupassen, andererseits fehlen damit verbindliche Vorgaben.

Nach § 2 Abs 5 FHG sind FH-Erhalter verpflichtet, die Gleichstellung der Geschlechter sowie eine ausgewogene Repräsentation in allen Funktionen und Positionen sicherzustellen. Darüber hinaus ist die Erstellung eines Gleichstellungsplans gesetzlich vorgeschrieben. Dieser Plan, der als Teil des Entwicklungsplans vorliegen muss (§§ 8 Abs 2, 8a Abs 1 Z 5 FHG), setzt die verfassungsrechtlichen Vorgaben zur Gleichstellung gemäß Art 7 Abs 2 und Abs 3 B-VG sowie die Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes um. Er regelt Maßnahmen zur Antidiskriminierung, zur Förderung der Geschlechtergleichstellung und zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Fachhochschulen sind zudem verpflichtet, ihre Leistungen und Aktivitäten im Bereich der Geschlechtergleichstellung jährlich

[144] *Hofbauer/Knapp*, Diskriminierungsschutz Studierender, in: zfhr – Zeitschrift für Hochschulrecht, Hochschulmanagement und Hochschulpolitik, Heft 1, 2024, 22-39, 25.
[145] Ebd., 26.
[146] *Benke*, Belästigung unter Studierenden: Rechtliche Grundlagen und Sanktionsmöglichkeiten, in: JAS – Journal für Arbeits- und Sozialrecht, 2024, 20-48, 42.
[147] Gemäß §8 Abs 7 FHG sind Erhalter von Fachhochschulen, die nach den Bestimmungen des HS-QSG akkreditiert sind, berechtigt, die Bezeichnung „Fachhochschule“ oder „Hochschule für Angewandte Wissenschaften“ zu tragen. Da das Gesetz im Übrigen ausschließlich den Begriff „Fachhochschule“ verwendet, wird nur dieser in der folgenden Rechtsanalyse genutzt.

in einem Bericht an die Agentur für Qualitätssicherung und Akkreditierung Austria zu dokumentieren (§ 23 Abs 2 FHG).

FH-Erhalter in der Form juristischer Personen des privaten Rechts haben das GlBG zu beachten (§ 2 Abs 5 FHG). Ob damit auch Studierende dem Schutz des GlBG unterliegen, ist unklar (siehe oben, S. 27). Laut *Hofbauer/Knapp* erstreckt sich dessen Anwendung nur auf das Verhältnis zu Beschäftigten, nicht auf Studierende.[148] Für Studierende enthält das FHG lediglich eine Diskriminierungsschutzklausel im Rahmen des Zulassungsverfahrens. Gemäß § 4 Abs 1 FHG darf bei der Zulassung zum Studium keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der sozialen Herkunft, ethnischen Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Orientierung oder der Staatsbürgerschaft erfolgen. Darüber hinaus fehlen spezifische gesetzliche Regelungen zum Schutz vor Diskriminierung oder geschlechterbasierter Gewalt im Studienverlauf oder im institutionellen Alltag. Ein expliziter Diskriminierungsschutz im Zugang zu Bildung besteht gemäß § 30 GlBG lediglich im Hinblick auf das Merkmal der ethnischen Zugehörigkeit.

Für Beschäftigte von Fachhochschulen gilt das GlBG in vollem Umfang, da sie in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis zum jeweiligen Träger stehen. Damit besteht Schutz vor geschlechterbasierter Diskriminierung, sexueller Belästigung sowie Diskriminierung aufgrund der im GlBG genannten Gründe.

Im Gegensatz zu Universitäten, die gesetzlich zur Einrichtung von Arbeitskreisen für Gleichbehandlungsfragen verpflichtet sind (§ 42 UG), enthält das FHG keine Vorgaben zur Einrichtung institutioneller Anlaufstellen oder Beschwerdemechanismen bei Diskriminierung oder geschlechterbasierter Gewalt. Fachhochschulen müssen daher eigenständig Maßnahmen entwickeln, um Gleichstellung und Schutz vor Gewalt sicherzustellen. In der Praxis existieren diverse Stellen, doch deren Ausgestaltung ist nicht einheitlich geregelt und rechtlich nicht verpflichtend.

Pädagogische Hochschulen

Pädagogische Hochschulen in Österreich unterteilen sich in öffentliche und private Institutionen mit jeweils unterschiedlichen rechtlichen Rahmenbedingungen: Öffentliche Pädagogische Hochschulen agieren gemäß § 2 Abs 1 Hochschulgesetz (HG) als nachgeordnete Dienststellen des Bundes, verfügen jedoch über eigene Rechtspersönlichkeit (§ 3 Abs 1 HG). Private Pädagogische Hochschulen sind in Trägerschaft einer vom Bund verschiedenen Rechtsperson und staatlich anerkannt. Das Rechtsverhältnis zwischen Studierenden und Pädagogischen Hochschulen ist öffentlich-rechtlicher Natur. Studierende werden auf Grundlage eines Antrags und mittels Bescheids zum Studium zugelassen (§ 21 Abs 2 HG).

Öffentliche wie private Pädagogische Hochschulen unterliegen der Aufsicht des:der zuständigen Bundesminister:in, wobei dies die Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen einschließlich der Satzung einschließt (vgl. § 24 Abs 1 und § 7 Abs 3 HG). Er:Sie ist außerdem ermächtigt, Verordnungen und Bescheide von Organen der Pädagogischen Hochschule aufzuheben, wenn diese gegen geltendes Recht oder die Satzung verstoßen (§ 24 Abs 3 HG).

[148] *Hofbauer/Knapp*, Diskriminierungsschutz Studierender, in: zfhr – Zeitschrift für Hochschulrecht, Hochschulmanagement und Hochschulpolitik, 2024, 22-39.

Die Gleichbehandlung und Gleichstellung der Geschlechter ist als leitender Grundsatz im § 9 Abs 6 Z 12 HG verankert.[149] Alle Organe der Pädagogischen Hochschulen sind verpflichtet, ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in allen Bereichen anzustreben und geeignete Maßnahmen wie Frauenförderungspläne umzusetzen (§ 21 Abs 1 HG). Frauenförderungs- und Gleichstellungspläne sind gemäß § 31a HG Bestandteil der Satzung jeder Pädagogischen Hochschule. Sie dienen der Umsetzung verfassungsrechtlicher Vorgaben nach Art 7 Abs 2 und 3 B-VG sowie des B-GlBG. Während die Frauenförderungspläne die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern forcieren, müssen die Gleichstellungspläne unter anderem Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und dem Schutz vor Diskriminierung enthalten.

Laut den Gesetzesmaterialien zu § 9 Abs 6 Z 12 HG gilt für Pädagogische Hochschulen das B-GlBG, jedoch nur für Bundesbedienstete, also das Personal. Für Studienwerber:innen und Studierende findet das B-GlBG keine Anwendung.[150] Es fehlen auch spezielle Regelungen für Pädagogische Hochschulen, wie sie für Universitäten existieren (§§ 41, 42 B-GlBG). Lediglich einige Vorschriften zu Gremien wie dem AKG sind enthalten. Inwiefern Studierende an Pädagogischen Hochschulen dem Schutz des GlBG unterliegen, ist unklar (siehe oben, S. 27).

Gemäß § 21 Abs 2 HG ist an jeder Pädagogischen Hochschule ein AKG einzurichten. Dieser soll Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung durch Hochschulorgane entgegenwirken und Hochschulangehörige und -organe in Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsfragen beraten und unterstützen. Er hat das Recht, Vorschläge für die Frauenförderungs- und Gleichstellungspläne zu erarbeiten und Änderungen anzuregen (§ 31a Abs 1 HG). Weitere Bestimmungen zur Rechtsstellung des AKG enthält das B-GlBG (§ 37 B-GlBG). Im Vergleich zu öffentlichen Universitäten verfügen AKGs an Pädagogischen Hochschulen über weniger weitreichende Befugnisse. Besteht der Verdacht auf Diskriminierung oder einen Verstoß gegen Gleichstellungspläne, kann der AKG innerhalb von zwei Wochen den Hochschulrat oder das zuständige Regierungsmitglied einschalten (§ 21 Abs 9 HG).

Im Rahmen der Zulassung zum Studium sind Pädagogische Hochschulen verpflichtet, Orientierungsveranstaltungen oder Informationen bereitzustellen, die auch über Rechtsgrundlagen zur Frauenförderung und den gesetzlichen Diskriminierungsschutz aufklären (§ 50 HG).

Im Unterschied zu öffentlichen Universitäten fehlen Pädagogischen Hochschulen spezifische Schiedskommissionen, wodurch Studierende und Beschäftigte auf andere Mechanismen des Gleichbehandlungs- und Diskriminierungsschutzes angewiesen sind.

Die rechtliche Stellung der an Pädagogischen Hochschulen beschäftigten Personen ist heterogen: Sie kann etwa dem Beamtendienstrechtsgesetz, dem Vertragsbedienstetengesetz oder dem Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz unterliegen. An privaten Pädagogischen Hochschulen erfolgt die Anstellung zudem häufig auf Grundlage privatrechtlicher Arbeitsverhältnisse. Die Beschäftigten öffentlicher wie privater Pädagogischer Hochschulen unterliegen dem Schutz des B-GlBG.

[149] Ebenso die soziale Chancengleichheit (Z 13) und die besondere Berücksichtigung der Erfordernisse von Menschen mit Behinderungen im Sinne des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes (Z 14).
[150] *Hofbauer/Knapp*, Diskriminierungsschutz Studierender, in: zfhr – Zeitschrift für Hochschulrecht, Hochschulmanagement und Hochschulpolitik, Heft 1, 2024, 22-39, 34f.

Privatuniversitäten und Privathochschulen

Die Rechtsbeziehung zwischen Studierenden und Privatuniversitäten/Privathochschulen[151] basiert auf privatrechtlichen Ausbildungsverträgen (§ 11 Abs 1 PrivHG). Anders als öffentliche Hochschulen unterliegen diese somit keinem hoheitlichen Regelungsrahmen, sondern handeln im privatrechtlichen Kontext. Die Satzungen der Privathochschulen (§ 12 Abs 1 PrivHG) sind privatrechtlicher Akte, vergleichbar mit Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB).[152]

Nach § 5 Abs 5 PrivHG sind Privathochschulen verpflichtet, die Gleichstellung der Geschlechter und eine ausgewogene Repräsentation in allen Positionen und Funktionen zu fördern. Konkretisiert wird dies durch die Vorgaben, dass der Entwicklungsplan die Gleichstellung der Geschlechter berücksichtigen muss (§ 2 Abs 1 Z 2 PrivHG) und die Satzung einen Gleichstellungsplan zu enthalten hat (§ 5 Abs 2 Z 3 PrivHG). Der Gleichstellungsplan dient der Umsetzung verfassungsrechtlicher Vorgaben gemäß Art 7 Abs 2 und 3 B-VG sowie der Bestimmungen des GlBG. Darin sind Maßnahmen zur Antidiskriminierung, zur Förderung der Gleichstellung aller Geschlechter und zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu regeln.[153]

Zwar fordert § 12 Abs 1 Z 6 PrivHG „Regelungen von Verfahren zur Behandlung von Beschwerden“ als studienrechtliche Mindestanforderung, jedoch bleiben diese Regelungen vage. Nach *Hofbauer/Knapp*[154] beziehen sich diese Vorgaben eher auf studienrechtliche Themen wie Zulassung, Prüfungen oder Studienabschluss und nicht auf Maßnahmen zur Antidiskriminierung oder Gleichstellung.

Privathochschulen, die als juristische Personen des privaten Rechts organisiert sind, unterliegen den Vorgaben des Gleichbehandlungsgesetzes. Dennoch bleibt unklar, wie weitreichend der Schutz vor Diskriminierung für Studierende im Verhältnis zu Privatuniversitäten und Privathochschulen ist (siehe oben, S. 27). Während die Gleichstellung der Geschlechter formal durch Satzungen und Entwicklungspläne geregelt werden muss, fehlt es an klaren gesetzlichen Vorgaben für den operativen Diskriminierungsschutz oder konkreten Institutionen zur Umsetzung dieser Ziele. Beschäftigte mit privatrechtlichem Arbeitsvertrag zur Privathochschule unterliegen dem Diskriminierungsschutz des GlBG.

Das PrivHG enthält keine verpflichtenden Maßnahmen zum Diskriminierungsschutz oder zur Gleichstellung. Solche Regelungen können zwar in Gleichstellungsplänen oder Ausbildungsverträgen verankert werden, sind jedoch nicht gesetzlich vorgeschrieben. Darüber hinaus fehlen im PrivHG spezifische Vorgaben für Institutionen oder Anlaufstellen, die den Diskriminierungsschutz von Studierenden oder Beschäftigten sicherstellen.

[151] Unter den in §4 PrivHG vorgesehenen Voraussetzungen kann eine Privathochschule einen Antrag auf Akkreditierung als Privatuniversität stellen. In Österreich gibt es 17 Privatuniversitäten und zwei Privathochschulen. Da das Gesetz überwiegend den Begriff „Privathochschule“ verwendet, wird dieser im Folgenden einheitlich genutzt, schließt aber Privatuniversitäten ein.
[152] *Grimberger/zu Hohenlohe*, Der neue Rechtsrahmen für Privathochschulen und -universitäten, in: zfhr – Zeitschrift für Hochschulrecht, Hochschulmanagement und Hochschulpolitik, Heft 1, 2021, 20-25.
[153] ErläutRV 234 BlgNR 27. GP 10.
[154] *Hofbauer/Knapp*, Diskriminierungsschutz Studierender, in: zfhr – Zeitschrift für Hochschulrecht, Hochschulmanagement und Hochschulpolitik, Heft 1, 2024, 22-39, 31.

ERGEBNISSE DER FRAGEBÖGEN

Im Folgenden soll ein Überblick über die Ergebnisse der Online-Befragung der Hochschul- und Forschungseinrichtungen gegeben werden.

Insgesamt konnten 46 Fragebögen berücksichtigt werden; fünf Fragebögen wurden aus dem Datenset gelöscht, davon zwei aufgrund von fehlenden Antworten (Fragebogen war leer) und drei Fragebögen wurden gelöscht, da diese Einrichtungen mehrfache Fragebögen abgeschickt hatten und per Einrichtung nur ein Fragebogen berücksichtigt wurde. Bei zwei Fragebögen fehlte die Zuordnung zu einem Sektor. Aus den Fragbogenangaben konnte dieser aber eruiert und die Einrichtungen nachträglich zum jeweiligen Sektor hinzugefügt werden.

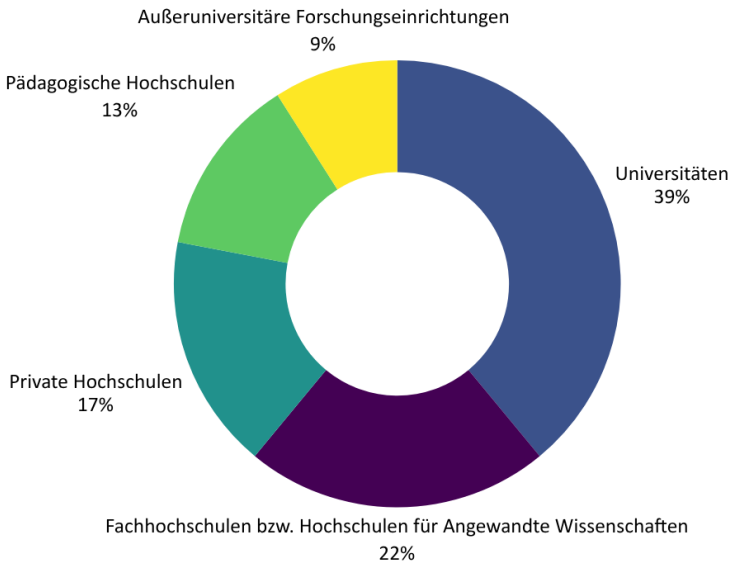
BETEILIGUNGSRATEN DER EINRICHTUNGEN

Die höchste Beteiligungsrate wurde im Sektor der außeruniversitären Forschungseinrichtungen verzeichnet, in dem alle vier Einrichtungen an der Erhebung teilnahmen. Die zweithöchste Beteiligungsrate fand sich bei den öffentlichen Universitäten, von denen 18 von 23 Einrichtungen (78 %[155]) teilnahmen. In den anderen Sektoren lag die Beteiligungsrate unter 50 %.

Sektor	Anzahl der Einrichtungen	Anteil an Gesamt-studierenden	Anzahl der Beschäftigten	Anzahl Fragebögen	Beteiligungs-rate
Öffentliche Universitäten	23	72 %	45.000	18	78 %
Fachhochschulen bzw. Hochschulen für Angewandte Wissenschaften	21	15 %	16.300	10	48 %
Privatuniversitäten und Privathochschulen	19	6 %	7.000	8	43 %
Öffentliche Pädagogische Hochschulen	9	Insg. 7 %	Insg. 8.000	2	22 %
Private Pädagogische Hochschulen	5			4	80 %
Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen	4	-	-	4	100 %

[155] Zur besseren Lesbarkeit wurden Dezimalzahlen kaufmännisch gerundet; Werte unterhalb von x,5 wurden abgerundet, Werte ab x,5 aufgerundet.

Daraus ergibt sich folgende Verteilung der berücksichtigten Fragebögen auf die Sektoren:



Die unterschiedliche Anzahl an Einrichtungen pro Sektor (z.B. vier außeruniversitäre Forschungseinrichtungen im Vergleich zu 18 öffentlichen Universitäten) sowie die unterschiedlichen Beteiligungsraten können direkte Vergleiche zwischen den Sektoren erschweren.

PRÄVENTIONSMASSNAHMEN

Verfügbare Maßnahmen an Hochschul- und Forschungseinrichtungen

Die Erhebung zeigt, dass eine Vielzahl von Hochschul- und Forschungseinrichtungen Maßnahmen zur Prävention geschlechterbasierter Gewalt implementiert hat. Nur zwei Einrichtungen geben an, keine Präventionsmaßnahmen zu haben. Die am häufigsten genannten Maßnahmen für alle Zielgruppen – das sind allgemeines Personal, wissenschaftliches/künstlerisches Personal, Führungskräfte, und Studierende – sind:

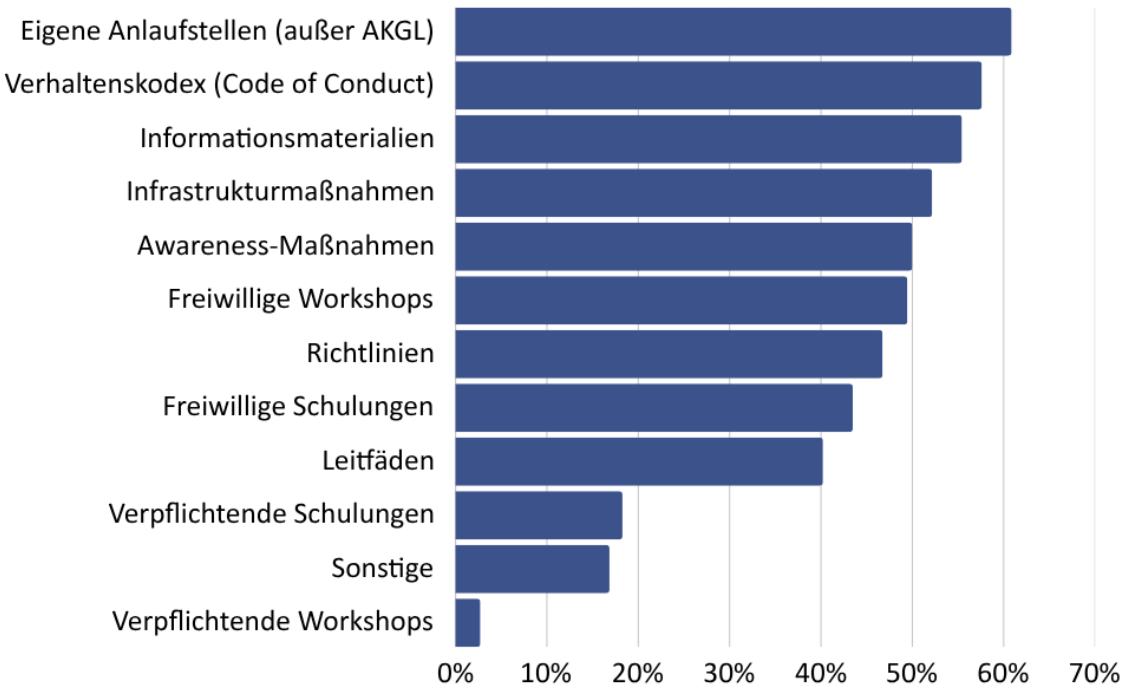
- Eigene Anlaufstellen (61 % der Einrichtungen)
- Verhaltenskodex (58 % der Einrichtungen)
- Informationsmaterialien (55 % der Einrichtungen)
- Awareness-Maßnahmen (50 % der Einrichtungen)

Verpflichtende Schulungen werden von 18 % der Einrichtungen angeboten, wobei es diese an 5 Einrichtungen für Studierende, an 6 bzw. 5 Einrichtungen für allgemeines bzw. wissenschaftliches/künstlerisches Personal und an 3 Einrichtungen für Führungskräfte gibt. Verpflichtende Workshops sind hingegen selten: Nur 3 % der Einrichtungen gaben an, diese anzubieten, wobei es sich dabei um zwei Privatuniversitäten/Privathochschulen und eine Fachhochschule handelte. Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen bieten keine verpflichtenden oder freiwilligen Schulungen oder Workshops an. Freiwilligen Schulungen gibt es hingegen an 43 %

und freiwillige Workshops an 49,46% der Einrichtungen. Häufiger werden diese für Personal als für Studierende angeboten.

Im Gesamten wurden ähnlich viele Maßnahmen für Personal (allgemeines sowie wissenschaftliches/künstlerisches Personal) und Führungskräfte angegeben. Die Anzahl der angegebenen Maßnahmen für Studierende ist ein wenig geringer.

Unter „Sonstige“ wurden im Freitextfeld zusätzliche Maßnahmen angegeben wie etwa: Security-Team, E-Learning, oder Peer-to-Peer-Ansprechperson.



Häufigkeit der Maßnahmen

Die Mehrheit der Einrichtungen bietet Präventionsmaßnahmen „dauernd/laufend“ an (durchschnittlich 32 % der Einrichtungen), wobei eigene Anlaufstellen (außer AKGL), Informationsmaterialien und Verhaltenskodex hier am häufigsten genannt wurden. Einige Maßnahmen werden nach Bedarf angeboten, etwa Awareness-Maßnahmen und freiwillige Schulungen und Workshops, wobei letztere ebenso häufig jährlich angeboten werden. Einmalige, quartalsweise oder jährliche Angebote sind seltener.

Wahrgenommene Wirksamkeit der Maßnahmen

Eigene Anlaufstellen und Informationsmaterialien werden als besonders hilfreich eingeschätzt. Unabhängig von der Zielgruppe halten 46 % der Einrichtungen eigene Anlaufstellen und 45 % Informationsmaterialien für hilfreich.

11 Einrichtungen (23 %) bieten mindestens eine Form verpflichtender Workshops oder Schulungen an.

- Von **10** Einrichtungen, die verpflichtende **Schulungen** anbieten, nehmen diese **7** als hilfreich wahr

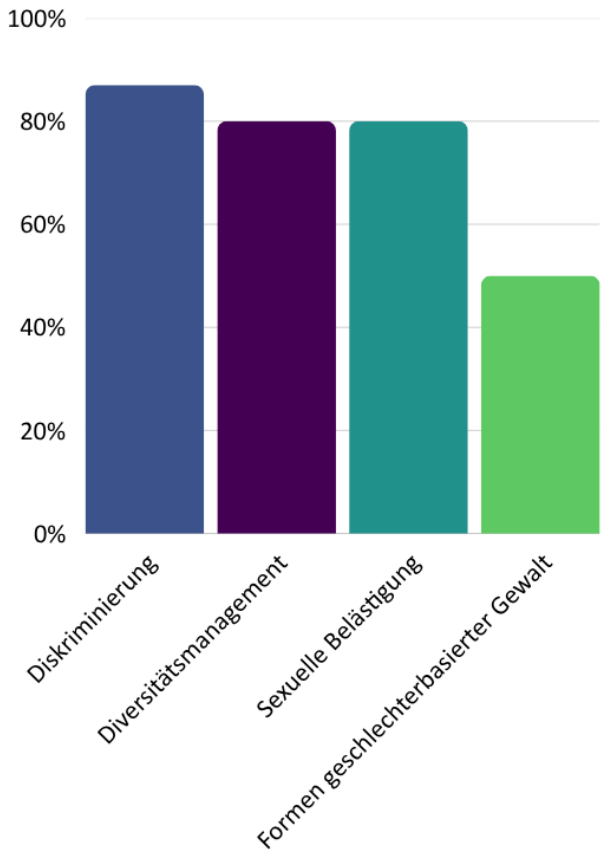
- Von **3** Einrichtungen, die verpflichtend **Workshops** anbieten, nehmen diese **3** als hilfreich wahr

Die am häufigsten als hilfreich wahrgenommenen Maßnahmen sind:

- Eigene Anlaufstellen für allgemeines Personal (23 Einrichtungen)
- Eigene Anlaufstellen für wissenschaftliches/künstlerisches Personal (22 Einrichtungen)
- Informationsmaterialien für allgemeines Personal (22 Einrichtungen)

Themenschwerpunkte von Schulungen und Informationsangeboten

Bei etwaigen Schulungen/Workshops/Informationsveranstaltungen etc. werden die folgenden Themenbereiche am häufigsten abgedeckt: Diskriminierung (87 % der Einrichtungen), Diversitätsmanagement (80 % der Einrichtungen) und Sexuelle Belästigung (80 % der Einrichtungen). Der Themenbereich "Formen geschlechterbasierter Gewalt" wurde von 50 % der Einrichtungen genannt. Zusätzlich wurden etwa Mobbing oder Geschlechtervielfalt als Themenbereiche aufgezählt.



Zielgruppenspezifische Präventionsmaßnahmen

Eine große Mehrheit (82 %) der Einrichtungen gibt an, keine speziellen Präventionsmaßnahmen für bestimmte Personengruppen anzubieten. Öffentliche Universitäten zeigen hier die größte Initiative (7 von 18 Universitäten bieten spezielle Maßnahmen an). Demgegenüber hat keine der sechs Pädagogischen Hochschulen zielgruppenspezifische Präventionsmaßnahmen implementiert.

Von jenen Einrichtungen, die spezielle Präventionsmaßnahmen für bestimmte Personengruppen anbieten, wurden unter anderem Personen mit besonderen Bedürfnissen (z.B. Gehörlose), FLINTA* Personen und Muslim:innen oder Frauen in der Wissenschaft als Zielgruppen genannt.

Kommunikationswege für Präventionsmaßnahmen

Die wichtigsten Informationskanäle (unabhängig von der Zielgruppe) sind:

- Websites (66 % der Einrichtungen)
- Veranstaltungen/Workshops (64 % der Einrichtungen)
- Newsletter/E-Mails (58 % der Einrichtungen)

Seltener werden Aushänge (38 %) und Social Media (36 %) genutzt. Studierende werden insgesamt seltener informiert als allgemeines und wissenschaftliches/künstlerisches Personal. Besonders deutlich zeigt sich dies bei Veranstaltungen und Workshops: Während 23 von 46 Einrichtungen diese nutzen, um Studierende zu informieren, tun dies 32 bzw. 33 Einrichtungen für allgemeines Personal bzw. wissenschaftliches/künstlerisches Personal. Ein ähnliches Bild zeigt sich bei der Nutzung des Intranets (Studierende: 14 von 46 Einrichtungen; Personal: 27 von 46 Einrichtungen).

Geplante zukünftige Präventionsmaßnahmen

Die Mehrheit der Einrichtungen (72 %, 33 von 46) gab an, zusätzliche Präventionsmaßnahmen geplant zu haben. Pädagogische Hochschulen gaben am seltensten an, neue Maßnahmen zu planen. Als geplante Vorhaben wurden eine Vielzahl unterschiedlicher Maßnahmen genannt, etwa spezielle Informationsmaterialien (Infobroschüren, Infofolders, Schulungsvideos), Schulungen und Workshops (z. B. active consent Workshops), Codes of Conduct und die Übernahme des Konzepts "LUIS*A am Campus“[156].

SCHUTZ UND UNTERSTÜTZUNG FÜR BETROFFENE

Melde- und Prozessstrukturen

Eine klare Melde- und Prozessstruktur für Fälle geschlechterbasierter Gewalt ist an den meisten Hochschul- und Forschungseinrichtungen etabliert. Insgesamt 67 % (31 von 46 Einrichtungen) gaben an, über entsprechende Strukturen zu verfügen. Besonders verbreitet sind solche Strukturen an Fachhochschulen bzw. Hochschulen für angewandte Wissenschaften (an 9 von 10 Einrichtungen), während 7 von 18 öffentlichen Universitäten angaben, keine entsprechende Melde- und Prozessstruktur zu haben.

Anlaufstellen für Betroffene

Neben gegebenenfalls gesetzlich vorgeschriebenen Organisationseinheiten, wie den Arbeitskreisen für Gleichbehandlungsfragen, bestehen an 67 % der befragten Einrichtungen (31 von 46) zusätzliche Anlaufstellen für Betroffene geschlechterbasierter Gewalt. 8 von 18 öffentlichen Universitäten gaben an, keine solche Anlaufstelle zu haben.[157] Als neben gesetzlich vorgeschriebenen

[156] „LUIS*A am Campus“ ist eine Initiative der Universität Graz, die durch geschulte Anlaufstellen („LUIS*A-Spots“) Betroffenen von sexueller Belästigung am Campus diskrete und unmittelbare Unterstützung bietet, das Bewusstsein für das Thema schärft und präventive Maßnahmen fördert. Siehe hier: **LUIS*A am Campus | Universität Graz - LUIS*A am Campus.**

[157] Dies kann wohl damit erklärt werden, dass diese verpflichtend einen AKG einrichten müssen, welcher ex lege auch für geschlechterbasierte Gewalt als Form der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zuständig ist.

Organisationseinheiten bestehende Anlaufstellen wurden unter anderem Ansprechpersonen, Vertrauensstellen, Ombudsstellen und psychologische Beratungsangebote genannt.

Kompetenzen der Anlaufstellen

Am häufigsten nannten die Einrichtungen Beratung (78 %) und Dokumentation (70 %) als zentrale Kompetenzen ihrer Anlaufstellen. Deutlich seltener wurden Entscheidungsbefugnisse (13 %) oder die Möglichkeit, Disziplinarmaßnahmen zu setzen (6,52 %), angegeben. Letztere wurden lediglich von einer Fachhochschule bzw. Hochschule für Angewandte Wissenschaften sowie von zwei Privatuniversitäten und Privathochschulen genannt. Darüber hinaus wurden ergänzend auch begleitende, unterstützende und koordinierende Aufgabenbereiche als Kompetenzen angeführt.

Möglichkeiten anonymer Meldungen

Zwei Drittel der Einrichtungen (67 %, 31 von 46) bieten Betroffenen oder Zeug:innen von geschlechterbasierter Gewalt die Möglichkeit, Vorfälle anonym zu melden. Besonders häufig wurde dabei auf Whistleblowing-Systeme und Online-Meldesysteme verwiesen.

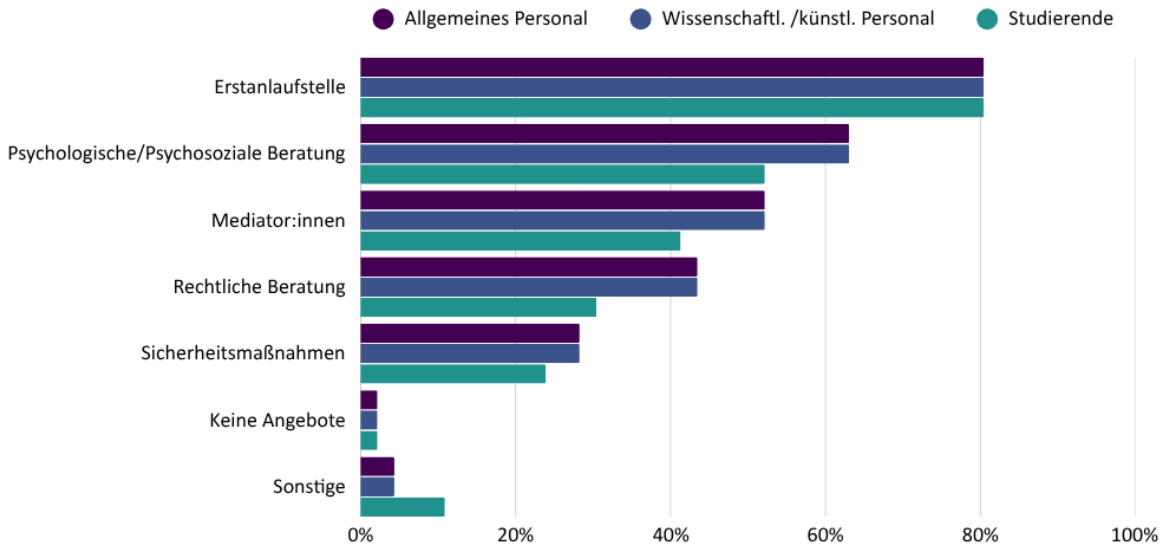
50 % der außeruniversitären Forschungseinrichtungen, 40 % der Fachhochschulen bzw. Hochschulen für Angewandte Wissenschaften, 28 % der öffentlichen Universitäten, 25 % der Privatuniversitäten und Privathochschulen und 17 % der Pädagogischen Hochschulen gaben an, keine Möglichkeit zur anonymen Meldung zu bieten.

Information über Meldeoptionen

Die Kommunikation über Meldeoptionen erfolgt primär über die Website der Einrichtungen (55 %) oder Veranstaltungen und Workshops (45 %). Social Media wird hingegen nur selten genutzt (9 %). In der Information gibt es Unterschiede zwischen den Zielgruppen: Während allgemeines und wissenschaftliches/künstlerisches Personal gleich häufig informiert werden, erhalten Studierende seltener Informationen, insbesondere über Kanäle wie Intranet, Newsletter/E-Mail oder Workshops.

Unterstützungsangebote für Betroffene

Fast alle Einrichtungen bieten eine Form der Unterstützung für Betroffene an – nur eine Einrichtung (eine außeruniversitäre Forschungseinrichtung) gab an, keine Unterstützungsangebote bereitzustellen. Die häufigsten Angebote sind Erstanlaufstellen (80 %) und psychologische/psychosoziale Beratung (59 %). Insgesamt bieten mehr Einrichtungen Unterstützungsangebote für Personal als für Studierende an. Besonders deutlich ist der Unterschied bei rechtlicher Beratung (20 Einrichtungen für Personal vs. 14 für Studierende) sowie psychologischer/psychosozialer Beratung (29 Einrichtungen für Personal vs. 24 für Studierende).



Evaluation der Unterstützungsangebote

63 % der befragten Einrichtungen (29 von 46) gaben an, dass keine regelmäßige Evaluierung bestehender Unterstützungsangebote erfolgt. Regelmäßige Evaluierungen finden nach der Fragebogen-Erhebung an 50 % der Fachhochschulen bzw. Hochschulen für Angewandte Wissenschaften, an 39 % der öffentlichen Universitäten, an jeweils 25 % der Privatuniversitäten und Privathochschulen sowie den außeruniversitären Forschungseinrichtungen und an 17 % der Pädagogischen Hochschulen statt.

Zugang zu Unterstützungsangeboten

Die Mehrheit der Einrichtungen betrachtet verschiedene Faktoren als hilfreich für den Zugang zu Unterstützungsangeboten: Klarheit über Handlungsmöglichkeiten für Betroffene, transparente und klare Abläufe, Wissen über bestehende Unterstützungsangebote, Bekanntheit der Anlaufstellen, Abbau sprachlicher oder kultureller Barrieren, und Sensibilisierung der Leitungsebene. Besonders oft wurden das Wissen über bestehende Angebote sowie die Bekanntheit der Anlaufstellen (jeweils 78 %) erwähnt. Ergänzend wurden unter anderem Vertraulichkeit und Niederschwelligkeit als unterstützend wahrgenommen.

PRÄVALENZ UND MELDEVERFAHREN

Erfassung und Dokumentation von Meldungen geschlechterbasierter Gewalt

Zwei Drittel der Einrichtungen (31 von 46; 67 %) gaben an, dass Meldungen zu geschlechterbasierter Gewalt nicht systematisch erfasst und dokumentiert werden. Die meisten öffentlichen Universitäten (15 von 18) erheben Daten nicht systematisch.

Unter den 14 Einrichtungen die angeben, Meldungen systematisch zu erfassen und dokumentieren, werden durchgängig die "Form der geschlechterbasierten Gewalt" erhoben, während nur wenige (4 von 14) auch "Persönlichkeitsmerkmale der Betroffenen" oder "Persönlichkeitsmerkmale der Täter:innen" dokumentieren. Keine dieser Einrichtungen stellt Prävalenzdaten öffentlich zur Verfügung; bei sechs sind die Daten der Leitungsebene zugänglich.

UMGANG MIT TÄTER:INNEN

Definierte Prozesse zum Umgang mit Täter:innen

Eine Mehrheit der Einrichtungen (30 von 46; 65 %) gab an, keine klar definierten Prozesse für den Umgang mit Täter:innen geschlechterbasierter Gewalt zu haben. Keine der sechs befragten Pädagogischen Hochschulen verfügt über solche Prozesse.

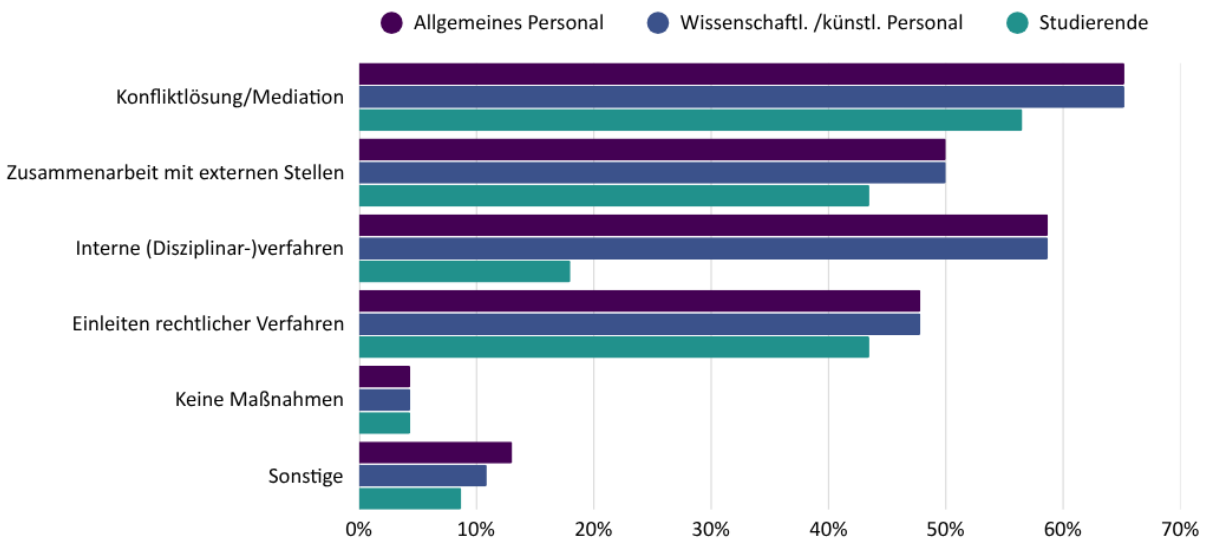
Nach Sektoren gegliedert gibt es an den folgenden Einrichtungen klar definierte Prozesse:

- Öffentliche Universität: 6 von 18 (33 %)
- Fachhochschule bzw. Hochschule für Angewandte Wissenschaften: 2 von 10 (20 %)
- Pädagogische Hochschule: 0 von 6 (0 %)
- Privatuniversitäten und Privathochschulen: 3 von 8 (38 %)
- Außeruniversitäre Forschungseinrichtung: 2 von 4 (50 %)

Maßnahmen gegenüber Täter:innen

Am häufigsten wird Konfliktlösung/Mediation als Maßnahme im Umgang mit Täter:innen geschlechterbasierter Gewalt genannt (62 %). Zwei Einrichtungen (eine Fachhochschule bzw. Hochschule für Angewandte Wissenschaften und eine öffentliche Universität) haben keinerlei Maßnahmen gegenüber Täter:innen vorgesehen.

Insgesamt werden für Personal (allgemeines sowie wissenschaftliches/künstlerisches Personal) mehr Maßnahmen gesetzt als für Studierende.



Monitoring der Maßnahmen

Mehr als die Hälfte der Einrichtungen (57 %) führt kein Monitoring der ergriffenen Maßnahmen durch. Besonders auffällig ist, dass 15 von 18 öffentlichen Universitäten angaben, kein Monitoring durchzuführen. Keine einzige Einrichtung verfügt über ein Monitoring durch externe Kontrollinstanzen.

In den Fällen, in denen ein internes Monitoring stattfindet, werden unter anderem der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, die Personalabteilung oder Leitungspersonen unterschiedlicher Ebenen als Kontrollinstanzen genannt.

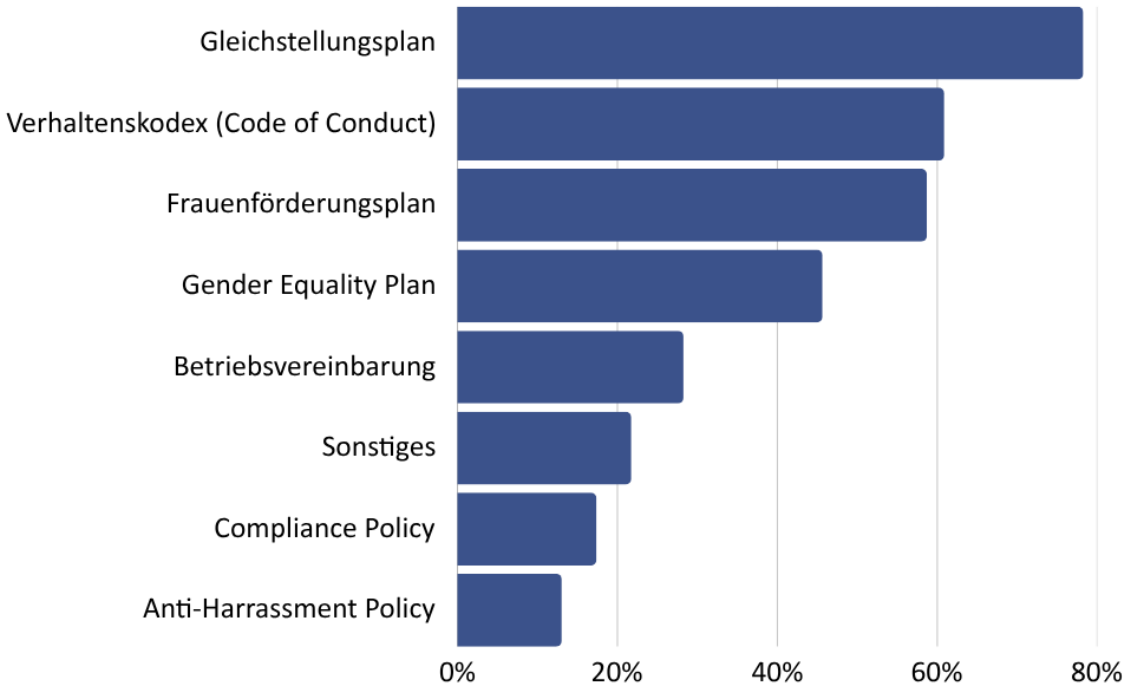
POLICIES

Vorhandene Policies

Die meisten Einrichtungen verfügen über einen Gleichstellungsplan (78 %) sowie häufig auch über einen Verhaltenskodex (Code of Conduct) (61 %) und einen Frauenförderungsplan (59 %). Nur wenige haben spezifische Anti-Harassment-Policies (13 %) oder Compliance-Policies (17 %).

Alle öffentlichen Universitäten nach dem UG haben den gesetzlich vorgesehenen Frauenförderungsplan und lediglich eine öffentliche Universität nach dem UG besitzt keinen Gleichstellungsplan. 50 % der befragten Universitäten haben zusätzlich einen Gender Equality Plan oder einen Verhaltenskodex.

Besonders hervorzuheben ist auch, dass alle befragten Fachhochschulen bzw. Hochschulen für Angewandte Wissenschaften (10 von 10) einen Verhaltenskodex (Code of Conduct) besitzen. Keine der außeruniversitären Forschungseinrichtungen besitzt eine Betriebsvereinbarung. Keine der Pädagogischen Hochschulen gab an, eine Compliance Policy oder Anti-Harrassment Policy zu haben.



Beteiligte Organisationseinheiten

An den meisten Einrichtungen wirken die Leitungsebene (83 %) und die Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen (74 %) an der operativen Umsetzung bestehender Policies mit. Eher selten sind Gleichbehandlungsstellen oder Ombudsstellen involviert (33 %). Besonders bei Pädagogischen Hochschulen ist die Beteiligung dieser Stellen gering (1 von 6).

Information über Policies

Die meisten Einrichtungen informieren über ihre Policies auf der Website (68 %) oder im Intranet (60 %). Weniger Einrichtungen setzen hingegen auf Aushänge (15 %), Social Media (20 %) oder Folder (21 %). Generell werden für Personal (allgemeines sowie wissenschaftliches/künstlerisches Personal) und Führungskräfte mehr Informationskanäle genutzt als für Studierende.

Geplante Überarbeitung der Policies

Eine Mehrheit der Einrichtungen (74 %) plant eine Erweiterung oder Überarbeitung ihrer Policies. Ein Drittel der öffentlichen Universitäten (6 von 18), Fachhochschulen bzw. Hochschulen für angewandte Wissenschaften (3 von 10) und Pädagogischen Hochschulen (2 von 6) gab hingegen an, keine Änderungen zu planen. Alle befragten außeruniversitären Forschungseinrichtungen sowie Privatuniversitäten und Privathochschulen planen eine Überarbeitung.

KOOPERATIONEN

Externe Akteur:innen

26 von 46 (57 %) der Einrichtungen gaben an, dass zumindest ein:e externe:r Akteur:in im Bereich der Maßnahmen und Unterstützungsangebote bei geschlechterbasierter Gewalt eingebunden ist.

Mehr als ein Fünftel der Einrichtungen (22 %) gab an, keinerlei Kooperationen zu haben, darunter vier von acht Privatuniversitäten und Privathochschulen und vier von 18 öffentlichen Universitäten. Am häufigsten werden Gleichbehandlungsstellen eingebunden (41 %). Rund 30 % gaben Kooperationen mit „sonstigen externen Stellen an“, wobei etwa Gewaltschutzzentren, Psycholog:innen, oder die Arbeiterkammer genannt wurden.

Kooperationen in Policies festgelegt

7 von 46 Einrichtungen (27 %) gaben an, dass ihre Kooperation(en) in einer Vereinbarung oder Policy festgelegt ist. Am ehesten trifft dies auf die Zusammenarbeit mit Gleichbehandlungsstellen zu (vier Einrichtungen aus vier verschiedenen Sektoren) sowie auf externe Stellen für Gleichstellung (drei Einrichtungen aus drei Sektoren). 43 % der Einrichtungen gaben an, keine Zusammenarbeit in einer Vereinbarung oder Policy festzuhalten.[158]

Art der Zusammenarbeit

Die Hälfte der Einrichtungen nennt Expert:inneninput als Teil der Zusammenarbeit. Fallberatungen werden von 39 % der Einrichtungen genutzt, gefolgt von regelmäßigem Austausch und informellen Kooperationen (jeweils 35 %). Audits werden hingegen nur von vier Einrichtungen genutzt (drei Fachhochschulen bzw. Hochschulen für angewandte Wissenschaften und eine öffentliche Universität).

[158] Während in der vorangegangenen Frage lediglich 22 % der Einrichtungen angaben, keine Zusammenarbeit zu pflegen, liegt der Anteil in der hier betrachteten Frage bei 43 %. Eine mögliche Erklärung für diese Diskrepanz könnte in einem sogenannten Respondent Error liegen, das heißt in Unschärfen oder Inkonsistenzen bei der Beantwortung der Fragen. Alternativ ist zu berücksichtigen, dass sich die erste Frage auf das generelle Bestehen einer Zusammenarbeit bezog, während die zweite spezifisch nach einer in einer Policy festgehaltenen Zusammenarbeit fragte.

ERGEBNISSE DER INTERVIEWS

Die Interviews wurden mithilfe eines halbstrukturierten Leitfadens geführt, der sicherstellte, dass zentrale Themenbereiche systematisch behandelt wurden. Gleichzeitig bot das Format ausreichend Flexibilität, um auf spezifische Aspekte einzugehen, die sich aus der vorangegangenen Online-Befragung oder aus dem Gesprächsverlauf ergaben. Dadurch konnten sowohl vergleichbare Daten erhoben als auch institutionenspezifische Perspektiven und Herausforderungen sichtbar gemacht werden.

Zur inhaltlichen Rahmung wurde zu Beginn jedes Gesprächs der breite Gewaltbegriff, der der Erhebung zugrunde gelegt wird, erläutert. Dadurch wurde verdeutlicht, welche Formen geschlechterbasierter Gewalt bedacht werden sollen. Die anschließenden Fragen waren entlang der aus dem 7-P-Modell abgeleiteten Dimensionen der Erhebung strukturiert: Maßnahmen zur Prävention von geschlechterbasierter Gewalt, Schutz und Unterstützung für Betroffene, Prävalenz und Meldeverfahren, Umgang mit Täter:innen geschlechterbasierter Gewalt, Policies zur Prävention und Bekämpfung geschlechterbasierter Gewalt, Kooperationen. Diese wurden um die Dimension „Rechtlicher Rahmen“ ergänzt.

Die Darstellung der Ergebnisse folgt dieser Struktur, wobei abschließend noch in den Interviews formulierte, übergreifende Bedarfe geschildert werden. Neben der Darstellung bestehender Maßnahmen und Unterstützungsangebote wurden – je nach Themenbereich – Herausforderungen, Lösungsansätze, förderliche Faktoren, sowie wahrgenommene Bedarfe und Entwicklungsfelder erfasst.

BEGRIFFSVERSTÄNDNIS GESCHLECHTERBASIERTE GEWALT

Ein einheitliches Verständnis von geschlechterbasierter Gewalt ist in den befragten Organisationen bislang selten vorhanden. In den Interviews wurde wiederholt betont, dass es einer Verständigung darüber bedarf, was unter dieser Form der Gewalt zu verstehen ist. Die Interviewpartnerin einer Universität verglich dies mit der allgemeinen Kenntnis, dass eine rote Ampel bedeute, stehen zu bleiben. Ein Verständigungsprozess auf eine organisationsintern abgestimmte, allgemeine Definition wurde als sinnvoll und unterstützend für die Entwicklung, Vermittlung und Implementierung entsprechender Maßnahmen beschrieben.

An jenen Einrichtungen, an denen bereits Definitionen existieren, sind diese zumeist in Codes of Conduct, Leitlinien oder anderen institutionellen Richtlinien verankert. Die genutzten Begriffsdefinitionen nutzen teilweise enge Auslegungen, die geschlechterbasierte Gewalt ausschließlich als physische Gewalt begreifen, oder fokussieren allein auf sexuelle Belästigung als Gewaltform.

Insgesamt äußerten die Befragten Zustimmung zur weiten Definition geschlechterbasierter Gewalt, wie sie in der UniSAFE-Studie entwickelt wurde und der vorliegenden Erhebung zugrunde liegt. Diese umfassende Definition, die neben physischer auch psychische, sexuelle und ökonomische Gewaltformen einbezieht, wurde als geeignet angesehen, um die Vielfalt der Erfahrungen und Ausprägungen geschlechterbasierter Gewalt im Hochschul- und Forschungskontext adäquat abzubilden.

PRÄVENTIONSMASSNAHMEN

Im Rahmen der Interviews wurden die in der Online-Befragung genannten Präventionsmaßnahmen vertieft diskutiert. Deutlich wurde, dass sich die Bandbreite der Maßnahmen stark unterscheidet – sie reicht von kleineren, punktuellen Initiativen (etwa Veranstaltungen oder Aktionstagen) über strukturelle Ansätze bis hin zu umfassenden Gesamtkonzepten.

Einen zentralen institutionellen Rahmen für solche Maßnahmen bieten Codes of Conduct, Betriebsvereinbarungen, Handlungsleitfäden und Ähnliches. Diese legen formale Standards fest und definieren Zuständigkeiten für den Umgang mit Diskriminierung und geschlechterbasierter Gewalt. Mehrfach wurde in diesem Zusammenhang zudem der Wunsch auch nach klareren externen Vorgaben für den Bereich der Prävention durch das Bundesministerium geäußert.

Für die Umsetzung von Präventionsmaßnahmen ist in vielen Fällen die Zusammenarbeit verschiedener interner Stellen ausschlaggebend: Interne und externe Gleichbehandlungsstellen, Arbeitsgruppen zu Gleichstellung und Diversität, AKG, Beratungsangebote auf Peer-to-Peer-Ebene sowie Organisationseinheiten wie dem Gesundheitsmanagement oder Sicherheitsabteilungen wurden genannt.

Herausforderungen

Im Zuge der Gespräche wurde deutlich, dass die Bekanntheit dieser Maßnahmen ein zentrales Problem darstellt. Mehrere Interviewpartner:innen berichteten, dass unklar sei, wie weitreichend die jeweiligen Maßnahmen tatsächlich kommuniziert und wahrgenommen werden. Vor diesem Hintergrund gewinnen Informations- und Vermittlungsformate an Bedeutung. Die Hochschulen bedienen sich unterschiedlicher Kanäle, um über Prävention und den Umgang mit geschlechterbasierter Gewalt zu informieren. So werden etwa an drei Universitäten entsprechende Inhalte im Rahmen des Onboardings für neue Beschäftigte vermittelt und Studierende im Rahmen von Einführungsveranstaltungen angesprochen. Auch an einer Privatuniversität nutzt der AKG sowohl das Onboarding als auch die Welcome Days, um sich als Anlaufstelle sichtbar zu machen und über seine Zuständigkeiten zu informieren. Nach Einschätzung der Befragten bieten diese Formate eine gute Gelegenheit, zentrale Prinzipien, Handlungsmöglichkeiten und Unterstützungsangebote frühzeitig und niedrigschwellig zu vermitteln.

Eine wiederkehrende Herausforderung besteht auch in der Umsetzung verpflichtender Schulungs- und Workshopformate als präventive Maßnahmen. Lehrpersonen zeigten laut Aussagen von Vertreterinnen zweier Universitäten und einer Fachhochschule häufig geringe Bereitschaft zur Teilnahme an Schulungen und wenig ernsthaftes Interesse, wenn sie zur Teilnahme verpflichtet werden. Verpflichtende Formate seien generell entweder gar nicht (an Universitäten) oder zumindest nur schwer durchsetzbar, nicht nur für das Thema geschlechterbasierte Gewalt, sondern auch für andere Bereiche. Während einige Einrichtungen (Fachhochschulen bzw. Hochschulen für Angewandte Wissenschaften und Universitäten) verpflichtende Formate, etwa im Rahmen des Onboardings, oder verpflichtende Schulungen zu (Un-)Conscious Bias für Führungskräfte haben, ist an anderen Institutionen keine Verpflichtung vorgesehen. Eine differenzierte Herangehensweise schilderte die Interviewpartnerin einer Fachhochschule: Dort wurde gute Erfahrung mit einem Wahlpflicht-Modell gemacht, bei dem Mitarbeitende aus mehreren Themen im Bereich Gender und Diversität wählen können. Dies wirke Widerständen entgegen und erhöhe die Akzeptanz.

Einige Interviewpartner:innen äußerten den Wunsch nach verpflichtenden Schulungen für neue Mitarbeitende – sofern dies rechtlich und organisatorisch möglich ist. Es wurde aber auch hervorgehoben, dass nicht nur die neu eintretenden Beschäftigten, sondern auch das bestehende Personal, insbesondere die Führungsebene, systematisch zu schulen sei, um die nachhaltige Verankerung des Themas sowie der damit verbundenen Werte in der Organisationskultur sicherzustellen.

Als zentrale Herausforderung wurden außerdem auch die Größe der Einrichtung genannt – sowohl sehr große als auch sehr kleine Institutionen sehen sich spezifischen Umsetzungsproblemen gegenüber. Während es an großen Einrichtungen eine Herausforderung darstellt, wirklich alle zu erreichen, ist es an kleineren Einrichtungen schwierig, Vertraulichkeit, Unbefangenheit und Unabhängigkeit zu gewährleisten („Jede:r kennt jede:n“). Darüber hinaus wurden ein mangelndes Verständnis von Fürsorgepflichten auf Leitungsebene sowie die starke Abhängigkeit von engagierten Einzelpersonen kritisiert. Begrifflichkeiten wie „geschlechterbasierte Gewalt“, „Diskriminierung“ oder „Belästigung“ würden außerdem teilweise Abwehrreaktionen hervorrufen – insbesondere dann, wenn das Thema als nicht relevant für die eigene Einrichtung wahrgenommen wird.

Förderliche Faktoren

Wie gut Präventionsmaßnahmen tatsächlich wirken, hängt laut mehreren Interviewpartner:innen maßgeblich vom Stellenwert ab, den das Thema in der jeweiligen Einrichtung einnimmt. Dabei spielt auch ein klares Begriffsverständnis eine entscheidende Rolle. Die Frage der konkreten Wirksamkeit einzelner Maßnahmen wurde von vielen Befragten als schwer einschätzbar bezeichnet. Konkrete Evaluationsinstrumente oder Messparameter zur Wirksamkeit gibt es an keiner der Einrichtungen.

Im Rahmen der Interviews wurden verschiedene förderliche Faktoren für die Umsetzung wirksamer Präventionsmaßnahmen gegen geschlechterbasierte Gewalt identifiziert. Als besonders hilfreich gelten eine klare und sichtbare Unterstützung durch Leitungspersonen, gezielte Informationskampagnen, die verschiedene Zielgruppen adressieren und zur Sichtbarkeit des Themas sowie der vorhandenen Strukturen beitragen, sowie Schulungen für Führungskräfte. Ein konkretes Beispiel für förderliche Rahmenbedingungen wurde von einer Interviewpartnerin einer öffentlichen Universität genannt. Sie berichtete von einem Projekt, dessen Umsetzung vor allem durch einen festgelegten Projektzeitraum, aber auch durch die die Unterstützung durch eine Drittmittelförderung begünstigt wurde. Wenngleich das Projekt grundsätzlich unabhängig von dieser Förderung realisiert worden wäre, sei die externe Finanzierung als eine Art „Bestätigung“ von außen wahrgenommen worden, die die interne Sichtbarkeit und Legitimation zusätzlich stärkte.

Weiterentwicklung

Als mögliche Ansätze zur Weiterentwicklung der Präventionsmaßnahmen wurden unter anderem verstärkte Wissensvermittlung und gezielte Informationsveranstaltungen genannt – sowohl für Mitarbeitende als auch für Funktionsträger:innen wie AKG-Mitglieder. Die Möglichkeit anonymer Meldungen wurde von der Interviewpartnerin der Universität Wien nicht nur als Maßnahme zur Unterstützung Betroffener, sondern auch als präventive Struktur verstanden. Deutlich formulierte Policies, die sowohl verbotene Verhaltensweisen als auch die Verpflichtungen der Organisation und ihrer Mitglieder benennen, wurden ebenfalls als hilfreich eingestuft.

Von konkreten Plänen zur Weiterentwicklung von Präventionsmaßnahmen berichtete etwa die Interviewpartnerin einer Universität, an der erwogen werde, im Arbeitsvertrag verpflichtend festzulegen, dass neue Mitarbeitende eine kurze Schulung absolvieren und eine entsprechende Einverständniserklärung unterzeichnen müssen. Damit soll der Stellenwert des Themas institutionell gestärkt und die Sensibilisierung bereits beim Eintritt in die Organisation verankert werden. Ergänzend dazu gebe es an einer Universität sowie einer Fachhochschule Überlegungen, Anreizsysteme für die Teilnahme an Schulungen sowie Fort- und Weiterbildungen zu geschlechterbasierter Gewalt zu schaffen. Ziel dieser Maßnahmen sei es, die Motivation zur Teilnahme zu erhöhen und die Inhalte nachhaltiger im institutionellen Alltag zu verankern.

SCHUTZ UND UNTERSTÜTZUNG FÜR BETROFFENE

In den befragten Einrichtungen stehen Betroffenen von geschlechterbasierter Gewalt in der Regel mehrere Anlaufstellen zur Verfügung. Genannt wurden insbesondere der AKG, Organisationseinheiten für Gender und Diversity, der Betriebsrat, die Österreichische Hochschüler:innenschaft (ÖH) sowie – je nach Kontext – auch Führungskräfte. Die Zuständigkeiten und Rollen dieser Stellen unterscheiden sich jedoch teils erheblich zwischen den Einrichtungen.

Auch in jenen Fällen, in denen in der Online-Befragung angegeben wurde, dass keine klaren Melde- oder Verfahrensstrukturen existieren, konnten die Interviewten in den Gesprächen Vorgangsweisen zum Umgang mit Betroffenen schildern. Meist bestehen trotzdem vertrauliche Beratungsangebote, wobei nicht nur der AKG, sondern auch andere Anlaufstellen diese Funktion übernehmen können.

Eine Interviewpartnerin einer Pädagogischen Hochschule bezeichnet es als Stärke, dass es viele unterschiedliche Stellen für Betroffene gibt, an die sich Betroffene wenden können, da diese selbst entscheiden können, an wen sie sich wenden wollen und wo am meisten Vertrauen besteht.

Verfahren zur Unterstützung Betroffener

Unter den Interviewten bestand Konsens darüber, dass klare, transparente Verfahren notwendig seien, um Betroffenen Sicherheit zu geben. Das Verfahren des AKG wurde von mehreren Interviewpartner:innen als grundsätzlich klar festgelegt beschrieben. Bei anderen Anlaufstellen ist der Ablauf hingegen häufig weniger einheitlich geregelt und erfolgt eher fallbasiert.

Ein Unterschied im Umgang mit betroffenen Personen besteht darin, ob diese Beschäftigte oder Studierende sind – das beeinflusst, an welche Stelle sie sich wenden (können) und welche Schutz- und Unterstützungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen. Auch relevant ist, ob die beschuldigte Person dem Kreis der Mitarbeitenden oder der Studierenden angehört.

In den von den Interviewpartner:innen beschriebenen Verfahren stehen die Dokumentation, die Klärung des Sachverhalts und eine etwaige Weiterverweisung an relevante interne und externe Stellen im Vordergrund. Es wurde auch deutlich, dass viele der internen Stellen keine eigenen Sanktionsmöglichkeiten besitzen – arbeitsrechtliche Maßnahmen obliegen meist der Personalabteilung oder der Leitungsebene. Einige Interviewpartner:innen wiesen darauf hin, dass es allgemeine Verfahren gibt, die genutzt werden könnten, – etwa Regelungen zu Verstößen gegen den Code of Conduct – diese jedoch nicht speziell für Fälle geschlechterbasierter Gewalt entwickelt wurden.

Allen geschilderten Verfahren ist gemeinsam, dass sie mit einem Erstgespräch beginnen. In diesem Gespräch wird der Vorfall dokumentiert und die betroffene Person über mögliche weitere Schritte informiert. Mehrere Interviewpartner:innen hoben hervor, dass es entscheidend sei, dass die betroffene Person jederzeit selbstbestimmt über das weitere Vorgehen entscheiden kann – sie behält somit die Kontrolle über den Prozess. In vielen Fällen folgt auf das Erstgespräch ein Austausch mit der beschuldigten Person. Daraufhin werden individuelle Lösungswege erarbeitet, etwa in Form von Konfliktklärungsgesprächen, Mediation, arbeitsrechtlichen Maßnahmen oder einer Veränderung von Lehr- bzw. Prüfungssituationen. Die Einbindung weiterer interner oder externer Stellen ist dabei häufig Teil des Prozesses. Alle beteiligten Akteur:innen agieren dabei unter Wahrung der Vertraulichkeit.

Die Situation der AKG-Mitglieder wurde von ein paar Interviewpartner:innen als kritisch angesprochen – insbesondere hinsichtlich begrenzter Ressourcen, da die Tätigkeit meist neben der Hauptbeschäftigung ausgeübt wird. Auch eine möglicherweise bestehende Nähe zur Leitungsebene wurde von einem Interviewpartner einer Universität thematisiert. Hingewiesen wurde außerdem auf den fehlenden Kündigungsschutz für AKG-Mitglieder, die daher nicht wie Betriebsratsmitglieder geschützt sind.

Herausforderungen

Bezüglich der Meldebereitschaft bei Vorfällen geschlechterbasierter Gewalt zeigen sich in den Interviews divergierende Einschätzungen. Ein Großteil der Interviewpartner:innen verweist auf bestehende strukturelle, institutionelle und individuelle Barrieren, die die Anzeige bzw. Meldung von Vorfällen erschweren. Andere Interviewpartner:innen erkennen diese Hürden zwar grundsätzlich an, vertreten jedoch die Auffassung, dass den Betroffenen ausreichend niedrigschwellige Unterstützungs- und Meldeangebote zur Verfügung stehen und dass Personen, die einen Vorfall melden möchten, dies tun können. Die gemeldeten Vorfälle würden daher im Wesentlichen auch der tatsächlichen Häufigkeit entsprechen.

In den Interviews wurden diverse Barrieren für die Meldung von Vorfällen identifiziert. Genannt wurde etwa das Machtgefälle an Hochschulen und wissenschaftlichen Einrichtungen – insbesondere im Kontext enger Abhängigkeitsverhältnisse. Hinzu kommt die besondere Situation kleiner akademischer Fach-Communities, wie sie in Österreich vielfach bestehen, was die Anonymität erschwert und das Risiko sozialer oder beruflicher Repressalien erhöht. Auch prekäre Lebens- und Arbeitssituationen von Beschäftigten und Studierenden seien ein Grund für die geringe Meldebereitschaft. Besonders betroffen seien internationale Studierende und Nachwuchswissenschafter:innen, deren rechtliche und soziale Absicherung häufig beschränkt ist. Der Mangel an Wissen über rechtliche Möglichkeiten, Anlaufstellen oder interne Verfahren wurde in den Interviews ebenfalls als Barriere beschrieben. Ebenso wurden die emotionalen Belastungen, die mit einem formalen Verfahren verbunden sind, genannt.

Ein besonders ambivalenter Punkt, über den berichtet wurde, ist das Spannungsfeld zwischen Datenschutz, institutioneller Vertraulichkeitspflicht – etwa durch den AKG – und dem berechtigten Informationsinteresse der Betroffenen. Während der Schutz sensibler Daten und die Vertraulichkeit von Verfahren (rechtlich) geboten sind, empfinden Betroffene das Ausbleiben von Rückmeldungen oft als mangelnde Anerkennung oder fehlende Transparenz.

Schließlich wurde in den Interviews der Wunsch einiger Betroffener nach informellen Formen der Meldung beschrieben – also einer Mitteilung ohne offizielle Konsequenzen. Wenngleich das Verständnis für das Bedürfnis nach Gehör bestand, wurde auch darauf hingewiesen, dass diese Formen institutionell schwer zu greifen sind und die Weiterentwicklung präventiver Maßnahmen erschweren können.

Lösungsansätze

Transparenz, Vertraulichkeit und die Frage der strukturellen Unabhängigkeit von Schutz- und Unterstützungsstellen wurden als zentrale Qualitätsmerkmale im Umgang mit Betroffenen genannt. Eine wichtige Rolle wird auch der Schulung von Führungskräften zugeschrieben, da diese oftmals in den Umgang mit Betroffenen eingebunden sind. Derzeit fehlt es vielfach an entsprechenden Kompetenzen; oft sind Personen in Leitungsfunktionen primär fachlich qualifiziert, ohne notwendige Führungskompetenzen.

Nach Ansicht der meisten Interviewpartner:innen benötige es außerdem ein grundsätzliches Umdenken in struktureller Hinsicht – etwa eine kritische Reflexion des Exzellenzbegriffs in der Wissenschaft und einen Bruch mit tradierten Macht- und Abhängigkeitsverhältnissen. Dies insbesondere im künstlerischen Bereich, wo häufig eine Ausrichtung auf die Autorität einzelner Lehrpersonen vorliegt.

Als mögliche Verbesserungen wurden eine bessere interne Kommunikation sowie der Ausbau der Zusammenarbeit mit externen Stellen genannt. Letztere bieten nicht nur zusätzliche Expertise, sondern werden auch als besonders vertraulich und unabhängig wahrgenommen. Klare, institutionalisierte Richtlinien wurden ebenso als hilfreich eingeschätzt.

PRÄVALENZ UND MELDEVERFAHREN

Die Interviewpartner:innen berichten, dass Dokumentationen möglichst anonymisiert und nicht personenbezogen erfolgen sollten. Eine systematische Erfassung – etwa nach Diskriminierungsgründen oder -formen – könnte dazu dienen, Trends zu erkennen und den Wissensstand für zukünftige Fälle zu verbessern. Eine Interviewpartnerin wies außerdem darauf hin, dass eine nachvollziehbare Dokumentation auch die Kontinuität bei Personalwechsel ermöglicht. Da Meldungen häufig bei unterschiedlichen Stellen eingehen, wurde von mehreren Interviewpartner:innen eine bessere Zusammenführung dieser Informationen als mögliche Verbesserung der Datenlage genannt. An jenen Einrichtungen, an denen ein AKG besteht, berichtet dieser jährlich an das Rektorat.

Anonyme Meldesysteme wurden in den Interviews ambivalent bewertet. Einerseits könnten sie die Bereitschaft erhöhen, Vorfälle zu melden, andererseits schränken sie die Möglichkeiten zur Weiterverfolgung und zum Schutz der Betroffenen erheblich ein.

UMGANG MIT TÄTER:INNEN

Die meisten Interviewpartner:innen waren sich bewusst, dass im arbeitsrechtlichen Kontext klar definierte „Eskalationsstufen“ bestehen – beispielsweise mündliche Verwarnungen oder schriftliche Abmahnungen bis hin zu Kündigung oder Entlassung. Das Wissen über konkrete

Sanktionsmöglichkeiten bei geschlechterbasierter Gewalt war bei den Interviewpartner:innen jedoch unterschiedlich ausgeprägt.

Aus den Interviews ergibt sich auch, dass der Handlungsspielraum bei Studierenden deutlich weniger klar geregelt ist. Insbesondere öffentliche Universitäten berichten von fehlenden rechtlichen Grundlagen und begrenzten Sanktionsmöglichkeiten. Einrichtungen, die Maßnahmen gegenüber Studierenden ergreifen, orientieren sich häufig an allgemeinen Leitfäden oder Hausordnungen. Ziel ist hierbei vielfach eine Verdeutlichung der institutionellen Normen und Verhaltensstandards.

Einrichtungen, die nicht über standardisierte Verfahren im Umgang mit Täter:innen verfügen, bewerten das Fehlen eines solchen Prozesses als klare Lücke und sprechen sich für die Entwicklung entsprechender Leitlinien aus.

Es wurde auch auf die arbeitsrechtliche Fürsorgepflicht des Arbeitgebers hingewiesen, die sich nicht nur auf Betroffene, sondern auch auf die beschuldigten Personen erstreckt – insbesondere in Fällen, in denen sich ein Vorwurf nicht bestätigt oder keine Sanktion ausgesprochen wird.

Ein wiederkehrendes Thema war auch hier die Problematik von Machtstrukturen und Abhängigkeitsverhältnissen. Diese erschweren nicht nur den Schutz von Betroffenen, sondern auch einen angemessenen, verantwortungsvollen Umgang mit beschuldigten Personen. Als weiteres strukturelles Problem wurde der Wunsch vieler Betroffener genannt, anonym zu bleiben. Während dies aus Sicht des Schutzes nachvollziehbar ist, stellt es eine erhebliche Hürde im Umgang mit Täter:innen dar. Man wisse in diesen Fällen zum Beispiel nicht, wer die verantwortliche Führungskraft ist, und könne diese daher nicht involvieren.

Die Interviewpartner:innen betonten die Schwierigkeit, bei übergriffigem Verhalten eine echte Haltungsänderung bei den beschuldigten Personen zu erreichen. Neben konkreten Maßnahmen wurde daher auch ein breiterer kultureller Wandel als erforderlich angesehen – hin zu einem institutionellen Klima, in dem eine Null-Toleranz-Haltung gegenüber geschlechterbasierter Gewalt selbstverständlich ist.

Für einen effektiven und fairen Umgang mit Täter:innen brauche es klare, institutionell verankerte Verfahren mit definierten Sanktionsmöglichkeiten. Diese sollten allen Beteiligten bekannt sein und institutionell abgesichert werden. Eine faire und transparente Vorgehensweise – sowohl im Sinne des Schutzes der Betroffenen als auch im Hinblick auf rechtsstaatliche Standards gegenüber den Beschuldigten – ist zentral, um Vertrauen in die Strukturen herzustellen und langfristig eine gewaltfreie, diskriminierungsarme Arbeits- und Lernumgebung zu gewährleisten.

Zudem wurde mehrfach der Wunsch nach einer Handreichung oder einem Leitfaden zum Umgang mit Täter:innen geäußert – insbesondere in Fällen, in denen keine strafrechtliche Relevanz besteht, aber dennoch Handlungsbedarf gesehen wird. Auffällig war, dass viele Einrichtungen kaum bis gar keine strafrechtlich relevanten Fälle verzeichnen.

POLICIES

Die Bedeutung klar formulierter und institutionell verankerter Policies wurde in den Interviews durchgehend betont. Als zentrale Instrumente wurden Gleichstellungspläne, Codes of Conduct, Betriebsvereinbarungen sowie spezifische Policies zum Thema geschlechterbasierte Gewalt genannt.

Es wurde berichtet, dass an Fachhochschulen bzw. Hochschulen für Angewandte Wissenschaften sowie Privatuniversitäten und Privathochschulen die Möglichkeit besteht, solche Regelwerke verbindlich im Rahmen von Arbeits- oder Ausbildungsverträgen zu integrieren. An öffentlichen Universitäten – wo diese Möglichkeiten fehlen – wurde der Wunsch geäußert, ähnliche Verbindlichkeiten zu schaffen.

Die Wirksamkeit von Policies hängt maßgeblich von ihrer Sichtbarkeit und Bekanntheit innerhalb der Organisation ab. Mehrfach wurde außerdem darauf hingewiesen, dass solche Dokumente nicht nur Regelungen für den Umgang mit Vorfällen enthalten sollten, sondern auch präventive Maßnahmen umfassen müssten. Policies müssen dem jeweiligen institutionellen Kontext angepasst sein und konkrete Maßnahmenpakete enthalten.

In der praktischen Umsetzung der Policies bestehen zahlreiche Hürden. So wurde häufig ein mangelndes Commitment auf Leitungsebene kritisiert, welches ein entscheidender Faktor sei, um Policies auch institutionell zu verankern und durchzusetzen. Regelungen, die nicht mit klaren Zuständigkeiten, Ressourcen und einer konsequenten Umsetzungspraxis hinterlegt sind, liefen Gefahr, symbolisch zu bleiben. Mehrfach wurde auch berichtet, dass die tatsächliche Umsetzung stark von Einzelpersonen abhänge, deren Engagement nicht strukturell abgesichert ist. Ressourcenknappheit – etwa in Bezug auf Zeit, Personal oder finanzielle Mittel – stelle eine zusätzliche Herausforderung dar.

Ein weiterer kritischer Punkt betrifft die Einforderung von Führungsverantwortung: Policies entfalten ihre Wirkung nur dann, wenn Führungskräfte ihre Fürsorgepflicht aktiv wahrnehmen – hierfür brauche es auch klare Zeichen und konsequentes Leadership seitens der Leitung.

In mehreren Interviews wurde der Wunsch nach standardisierten Vorlagen oder Rahmenvorgaben für Policies, insbesondere in Bezug auf Codes of Conduct, geäußert. Dabei wurde jedoch betont, dass ein solcher Rahmen immer flexibel genug sein müsse, um an die spezifischen Gegebenheiten und Strukturen der jeweiligen Institution angepasst werden zu können.

KOOPERATIONEN

Zusammenarbeit – sowohl innerhalb der Einrichtungen als auch mit externen Stellen – wurde in den Interviews als wichtiger Bestandteil eines wirksamen Umgangs mit geschlechterbasierter Gewalt benannt. Der regelmäßige Austausch wird als förderlich für die Weiterentwicklung von Maßnahmen, den Kompetenzaufbau sowie die nachhaltige Verankerung des Themas gesehen.

Interne Kooperationen umfassen unter anderem die Zusammenarbeit von mit Gender/Diversität oder Diskriminierung befassten Stellen mit Betriebsrät:innen, AKG, Personalabteilungen oder der ÖH. Diese internen Partner:innen spielen eine wichtige Rolle bei der Begleitung von Betroffenen, der strukturellen Verankerung von Maßnahmen sowie bei der Sensibilisierung innerhalb der Organisation.

Gleichzeitig wurde der Einbezug externer Expertise vielfach als notwendig und wertvoll beschrieben. Externe Stellen – etwa psychosoziale Beratungseinrichtungen oder spezialisierte Fachberatungsstellen – werden einerseits als mögliche Anlaufstellen für Betroffene genannt, andererseits liefern sie Impulse und Fachwissen für die Gestaltung interner Prozesse. Dabei wurde betont, dass externe Partner:innen insbesondere in jenen Bereichen unterstützen können, in denen es intern an Fachkompetenz mangelt.

Von einer Interviewpartnerin wurde ein Modell beschrieben, bei dem externe Beratung für die Begleitung von Betroffenen angeboten wird, während intern eine verantwortliche Stelle besteht, die Prozesse koordiniert, strukturell weiterentwickelt und Maßnahmen in der Organisation absichert.

Der Aufbau von Netzwerken wurde als strategisch wichtiger Schritt beschrieben, um voneinander zu lernen, Synergien zu nutzen und gemeinsam an der Weiterentwicklung des Themas zu arbeiten.

Insgesamt zeigte sich ein starker Wunsch nach intensivierter sektorenübergreifender Vernetzung zwischen den Hochschuleinrichtungen. Der Austausch mit anderen Einrichtungen könnte dazu beitragen, bewährte Ansätze sichtbar zu machen und gemeinsam an einer Weiterentwicklung von Standards zu arbeiten.

RECHTLICHER RAHMEN

Im Zuge der Interviews wurde deutlich, dass das Wissen über den rechtlichen Rahmen im Bereich geschlechterbasierter Gewalt innerhalb der Einrichtungen häufig lückenhaft ist. Dies betrifft sowohl Grundkenntnisse über gesetzliche Bestimmungen als auch deren Anwendung im institutionellen Kontext. Besonders Führungskräfte, aber auch Mitglieder von Anlauf- und Beratungseinrichtungen wie dem AKG oder dem Betriebsrat, verfügen mitunter nur über begrenztes juristisches Wissen in diesem spezifischen Themenfeld.

Unsicherheiten in der rechtlichen Einordnung betreffen beispielsweise die Abgrenzung zwischen Mobbing, Diskriminierung und anderen Formen von Konflikten. Auch Betroffene selbst sind häufig nicht in der Lage, die rechtliche Relevanz eines Vorfalls einzuschätzen, was zu Unsicherheit im Umgang mit erlebten Grenzverletzungen führt.

Ein zentrales Thema war auch die Unklarheit über die Kompetenzen und Rollen der internen Anlaufstellen. So sind etwa die rechtliche Stellung und Funktion des AKG vielen nicht ausreichend bekannt. Gleichzeitig verfügen AKG-Mitglieder und andere involvierte Akteur:innen oft selbst nicht über das notwendige juristische Fachwissen, um Betroffene vollumfänglich zu unterstützen. Hier wurde der Einbezug externer juristischer Expertise als hilfreiche Ergänzung genannt.

Einige Interviewpartner:innen gaben an, dass die gesetzliche Grundlage – insbesondere das Universitätsgesetz (UG) – zwar einen gewissen Rahmen bieten würde, dieser jedoch durch interne Regelungen, gelebte Praxis und eine unterstützende Organisationskultur ergänzt werden müsse. Gesetze allein reichen nicht aus, um wirksamen Schutz vor geschlechterbasierter Gewalt zu gewährleisten – entscheidend ist deren Implementierung in Form klarer, nachvollziehbarer und institutionell verankerter Prozesse.

Als konkrete Rechtslücken im Bereich der Universitäten wurde etwa benannt, dass Mitglieder des AKG im Gegensatz zu Betriebsrät:innen über keinen Kündigungsschutz verfügen, was ihre Unabhängigkeit und Handlungssicherheit einschränken kann. Zudem deckt das Fachhochschulgesetz (FHG) Gleichstellungsthemen nicht im gleichen Ausmaß ab wie das Universitätsgesetz, was dazu führt, dass Schutzmaßnahmen an Fachhochschulen bzw. Hochschulen für Angewandte Wissenschaften häufig vom Goodwill der Leitung abhängen. Auch der rechtliche Umgang mit übergriffigem Verhalten durch Studierende ist vielfach unklar und nicht eindeutig geregelt.

BEDARFE

Die Interviews zeigen, dass es in den Hochschul- und Forschungseinrichtungen nicht nur strukturelle Herausforderungen in der Prävention und im Umgang mit geschlechterbasierter Gewalt gibt, sondern auch einen erheblichen zusätzlichen Unterstützungsbedarf auf verschiedenen Ebenen.

Ein zentrales Thema ist das Missverhältnis zwischen (wachsender) Verantwortung im gesamten Themenbereich Gleichstellung und Diversität und verfügbaren Ressourcen. Viele mit dem Thema befasste Personen berichten, dass ihnen zunehmend Aufgaben und Kompetenzen übertragen werden, ohne dass eine entsprechende personelle, zeitliche oder finanzielle Ausstattung erfolgt. Dies erschwert die nachhaltige Umsetzung von Maßnahmen.

Mehrfach wurde in den Interviews der Wunsch nach strukturierten Schulungen und Qualifizierungsangeboten für befasste Stellen und Personen geäußert, um innerhalb der Einrichtungen eine fundierte Expertise aufzubauen. Dies betrifft sowohl spezifische rechtliche als auch psychosoziale Fragestellungen. Kontinuierliche Fortbildungsmaßnahmen werden als Voraussetzung für einen professionellen und wirksamen Umgang mit dem Thema gesehen.

Ein weiterer Punkt ist die Forderung nach klaren Vorgaben seitens des Bundesministeriums für Frauen, Wissenschaft und Forschung (BMFWF) für den gesamten Themenbereich der geschlechterbasierten Gewalt. Solche bundesweiten Rahmenvorgaben – etwa zu Mindeststandards für Policies, Meldeverfahren oder Unterstützungsstrukturen – könnten die Orientierung erleichtern. Dabei wurde jedoch auch betont, dass entsprechende Ressourcen mitgedacht werden müssen, um die praktische Umsetzung zu ermöglichen.

ERGEBNISSE DER FOKUSGRUPPEN

An den beiden Fokusgruppen nahmen Vertreter:innen von insgesamt 37 Einrichtungen teil – 15 öffentlichen Universitäten, neun Fachhochschulen bzw. Hochschulen für Angewandte Wissenschaften, vier Pädagogischen Hochschulen, fünf Privatuniversitäten und Privathochschulen und vier außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Dies ermöglichte einen sektorenübergreifenden Austausch und vertiefte Einblicke in unterschiedliche institutionelle Kontexte.

Die Fokusgruppen waren thematisch so aufgebaut, dass sie nicht entlang der ursprünglichen Erhebungsdimensionen strukturiert wurden, sondern gezielt auf die Identifikation übergreifender Themen abzielten, die sich in allen Dimensionen wiederfinden. Der Blick wurde auf strukturelle Fragestellungen gerichtet. Daraus ergibt sich auch die folgende dreiteilige Darstellung der Ergebnisse: (1) Herausforderungen und Barrieren bei der Umsetzung von Maßnahmen gegen geschlechterbasierte Gewalt, (2) gute Praxisbeispiele und gelingende Bedingungen aus den Einrichtungen sowie (3) Lösungsansätze und identifizierte Bedarfe. Diese lassen sich auf mehreren Ebenen verorten – von strukturellen Rahmenbedingungen über Fragen der Zuständigkeit bis hin zu institutioneller Kultur und individueller Betroffenheit.

HERAUSFORDERUNGEN UND BARRIEREN

Im folgenden Unterkapitel werden die von den Teilnehmenden der Fokusgruppen identifizierten zentralen Herausforderungen und Barrieren in vier thematische Bereiche gegliedert, vorgestellt:

Organisationskultur und Bewusstsein

Ein zentrales Ergebnis der Fokusgruppen ist, dass geschlechterbasierte Gewalt an Hochschulen und Forschungseinrichtungen häufig nicht als relevantes oder strukturelles Problem anerkannt wird. Mehrere Teilnehmende berichteten von fehlendem Verständnis grundlegender Begriffe sowie einer allgemeinen Unsicherheit im Umgang mit der Thematik. Die Tabuisierung von geschlechterbasierter Gewalt innerhalb der Organisationen erschwert offene Diskussionen und damit auch die Entwicklung passender Maßnahmen.

Laut den Teilnehmenden trage die fehlende institutionelle Anerkennung dazu bei, dass Maßnahmen entweder kaum bekannt sind oder nur begrenzt wirksam und nicht abgestimmt umgesetzt werden. Hinzu kommen tief verankerte patriarchale Denkmuster, die sich in verschiedenen Formen äußern können: Täter:innen werden mitunter geschützt oder ihre Verantwortung relativiert, während Betroffene mit fehlender Empathie, kollegialem Schweigen oder gar karriereschädigenden Konsequenzen konfrontiert seien. Solche Strukturen fördern die Normalisierung von Gewalt, erschweren solidarisches Handeln und tragen zur Isolation sowie strukturellen Benachteiligung Betroffener bei.

Institutionelle Rahmenbedingungen

Ein zentrales Hindernis für die wirksame Prävention und den Umgang mit geschlechterbasierter Gewalt liege laut den Teilnehmenden in den strukturellen Rahmenbedingungen der Institutionen. Die Diskutant:innen machten deutlich, dass es häufig an personellen, finanziellen und zeitlichen Ressourcen fehle. Fachliche Expertise und strategische Planung seien häufig unzureichend vorhanden – das Thema sei selten systematisch in Budgets oder Organisationsstrukturen verankert.

Zudem wurde wiederholt das fehlende Engagement der Leitungsebenen kritisiert. Führungskräfte zeigen oftmals wenig Bereitschaft, sich mit der Thematik auseinanderzusetzen oder entsprechende Maßnahmen aktiv mitzutragen. Häufig werden Interventionen „von oben" gesetzt, ohne Rückbindung an die tatsächlichen Bedürfnisse der Betroffenen. Laut den Teilnehmenden sei gerade das Commitment der Führungsebene entscheidend, um eine nachhaltige Schutz- und Unterstützungskultur zu etablieren.

Ein weiteres Problem sei die mangelnde Sichtbarkeit bestehender Angebote. Viele Maßnahmen und Anlaufstellen seien nicht ausreichend bekannt oder nur schwer zugänglich. Besonders Studierende wissen häufig nicht, an wen sie sich im Ernstfall wenden können. Gleichzeitig stelle es eine Herausforderung dar, auch jene Personen zu erreichen, die dem Thema distanziert oder ablehnend gegenüberstehen.

Auch die Qualitätssicherung bestehender Maßnahmen sei den Teilnehmenden zufolge kaum gewährleistet. Es fehlen systematisches Monitoring, valide Daten und definierte Standards zur Bewertung der Wirksamkeit. Supervision, Reflexionsräume und fachlicher Austausch für zuständige Personen seien ebenso wenig vorhanden wie ein kontinuierlicher Wissenstransfer – insbesondere zwischen neu eingestellten und langjährigen Mitarbeitenden, was die institutionelle Kontinuität zusätzlich erschwere.

Schließlich prägen strukturelle Machtverhältnisse und persönliche Abhängigkeiten viele Gewaltkontexte an Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Besonders in kleineren Organisationen fehle häufig die notwendige professionelle Distanz. Enge persönliche oder berufliche Verflechtungen können zu Befangenheit führen und erschweren häufig eine sachliche Fallbearbeitung. Für Betroffene könne dies einschüchternd wirken und das Vertrauen in bestehende Strukturen nachhaltig beeinträchtigen.

Zuständigkeiten und Rollen

Die Zuständigkeiten in Fällen geschlechterbasierter Gewalt seien an vielen Hochschulen und Forschungseinrichtungen unklar. Häufig fehlen geschulte Ansprechpersonen sowie ausreichende personelle und finanzielle Ressourcen für entsprechende Stellen. Auch Schutzmechanismen und begleitende Unterstützungsangebote für jene, die institutionell mit solchen Fällen befasst sind, seien kaum vorhanden – anders als beispielsweise im Betriebsratssystem.

Ein von den Teilnehmenden wiederholt genanntes Problem betrifft die institutionellen Rollenverteilungen. Kritisiert wurden insbesondere fehlendes Wissen über interne Abläufe sowie die Fragmentierung der Zuständigkeiten. Die Beteiligung mehrerer, teils nicht aufeinander abgestimmter Stellen führe oft zu ineffizienten Prozessen und zu Unsicherheiten im Umgang mit Vorfällen.

Meldewege, Schutzlücken und rechtliche Unsicherheiten

Die Diskussionen in den Fokusgruppen zeigten, dass formalisierte und transparente Melde- und Beschwerdestrukturen an vielen Einrichtungen fehlen. Betroffene sehen sich häufig gezwungen, Vorfälle erst nach Beendigung ihres Studiums oder Arbeitsverhältnisses zu melden – ein deutliches Zeichen für fehlenden Vertrauensschutz und das Fehlen sicherer, niedrigschwelliger Anlaufstellen.

Die bestehenden Verfahren seien oftmals unklar, intransparent und stark auf Einzelfalllösungen ausgerichtet. Diese Ausrichtung hänge unter anderem mit der hohen Komplexität der Fälle zusammen:

Die Unterschiedlichkeit der betroffenen Personengruppen sowie ihrer jeweiligen Lebens- und Arbeitsbedingungen erschweren standardisierte Vorgehensweisen. Viele Betroffene wünschen sich individuelle Unterstützung, die jedoch nicht immer mit den formalen Möglichkeiten der Einrichtung vereinbar ist.

Zudem werden institutionelle Verfahren häufig nicht konsequent bis zum Ende geführt, insbesondere wenn es um den Umgang mit gewaltausübenden Personen – etwa im Sinne von „Resozialisierung" oder Aufarbeitung – gehe. Die fehlende Transparenz über mögliche Konsequenzen und weitere Schritte schwäche das Vertrauen in bestehende Strukturen und trage zusätzlich zur Verunsicherung bei.

Zusätzlich erschweren strukturelle Rahmenbedingungen den Zugang zu bestehenden Verfahren. In kleineren Einrichtungen sei Anonymität schwer zu gewährleisten, und es fehle häufig an technischen Möglichkeiten für anonyme Meldungen. Zwar wurden anonyme Meldesysteme grundsätzlich als sinnvolle Ergänzung bewertet, gleichzeitig wurde darauf hingewiesen, dass anonym eingebrachte Fälle institutionelles Handeln erschweren können.

Hinzu kommen laut den Teilnehmenden rechtliche Unsicherheiten, insbesondere bei Vorfällen unter Studierenden oder im Rahmen von externen Praktika. In diesen Kontexten seien Zuständigkeiten oft nicht eindeutig geregelt. Die Fürsorgepflicht gegenüber allen Beteiligten – Betroffenen wie Beschuldigten – stelle die Einrichtungen zudem vor komplexe Abwägungen, die klare Leitlinien und fachliche Unterstützung erfordern würden.

GUTE PRAXISBEISPIELE UND GELINGENDE BEDINGUNGEN

Im Rahmen der Fokusgruppen wurden zahlreiche Maßnahmen und Programme benannt, die sich im Umgang mit geschlechterbasierter Gewalt als wirkungsvoll und praxistauglich erwiesen haben. Diese lassen sich in vier zentrale Handlungsfelder gliedern:

Strategische Verankerung und institutionelle Verantwortung

Besonders wirksam seien den Teilnehmenden zufolge jene Maßnahmen, die in ein abgestimmtes, institutionenweites Gesamtkonzept eingebettet sind. Wichtig sei dabei die Anbindung an die höchste Leitungsebene – etwa an die Geschäftsführung oder das Rektorat –, um ein klares Commitment zu sichern und die Umsetzung der Maßnahmen strukturell abzusichern. Ein starkes Engagement der Leitung werde nicht nur in der Mitverantwortung gesehen, sondern vor allem in der Übernahme klarer Verantwortung für das Thema – etwa durch aktive Kommunikation, sichtbares Commitment und die Bereitschaft, auch Sanktionen mitzutragen. Ein gutes Beispiel sei die Verankerung von Gender- und Diversitätskompetenz als Voraussetzung für Führungspositionen oder Entfristungen.

Zur strategischen Verankerung zählen laut den Teilnehmenden auch verbindliche Regelwerke: Codes of Conduct, Zero-Tolerance-Policies, Richtlinien zum Umgang mit Belästigung und Mobbing sowie Betriebsvereinbarungen, die zur Verbindlichkeit und rechtlichen Absicherung beitragen. Die Aufnahme von Antidiskriminierungsklauseln in Arbeitsverträge sowie entsprechende Passagen in Ausbildungsverträgen für Studierende seien dabei rechtlich wirksame und symbolisch bedeutende Maßnahmen.

Wichtig sei, dass Abläufe und Zuständigkeiten klar geregelt und verbindliche Standards festgelegt werden, um die Wirksamkeit der Maßnahmen auf Dauer zu gewährleisten. Einige Teilnehmende haben in diesem Zusammenhang auf den Mehrwert gesetzlicher Verpflichtungen hingewiesen, die zusätzliche Verbindlichkeit schaffen könnten. Betont wurde außerdem, dass die Bearbeitung des Themas nicht auf einzelne engagierte Personen beschränkt bleiben dürfe, sondern strukturell abgesichert und in die Gesamtverantwortung der Organisation überführt werden müsse.

Ein glaubwürdiger Umgang mit Fehlverhalten und Gewalt – einschließlich personalrechtlicher Konsequenzen – sei in diesem Zusammenhang ebenfalls wesentlich. Damit einher gehe die Notwendigkeit klarer Verfahren, die auch den Umgang mit Täter:innen regeln.

Nicht zuletzt könne auch politischer Druck – etwa durch Gesetzgebung oder öffentliche Aufmerksamkeit – einen wichtigen Impuls für Veränderung geben und zur Umsetzung wirksamer Maßnahmen beitragen.

Prävention, Sensibilisierung und Schulung

Teilnehmende wiesen auch darauf hin, dass erfolgreiche Präventionsmaßnahmen darauf abzielen, Gewalt zu verhindern, bevor sie entsteht. Anstatt anlassbezogener „Feuerwehrmaßnahmen“ brauche es langfristig angelegte und institutionell eingebettete Strategien. Laut den Teilnehmenden tragen regelmäßige Awareness-Programme, verpflichtende interne Schulungen und Weiterbildungen für Mitarbeitende – etwa für Erstsemestrige, Führungskräfte oder Lehrende – wesentlich dazu bei, ein gemeinsames Verständnis zu entwickeln und Unsicherheiten im Umgang mit dem Thema abzubauen. Auch das verpflichtende Einbinden von Themen, wie Gleichstellung, Diskriminierungsschutz und Gewaltprävention in das Onboarding neuer Mitarbeitender sei ein sinnvoller Beitrag, um von Beginn an eine bewusste Auseinandersetzung mit diesen Themen zu fördern. Diese Formate sollten zentrale Bestandteile einer nachhaltigen Strategie sein. Externe Trainer:innen könnten dabei wertvolle Impulse setzen.

Darüber hinaus wurde betont, dass Maßnahmen nur dann Wirkung entfalten, wenn sie sich an den Bedürfnissen der Betroffenen orientieren. Ein opferzentrierter Ansatz – der Vertraulichkeit wahre, Zustimmung einhole und die Perspektive der Betroffenen in den Mittelpunkt stelle – sei essenziell, um Schutz zu gewährleisten und Vertrauen in die Einrichtung zu stärken. Ebenso seien Maßnahmen zielgruppenspezifisch zu konzipieren. Die Anpassung von Inhalten und Formaten an unterschiedliche Gruppen innerhalb der Einrichtungen – etwa Studierende, Lehrende, Verwaltungspersonal – sei ein entscheidender Erfolgsfaktor.

Des Weiteren bedürfe es Maßnahmen zur Sichtbarmachung des Themas – etwa Aktionstage, Kampagnen oder öffentlicher Kommunikation –, um das Bewusstsein zu stärken und die interne Verankerung nach außen deutlich zu machen. Auch Maßnahmen wie Awareness-Teams bei Veranstaltungen oder die gezielte Präsenz von Security am Campus leisten laut den Teilnehmenden einen Beitrag zu einem sicheren Umfeld und erhöhen die Sichtbarkeit des institutionellen Engagements.

Sensibilisierung sei als kontinuierlicher Prozess zu verstehen, nicht als einmalige Maßnahme. Ziel müsse es sein, langfristig eine reflektierte Organisationskultur zu entwickeln, die Lernen aus konkreten Fällen ermögliche und geschlechterbasierte Gewalt nicht nur als Risiko, sondern auch als Ausgangspunkt für strukturelle Weiterentwicklung begreife. Dazu gehöre auch, das Thema als

Querschnittsmaterie zu verorten und als Teil des Selbstverständnisses jeder Einrichtung zu verankern – unabhängig von konkreten Vorfällen. Ein Klima der Offenheit, Transparenz und Wertschätzung fördere nachhaltige Veränderungsprozesse und stärke die Bereitschaft zur aktiven Mitgestaltung.

Niedrigschwellige Zugänge und unterstützende Infrastruktur

Ein zentraler Aspekt, der mehrfach genannt worden ist, bestehe in der Zugänglichkeit von Informationen und Anlaufstellen. Gut aufbereitete, zielgruppenspezifische Materialien – z. B. Fact Sheets, Leitfäden von Onlineportalen mit klaren Inhalten sowie mit Darstellungen von Zuständigkeiten und Handlungsmöglichkeiten – schaffen Orientierung und Transparenz und gelten als besonders hilfreich.

Anlauf- und Beratungsstellen – intern wie extern – spielen laut Teilnehmenden eine wichtige Rolle. Peer-Beratung durch Studierende, Ombudsstellen, Clearingstellen, externe psychosoziale Beratungsangebote oder fallbezogene, neutrale Gremien gelten als bedeutende Elemente einer funktionierenden Unterstützungsstruktur. Die persönliche Vorstellung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen (AKG) bei Mitarbeitenden und Studierenden wurde ebenfalls als gute Praxis genannt.

Auch technische Tools wie anonyme Meldesysteme oder Whistleblower-Plattformen seien niedrigschwellige Möglichkeiten zur Anzeige von Vorfällen. Gleichzeitig wurde betont, dass diese Systeme sinnvoll eingebettet und kommuniziert werden sollten.

Entscheidend für die Wirksamkeit solcher Angebote sei das Vertrauen, das in sie gesetzt werde. Ein barrierefreier Zugang, eine klare Kommunikation der Rollen sowie realistisches Erwartungsmanagement seien zentrale Bedingungen für eine erfolgreiche Nutzung der Angebote.

Auch die fachliche Kompetenz und Haltung der Ansprechpersonen wurden als wesentliche Faktoren genannt. Es brauche qualifiziertes Personal, das die Organisation gut kenne, intern gut vernetzt sei und zugleich unabhängig arbeiten könne – ergänzt durch geeignete Ressourcen und Austauschformate wie Supervision oder Reflexionsräume. Besonders hervorgehoben wurde auch das persönliche Engagement vieler Verantwortlicher, das häufig über die zur Verfügung gestellten Ressourcen hinausgehe.

Darüber hinaus wurde mehrfach betont, dass für die wirksame Umsetzung auch ausreichend finanzielle Mittel, personelle Kapazitäten und geeignete räumliche Rahmenbedingungen erforderlich seien. Ohne diese Ressourcen können auch gut gemeinte Maßnahmen nicht nachhaltig greifen.

Kommunikation und Vernetzung

Eine transparente und zielgruppengerechte Kommunikation auf verschiedenen Ebenen trägt wesentlich zur Wirksamkeit bei. Dazu gehören die klare Benennung institutioneller Möglichkeiten und Zuständigkeiten, verständliche Definitionen sowie kontinuierliche Sichtbarkeit – z. B. über interne Plattformen oder strukturelle Kommunikationsformate.

Zudem wurde die Bedeutung externer Vernetzung hervorgehoben. Der kontinuierliche Austausch mit externen Stakeholdern – wie Beratungsstellen, Gewaltschutzeinrichtungen und anderen Bildungseinrichtungen – stärke nicht nur die Qualität der Maßnahmen, sondern trage auch zur Weiterentwicklung institutioneller Standards bei. Ebenfalls betont wurde die Relevanz interner

Vernetzung: Beispielsweise die Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Organisationseinheiten, Gremien und der Studierendenvertretung sowie das Vorhandensein von Verbündeten innerhalb der Einrichtung seien wichtige Voraussetzungen, um Wissen und Know-How sowie Unterstützungsstrukturen aufzubauen. Dabei seien partizipative und lösungsorientierte Arbeitsweisen förderlich, da sie Akzeptanz schaffen und unterschiedliche Perspektiven und Erfahrungen einbinden würden.

LÖSUNGSANSÄTZE UND BEDARFE

Im Rahmen der Fokusgruppen wurden zahlreiche Lösungsansätze und Bedarfe formuliert, wie geschlechterbasierter Gewalt in Hochschul- und Forschungseinrichtungen wirksam begegnet werden kann. Die Vorschläge lassen sich fünf zentralen Handlungsfeldern zuordnen.

Institutionellen Kulturwandel fördern und Bewusstsein stärken

Ein zentraler Hebel liege laut den Teilnehmenden der Fokusgruppen in der Förderung eines nachhaltigen Kulturwandels. Dafür brauche es gezielte Sensibilisierungsmaßnahmen sowie ein klares Commitment der Institutionen, das Thema sichtbar und verbindlich zu verankern. Eine positive Grundhaltung gegenüber Diversität und Gleichstellung solle ebenso gestärkt werden wie der Mut, Vorfälle zu benennen.

Wichtig sei zudem, das Thema als Querschnittsmaterie institutionell zu etablieren, sodass es nicht isoliert, sondern strukturell mitgedacht werde. Maßnahmen zur Prävention und zum Umgang mit geschlechterbasierter Gewalt sollten nicht isoliert, sondern als Teil einer gesamtinstitutionellen Strategie verstanden und umgesetzt werden. Das Thema gehöre in die Leitlinien, Entwicklungsziele und strategischen Pläne der Einrichtungen integriert – als Querschnittsmaterie mit dauerhafter Sichtbarkeit und Relevanz.

Es bestehe der klare Bedarf, Sensibilisierungsmaßnahmen langfristig und strukturell zu verankern. Anstelle punktueller Einzelaktionen brauche es kontinuierliche Formate – etwa regelmäßige Schulungen und Awareness-Angebote –, die alle Einrichtungs-Ebenen einbeziehen. Ziel sei es, eine Organisationskultur zu fördern, in der geschlechterbasierte Gewalt offen thematisiert, institutionelles Lernen und Weiterentwicklung möglich ist. Das Aufbrechen von Tabuisierung, der Aufbau von Transparenz und ein wertschätzendes Klima wurden als Voraussetzungen benannt, um Veränderung zu ermöglichen.

Hingewiesen wurde auch auf die Notwendigkeit gesellschaftlicher Veränderungen – insbesondere zur Überwindung von Ängsten, Abwehrhaltungen und Unsicherheiten im Umgang mit geschlechterbasierter Gewalt. Ein tiefgreifender kultureller Wandel sei Voraussetzung dafür, dass Maßnahmen nicht nur formal eingeführt, sondern tatsächlich wirksam werden können.

Verantwortung von Führungskräften und der Leitungsebene stärken

Geschäftsleitungen, Rektorate oder andere Entscheidungsträger:innen müssen laut den Teilnehmenden eine zentrale Rolle im Umgang mit geschlechterbasierter Gewalt einnehmen. Ihre Haltung und ihr Engagement haben maßgeblichen Einfluss auf die Entwicklung einer wirksamen Präventions- und Unterstützungskultur.

Leitungspersonen sollen nicht nur formal einbezogen, sondern inhaltlich klar in die Verantwortung genommen werden. Ihre Zuständigkeit im Umgang mit Fällen von Diskriminierung und Gewalt solle eindeutig definiert und transparent kommuniziert sein. Ihre Rolle dürfe sich nicht auf symbolische Unterstützung beschränken, sondern müsse aktiv wahrgenommen werden.

Die Maßnahmen zur Gleichstellung, Gewaltprävention und Unterstützung bei Gewalt müssen von der Leitungsebene institutionell priorisiert und verankert werden. Teilnehmende betonten, dass ein klares, öffentliches Bekenntnis notwendig sei, um Verbindlichkeit herzustellen. Gleichstellung, Anti-Diskriminierung sowie Gender- und Diversitätsthemen dürfen nicht als freiwillige Zusatzaufgabe verstanden werden, sondern müssen als integraler Bestandteil einer umfassenden Compliance-Kultur gelten.

Verpflichtende Schulungen und gezielte Beratungsangebote für Entscheidungsträger:innen wurden als essenziell gesehen, um Handlungssicherheit zu schaffen und eine konsequente Umsetzung institutioneller Maßnahmen zu ermöglichen.

Ressourcen und fachliche Kompetenzen sichern

Die Teilnehmenden betonten, dass die Gewährleistung ausreichender personeller, finanzieller und zeitlicher Ressourcen eine zentrale Voraussetzung für die wirksame Umsetzung von Maßnahmen gegen geschlechterbasierte Gewalt sei. Hochschul- und Forschungseinrichtungen sollten ihre Ressourcenplanung entsprechend ausrichten – einschließlich der Finanzierung externer Unterstützungsleistungen sowie der Berücksichtigung von Zeitbudgets für langfristige Entwicklungsprozesse und strukturelle Weiterentwicklung. Dafür brauche es eine substanzielle Erhöhung der Ressourcen und eine Anpassung der infrastrukturellen Voraussetzungen.

Der gezielte Ausbau von Gender- und Diversitätskompetenz, juristischer Expertise sowie Beratungskompetenz sei laut den Teilnehmenden unerlässlich. Auch das Bewusstsein und Wissen zu spezifischen Themenfeldern müssen systematisch gefördert werden – etwa durch Schulungen, Trainings und gezielte Fortbildungen.

Personen, die institutionell mit Gleichstellung und Gewaltprävention befasst sind – etwa AKG-Mitglieder, Gleichstellungsbeauftragte oder Diversitätsreferent:innen – benötigen ausreichende fachliche und strukturelle Unterstützung. Dazu zählen Supervision, juristische Beratung, fachlicher Austausch sowie Ressourcen zur Erfüllung ihrer Aufgaben. Bereits vorhandene Expertise sollte aktiv anerkannt und genutzt werden – auch über Bereichsgrenzen hinweg. Es brauche Offenheit seitens Entscheidungsträger:innen, Expertise auch dann anzunehmen, wenn sie nicht aus dem eigenen Bereich stammt.

Externe Angebote können eine wichtige Ergänzung zu internen Strukturen darstellen – etwa in Form von Coaching, Beratung oder Sensibilisierungstrainings. Betroffenen sollte die Möglichkeit offenstehen, sich an externe Anlaufstellen zu wenden, insbesondere wenn eine Meldung innerhalb der Einrichtung nicht möglich oder sinnvoll erscheint. Wenn intern keine professionellen Beratungs- und Unterstützungsangebote vorhanden sind, kann die Zusammenarbeit mit externen Stellen eine sinnvolle Alternative darstellen.

Interne Strukturen, Zugänglichkeit und rechtliche Absicherung

Die Teilnehmenden erachten eine organisationsweite Strategie mit klaren internen Vorgaben als notwendig. Dazu gehören die eindeutige Benennung von Rollen, Zuständigkeiten und Handlungsschritten ebenso wie ein Referenzrahmen mit verbindlichen Standards. Wichtig ist dabei eine serviceorientierte Umsetzung, die auch für Betroffene sichtbar und zugänglich ist.

Zur Senkung der Hemmschwelle und zur Erhöhung der Sichtbarkeit von Vorfällen wurde von manchen Teilnehmenden die Einführung anonymer Meldesysteme als wirksame Maßnahme empfohlen.

Nach Ansicht einiger Teilnehmender sollten Maßnahmen zur Förderung von Gleichstellung und zur Prävention geschlechterbasierter Gewalt nicht bloß optional, sondern verpflichtend sein. Dies betrifft sowohl Diversity-Maßnahmen als auch regelmäßige Schulungen zur Compliance und Sensibilisierung.

Institutionen sollten verbindliche Regelungen zum Umgang mit geschlechterbasierter Gewalt erarbeiten und nachhaltig strukturell implementieren. Dazu zählen unter anderem Codes of Conduct, Zero-Tolerance-Policies, Richtlinien zum Umgang mit Belästigung und Diskriminierung sowie entsprechende Betriebs- oder Dienstvereinbarungen. Insbesondere ein transparenter, offen zu bearbeitender Code of Conduct, der regelmäßig evaluiert wird, könne als wichtiges Instrument dienen. Solche Regelwerke schaffen nicht nur Orientierung, sondern stärken auch die Verbindlichkeit institutionellen Handelns.

Einheitliche Standards, klare gesetzliche Rahmenbedingungen und entsprechende finanzielle Mittel seitens des zuständigen Ministeriums sind aus Sicht der Teilnehmenden zentrale Voraussetzungen für eine wirksame Umsetzung. Besonders betont wurde der Bedarf an rechtlicher Klarheit – beispielsweise durch verbindliche Mindeststandards, vergleichbar mit Regelungen zur Arbeitssicherheit, oder durch verbesserten Kündigungsschutz für AKG-Mitglieder.

Datenlage verbessern und Vernetzung stärken

Ein zentraler Punkt zur Weiterentwicklung von Maßnahmen gegen geschlechterbasierte Gewalt sei laut den Teilnehmenden die Verbesserung der empirischen Datengrundlage. Es wurde empfohlen, entsprechende Fragestellungen – etwa zu psychischer Belastung oder erlebter Diskriminierung – in bestehende Befragungen zu integrieren. Diese Erkenntnisse sollten nicht nur dokumentiert, sondern für die Maßnahmenentwicklung genutzt werden. Ziel sei es, Handlungsbedarfe frühzeitig zu erkennen, bestehende Strategien evidenzbasiert anzupassen und die Qualität der Strukturen kontinuierlich zu verbessern. Darüber hinaus sollten weiterführende Erhebungen und Forschungsprojekte zu geschlechterbasierter Gewalt im Hochschul- und Forschungsbereich systematisch gefördert werden.

Erfolgreiche Maßnahmen benötigen Rückhalt aus der gesamten Organisation. In den Fokusgruppen wurde betont, wie wichtig die Unterstützung durch Betriebsräte, mittlere Führungsebenen und auch durch Männer in Entscheidungspositionen sei. Ein besonderes Augenmerk wurde auf den Aufbau und die Stärkung formeller und informeller Netzwerke gelegt. Genannt wurden unter anderem die stärkere Zusammenarbeit zwischen AKGs von Pädagogischen Hochschulen sowie entsprechenden Einrichtungen an Privatuniversitäten und Privathochschulen. Auch sektorübergreifende Kooperationen – etwa mit Beratungsstellen, Gewaltschutzorganisationen oder anderen Bildungseinrichtungen – wurden als wichtige Impulsgeber für Qualitätsentwicklung und nachhaltige Strukturen hervorgehoben.

DISKUSSION DER ERGEBNISSE

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Datenerhebung durch Online-Befragung, Interviews und Fokusgruppen diskutiert. Diese liefern ein differenziertes Bild zum Status quo von Maßnahmen und Unterstützungsangeboten bei geschlechterbasierter Gewalt an österreichischen Hochschul- und Forschungseinrichtungen. Die Diskussion bezieht sich dabei einerseits auf die aus dem 7-P-Modell abgeleiteten Dimensionen der Erhebung. Darüber hinaus werden auch die in den Interviews und Fokusgruppen benannten dimensionsübergreifenden Herausforderungen, förderlichen Bedingungen, Lösungsansätze und Bedarfe aufgegriffen und analysiert.

LIMITATION DER ERHEBUNG

Die Beteiligung an der Online-Befragung war mit einer Rücklaufquote von 55 % insgesamt als zufriedenstellend zu bewerten. Allerdings zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den beteiligten Sektoren: Während alle vier außeruniversitären Forschungseinrichtungen teilgenommen haben, war die Beteiligung bei Pädagogischen Hochschulen (43 %) sowie Privatuniversitäten und Privathochschulen (42 %) vergleichsweise gering. Für eine detaillierte Aufstellung zu den Beteiligungsraten siehe S. 61. Diese ungleiche sektorale Beteiligung stellt eine zentrale Limitation der quantitativen Erhebungsphase dar, da sie die Repräsentativität einzelner Sektoren mindert und das Risiko einer Verzerrung im Hinblick auf sektorale Aussagen birgt.

Bei der Durchführung der elf Interviews wurde auf eine sektorale Streuung geachtet: Insgesamt wurden Gespräche mit Vertreter:innen von fünf Universitäten, zwei Fachhochschulen bzw. Hochschulen für Angewandte Wissenschaften, zwei Pädagogischen Hochschulen, einer Privatuniversität sowie einer außeruniversitären Forschungseinrichtung geführt. Dabei wurden unterschiedliche Hochschulgrößen (gemessen an der Zahl der Studierenden und Beschäftigten), regionale Verteilungen sowie verschiedene fachliche Ausrichtungen berücksichtigt. Für eine detaillierte Aufstellung zu den Interview:partnerinnen siehe S. 20. Es ist zu beachten, dass qualitative Stichproben nicht auf statistische Repräsentativität, sondern auf kontextbezogene Tiefenschärfe abzielen, was eine Generalisierbarkeit der Befunde einschränkt.

Die Fokusgruppen stießen auf breite Beteiligung, insgesamt nahmen Vertreter:innen aus 37 Einrichtungen an einem der beiden Alternativtermine teil – 15 öffentliche Universitäten, neun Fachhochschulen bzw. Hochschulen für Angewandte Wissenschaften, fünf Privatuniversitäten und Privathochschulen, vier Pädagogische Hochschulen und vier außeruniversitäre Forschungseinrichtungen. Diese breite Beteiligung ermöglichte zwar einen sektorübergreifenden Austausch und einen facettenreichen Einblick in institutionelle Realitäten, doch ist zu berücksichtigen, dass sich insbesondere engagierte Einrichtungen beteiligten – was auf eine gewisse Selbstselektion hinweist.

Vor diesem Hintergrund ist eine kontextualisierte und sektorenspezifische Interpretation der Ergebnisse unabdingbar. Generalisierende Aussagen sind daher nur mit methodischer Zurückhaltung zu treffen und stets im Lichte der dargestellten Limitationen zu reflektieren.

BEGRIFFSVERSTÄNDNIS GESCHLECHTERBASIERTE GEWALT

Die Interviews und Fokusgruppen zeigten, dass eine einheitliche, institutionell abgestimmte Definition von geschlechterbasierter Gewalt an den Einrichtungen fehlt. Dies erschwert nicht nur die Entwicklung kohärenter Maßnahmen, sondern trägt auch zu Unsicherheit in der Anwendung bestehender Regelungen bei. Die wiederholt geäußerte Forderung nach einer organisationsinternen Definition verweist auf die Bedeutung begrifflicher Klarheit und Standardisierung innerhalb von Organisationen – ein Aspekt, der zur Implementierung von Gleichstellungsmaßnahmen entscheidend ist.[159]

Damit verbunden wurde auch das mangelnde institutionelle Bewusstsein für das Thema geschlechterbasierte Gewalt hervorgehoben. Die vielfach berichtete Unsicherheit im Umgang mit grundlegenden Begrifflichkeiten, gepaart mit der Tabuisierung der Thematik, verweist auf eine tiefgreifende Normalisierung von Machtasymmetrie und Ungleichbehandlung. Diese Normalisierung ist nicht nur institutionell bedingt, sondern spiegelt auch tief verankerte gesellschaftliche Strukturen wider. Heteronormative Vorstellungen und patriarchale Machtverhältnisse prägen nach wie vor viele gesellschaftliche Bereiche und tragen dazu bei, dass geschlechterbasierte Gewalt bagatellisiert oder unsichtbar gemacht wird.[160] Dies erschwert nicht nur die adäquate Thematisierung des Problems, sondern wirkt auch als Hemmnis für die Entwicklung nachhaltiger Schutz- und Unterstützungsmaßnahmen. Das Bedürfnis nach systematischer Sensibilisierung sowie einer klaren institutionellen Positionierung zum Thema zieht sich als roter Faden durch die Diskussionen.

Liegt an einer Einrichtung eine Definition vor, erweist sie sich häufig als zu eng, um die verschiedenen Formen geschlechterbasierter Gewalt abzubilden. Das in der Erhebung zugrunde gelegte weite Begriffsverständnis wurde von den Teilnehmenden hingegen positiv aufgenommen.

PRÄVENTIONSMASSNAHMEN

Die Ergebnisse der Online-Befragung zeigen, dass an einem Großteil der Hochschul- und Forschungseinrichtungen grundlegende Präventionsmaßnahmen gegen geschlechterbasierte Gewalt etabliert sind. Dazu zählen insbesondere Anlaufstellen, Verhaltenskodizes sowie Informationsmaterialien. Auch die qualitativen Interviews bestätigen eine breite Palette an Maßnahmen, die von punktuellen Sensibilisierungsformaten wie Aktionstagen bis hin zu strategisch verankerten Projekten reichen. Eine klare Tendenz zeigt sich darin, dass Präventionsmaßnahmen vor allem dann erfolgreich sind, wenn sie durch institutionelle Rückendeckung gestützt, mit ausreichenden Ressourcen versehen und langfristig strategisch in die Organisationsstrukturen eingebunden sind.

Gleichzeitig wird ein Mangel an systematischer Evaluation bestehender Maßnahmen deutlich. In nahezu allen untersuchten Einrichtungen fehlen standardisierte Instrumente zur Erfassung der Wirksamkeit von Präventionsformaten. Dies erschwert nicht nur eine fundierte Einschätzung bestehender Programme, sondern verhindert auch die Etablierung einer evidenzbasierten Weiterentwicklung.

In den Erhebungen wurde auch danach gefragt, inwiefern verpflichtende Präventionsmaßnahmen wie etwa Schulungen und Workshops genutzt werden. Nach den Ergebnissen der Online-Befragung sind diese bislang nur selten implementiert. Jene Einrichtungen, die mindestens eine Form verpflichtender

[159] *Acker,* Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organizations, in: Gender & Society 20(4), 2006, 441-464.
[160] *Hartmann/Klesse,* Heteronormativität. Empirische Studien zu Geschlecht, Sexualität und Macht – eine Einführung, 2007, 9-15.

Workshops oder Schulungen anbieten, nehmen diese überwiegend als hilfreich wahr. Auch die Interviews zeigen, dass verpflichtende Elemente prinzipiell als effektiver eingeschätzt werden als freiwillige Angebote. In vielen Einrichtungen sind sie aufgrund fehlender struktureller Verankerung oder personeller und institutioneller Widerstände jedoch nur eingeschränkt durchsetzbar. Teilweise besteht eine kulturbedingte Skepsis gegenüber verpflichtenden Maßnahmen – insbesondere dann, wenn diese als Eingriff in die akademische Autonomie wahrgenommen werden. Dies unterstreicht die Notwendigkeit differenzierter Formate sowie einer Auswahl an vielfältigen thematischen Zugängen mit begleitenden Anreizsystemen zur Förderung der Teilnahmebereitschaft. Strategische Kommunikationsmaßnahmen können auch dazu beitragen, das Interesse an freiwilligen Maßnahmen zu stärken.

Eine von Vielen berichtete Herausforderung liegt in der (teilweise) geringen Sichtbarkeit bestehender Präventionsmaßnahmen. Die Ergebnisse aller Erhebungsformate deuten darauf hin, dass viele Angebote nicht ausreichend wahrgenommen oder nicht als relevant erkannt werden. Zudem zeigen die Fragebögen-Ergebnisse, dass präventive Maßnahmen bislang auf das wissenschaftliche und allgemeine Personal sowie auf Führungskräfte fokussiert sind und Studierende weniger ansprechen. Auch diskriminierungsgefährdete Gruppen (z. B. Menschen mit Behinderungen, internationale Studierende, LGBTIQ+) werden vergleichsweise seltener adressiert. Dies birgt die Gefahr, dass jene Gruppen, die besonders häufig von geschlechterbasierter Gewalt betroffen sind, nicht ausreichend geschützt oder informiert werden. Die Wirksamkeit von Präventionsstrategien ist jedenfalls nicht allein von ihrem Vorhandensein, sondern maßgeblich von ihrer Wahrnehmung abhängig.

Bemerkenswert ist zudem, dass der Themenbereich „geschlechterbasierte Gewalt“ nur bei rund der Hälfte der befragten Einrichtungen in Schulungen, Workshops oder Informationsveranstaltungen als Thema behandelt wird. „Sexuelle Belästigung“ oder „Diskriminierung“ werden deutlich öfter thematisiert. Dies könnte auf die Tabuisierung des Themas und eine potenzielle Unterschätzung des strukturellen Charakters und des Ausmaßes an geschlechterbasierter Gewalt in Institutionen hindeuten.

SCHUTZ UND UNTERSTÜTZUNG FÜR BETROFFENE

Zwei Drittel der befragten Einrichtungen gaben im Fragebogen an, über klare Melde- und Prozessstrukturen im Umgang mit geschlechterbasierter Gewalt zu verfügen. In den Interviews zeigt sich ergänzend, dass auch jene Einrichtungen, an denen keine klar definierten Prozesse vorliegen, „übliche“ Handlungswege und -strategien haben. Dabei bestehen zwischen den Einrichtungen erhebliche Unterschiede hinsichtlich Zuständigkeiten, Verfahrenstransparenz und struktureller Verankerung.

Ein transparentes Verfahren ist von zentraler Bedeutung, weil Unklarheiten über den Ablauf von Beratung und Beschwerde bei Betroffenen zu erheblicher Verunsicherung führen können.[161] Die Teilnehmenden der Interviews und Fokusgruppen betonen die Bedeutung vertrauenswürdiger und leicht zugänglicher Anlaufstellen. Ein barrierearmer Zugang sowie eine klare Kommunikation von Aufgaben und Zuständigkeiten sind dabei zentrale Erfolgsfaktoren. Barrierefreiheit bezieht sich dabei nicht nur auf die bauliche Zugänglichkeit, sondern umfasst auch einfach verständliche Informationen – etwa auf der Website, die Möglichkeit zur Nutzung von Gebärdensprachdolmetschung, barrierefreie

[161] *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.

und niedrigschwellige Meldesysteme sowie die Bereitstellung von geschultem, diversitätssensiblem Personal. Die Sichtbarkeit des Themas hängt – ebenso wie bei den Präventionsmaßnahmen – wesentlich von klaren internen und externen Kommunikationsstrategien ab, die Orientierung bieten und Transparenz schaffen.

Die Erhebungen zeigen, dass Betroffene grundsätzlich auf unterschiedliche Anlaufstellen in ihren Einrichtungen zurückgreifen können. Einige Einrichtungen gaben an, dass sie über technische Tools wie Whistleblower-Systeme oder anonyme Meldemöglichkeiten verfügen. Diese eröffnen neue Zugänge, ihre Wirksamkeit hängt jedoch stark von Vertrauen, Transparenz und kommunikativer Einbettung ab. Sie müssen als Ergänzung zu persönlichen Beratungsangeboten verstanden werden, nicht als Ersatz.

Aus den Fragebögen geht hervor, dass Anlaufstellen für Betroffene in der Regel Beratungsleistungen sowie die Möglichkeit zur Dokumentation von Vorfällen anbieten. Die institutionelle Verantwortungsübernahme bleibt häufig begrenzt, da nur wenige Anlaufstellen über Interventions- oder Entscheidungskompetenzen verfügen. Arbeits- oder studienrechtliche Maßnahmen können zumeist nur durch andere Stellen – etwa Personalverantwortliche oder das Rektorat – gesetzt werden. Aus institutioneller Sicht ist dies nachvollziehbar, da entsprechende Maßnahmen bestimmte interne Zuständigkeiten und rechtliche Befugnisse erfordern. Aus der Perspektive der Betroffenen bedeutet dies aber häufig, dass eine zusätzliche – oftmals hierarchisch übergeordnete – Stelle involviert werden muss. Dies kann eine erhebliche Hürde darstellen, insbesondere wenn die Sorge besteht, dass diese Stelle nicht mit der nötigen Sensibilität agiert oder die Vertraulichkeit nicht gewahrt bleibt.

Die in den Interviews geäußerten divergierenden Einschätzungen zur Meldebereitschaft bei Vorfällen geschlechterbasierter Gewalt deuten außerdem auf unterschiedliche Wahrnehmungen institutioneller Realität hin. Der größere Teil der Befragten benennt bestehende Hürden für die Meldung – etwa Machtasymmetrien, Angst vor negativen Konsequenzen oder fehlende Transparenz im Verfahren –, und führt geringe Fallzahlen auf diese zurück. Andere erkennen diese zwar auch, verweisen aber darauf, dass ausreichend Angebote bestehen und diese auch genutzt würden, man aber an der Einrichtung wenig Fälle verzeichne. Letztere Sichtweise erscheint jedoch kritisch zu hinterfragen. Aus empirischer Perspektive ist es unwahrscheinlich, dass in einer Einrichtung tatsächlich alle Personen, die einen Vorfall melden wollen, dies ohne Einschränkung auch tun. Eine geringe Zahl an gemeldeten Gewaltvorfällen ist kein Indikator für die Abwesenheit von Gewalt , sondern weist auf eine mangelnde Anzeige- oder Meldebereitschaft hin. Aus Studien ist bekannt, dass Vorfälle geschlechterbasierter Gewalt in Hochschulkontexten häufig nicht gemeldet und dokumentiert sind und daher das Thema Gewalt unterschätzt wird.[162]

Die Erhöhung der Meldebereitschaft ist in mehrfacher Hinsicht von zentraler Bedeutung. Erstens ermöglicht sie die Setzung institutioneller Konsequenzen und Sanktionen gegenüber Täter:innen. Zweitens trägt sie zur Sichtbarmachung der Problemlage bei und ist damit Voraussetzung für zielgerichtete und bedarfsgerechte Maßnahmenentwicklung. Drittens ist Meldebereitschaft Ausdruck institutionellen Vertrauens: Nur wenn Betroffene darauf vertrauen können, dass sie ernst genommen und geschützt werden, werden sie sich äußern.

[162] *Mense/Mauer/Herrmann* (Hrsg.), Sexualisierter Belästigung, Gewalt und Machtmissbrauch an Hochschulen entgegenwirken. Handreichung (Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung), Essen 2022.

In den Fokusgruppen bestand Einigkeit darüber, dass die Qualität und Wirksamkeit von Schutz und Unterstützung für Betroffene maßgeblich vom Engagement und der fachlichen Kompetenz der verantwortlichen Personen abhängen. Die Betonung auf einzelne Personen verdeutlicht erneut, dass das Thema bislang nur unzureichend strukturell in den Hochschul- und Forschungseinrichtungen verankert ist. Das notwendige Engagement dieser Personen gehe außerdem häufig über vorhandene institutionelle Ressourcen hinaus, was eine kritische Reflexion mit der langfristigen Verankerung des Themas sowie der gezielten Bereitstellung personeller, zeitlicher und finanzieller Ressourcen erforderlich macht.

Weiters wurde auch auf die Notwendigkeit individuell angepasster Unterstützungsangebote hingewiesen. Dabei wurde eine Ambivalenz zwischen institutionellen Anforderungen und der individuellen Perspektive und den Bedarfen von Betroffenen hervorgehoben: Während standardisierte Verfahren notwendig sind, wünschen sich Betroffene häufig passgenaue Hilfestellungen, die jedoch häufig an institutionellen Grenzen scheitern. Dies unterstreicht die Bedeutung einer flexiblen Praxis, die dennoch institutionell abgesichert ist. Auch der opferzentrierte Ansatz kann ein entscheidender Wirkfaktor sein. Dieser bedeutet eine konsequente Orientierung an den Bedürfnissen der Betroffenen, ihre freiwillige Einbindung sowie der Schutz ihrer Vertraulichkeit. Dieser kann ein sein.

Als problematisch beschrieben Teilnehmende der Interviews und Fokusgruppen die mangelnden Ressourcen für die Bereitstellung eines breiten Unterstützungsangebotes für Betroffene. Von Teilnehmenden wurde zudem kritisch angemerkt, dass verantwortliche Stellen – insbesondere bei institutioneller Nähe zur Leitungsebene – von Betroffenen häufig als voreingenommen wahrgenommen werden. Effektiver Schutz kann nur dann gewährleistet werden, wenn Vertrauen in die Unterstützungsstrukturen besteht und unabhängige Beschwerdemechanismen zur Verfügung stehen. Es liegt in der Verantwortung der mit Gewaltschutz beauftragten Stellen, entsprechende Rahmenbedingungen zu schaffen, die dieses Vertrauen ermöglichen und stärken.

PRÄVALENZ UND MELDEVERFAHREN

Ein zentrales Defizit liegt im Bereich der Datenerfassung: Nur rund ein Drittel der Einrichtungen dokumentiert systematisch Meldungen von Vorfällen geschlechterbasierter Gewalt. Persönlichkeitsmerkmale und das Verhältnis zwischen Betroffenen und Täter:innen werden kaum erhoben, obwohl diese Daten wichtige Informationen zur Identifikation von Mustern und Risikofaktoren geschlechterbasierter Gewalt darstellen und wichtig für die Entwicklung zielgerichteter Präventionsmaßnahmen sowie Unterstützungsangebote sein können.

Ein weiteres Problem ist die mangelnde Transparenz vorhandener Daten: Selbst, wenn Prävalenzdaten erhoben werden, werden sie nicht öffentlich zugänglich gemacht. Keine der an der Online-Befragung teilgenommenen Einrichtungen stellt Prävalenzdaten öffentlich zur Verfügung, was den Zugang zu belastbaren Informationen für Dritte mit berechtigtem Interesse (z. B. Studierendenvertretung, Opferschutzeinrichtungen, etc.) verhindert. Die fehlende Transparenz erschwert sowohl ein systematisches Monitoring als auch eine evidenzbasierte Weiterentwicklung von Maßnahmen.

UMGANG MIT TÄTER:INNEN

Die Mehrheit der Einrichtungen gibt in den Fragebögen an, keine klaren Prozesse im Umgang mit Täter:innen etabliert zu haben. Wo Maßnahmen gesetzt werden, dominieren Formate wie Mediation

oder Konfliktlösung, die auf eine einvernehmliche Beilegung abzielen. Disziplinarische oder rechtliche Konsequenzen werden selten gesetzt, was Fragen nach der Konsequenz der Maßnahmen sowie nach der Priorisierung von Opferschutz aufwirft.

Ein zentrales Ergebnis der Interviews ist die klare Unterscheidung zwischen Verfahren im Umgang mit beschuldigten Beschäftigten und Studierenden. Im arbeitsrechtlichen Kontext sind formalisierte Eskalationsstufen grundsätzlich bekannt, jedoch zeigen die Erhebungen, dass das Wissen je nach Einrichtung stark variiert. Die Verantwortung für arbeitsrechtliche Maßnahmen liegt in der Regel nicht bei den Erstanlaufstellen, sondern bei Vorgesetzten oder der Personalabteilung. Dies birgt das Risiko, dass der weitere Prozess nicht durchgängig von einer Person/Stelle mit Genderkompetenz begleitet oder aus Betroffenenperspektive nicht ausreichend nachvollziehbar gestaltet wird.

Für Studierende bestehen häufig unklare oder keine Sanktionsmöglichkeiten. Insbesondere öffentliche Universitäten berichten von begrenztem Handlungsspielraum, der auf eine rechtliche Regelungslücke in diesem Bereich zurückzuführen ist. Einrichtungen, die mit ihren Studierenden privatrechtliche Verträge abgeschlossen haben, verfügen tendenziell über mehr Eingriffsmöglichkeiten, formulieren jedoch ebenfalls den Bedarf nach größerer rechtlicher Klarheit und normativer Orientierung.

Der Wunsch nach institutionell abgesicherten Verfahren sowie nach einem Leitfaden zum Umgang mit Täter:innen – insbesondere jenseits strafrechtlicher Relevanz – wurde wiederholt geäußert. Zugleich wurde betont, dass auch Täter:innen einen Anspruch auf ein faires Verfahren haben und Fürsorgepflichten des Arbeitgebers gegenüber beiden Parteien gelten.

Problematisiert wurden darüber hinaus hinderliche Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse sowie die Herausforderung, bei übergriffigem Verhalten tatsächliche Haltungsänderungen bei den Täter:innen zu bewirken. Dies unterstreicht die Notwendigkeit eines institutionellen Kulturwandels, der geschlechterbasierter Gewalt konsequent entgegentritt.

Schwach ausgeprägt ist zudem das Monitoring der Maßnahmen gegenüber Täter:innen: Mehr als die Hälfte der Einrichtungen gibt bei der Online-Befragung an, keine Überprüfung der Wirksamkeit durchzuführen. Keine einzige Einrichtung verfügt außerdem über ein Monitoring durch externe Kontrollinstanzen, woraus sich ein Bild begrenzter institutioneller Rechenschaft ergibt.

POLICIES

In den Interviews als auch Fokusgruppen wurden institutionelle Policies als zentrale Instrumente für die Prävention und Intervention bei geschlechterbasierter Gewalt hervorgehoben. Ihre Wirksamkeit hängt jedoch maßgeblich von ihrer verbindlichen Verankerung, Sichtbarkeit, Bekanntheit und praktischen Umsetzbarkeit ab. In vielen Interviews wurde die Diskrepanz zwischen der formalen Existenz von Policies und ihrer tatsächlichen Umsetzung und Effektivität problematisiert. Als zentrale Hindernisse wurden fehlende Zuständigkeiten, unzureichende personelle und finanzielle Ressourcen sowie mangelnde institutionelle Führung benannt.

Öffentliche Universitäten verfügen aufgrund gesetzlicher Vorgaben alle über Frauenförderungspläne und in nahezu allen Fällen auch über Gleichstellungspläne. Dass rund die Hälfte der Universitäten zusätzlich über einen Gender Equality Plan verfügt, ist insbesondere auf Anforderungen bestimmter EU-Förderprogramme zurückzuführen, bei denen ein solcher verpflichtend ist.

An Fachhochschulen bzw. Hochschulen für Angewandte Wissenschaften ist hingegen ein anderer Trend erkennbar: In der Online-Befragung gaben alle an, dass sie über einen Verhaltenskodex (Code of Conduct) verfügen. Vermutlich lässt sich das damit erklären, dass in diesem Sektor weniger gesetzliche Vorgaben bestehen und daher verstärkt auf einrichtungsinterne Regelungen zurückgegriffen wird, um Verantwortlichkeiten und Verhaltensstandards festzulegen.

In der Online-Befragung gab die Mehrheit der Einrichtungen an, eine Überarbeitung bestehender Policies zu planen, was auf ein zunehmendes Problembewusstsein im Hinblick auf geschlechterbasierte Gewalt hinweist. Die Interviews und Fokusgruppen verdeutlichen, dass sich derzeit in vielen Institutionen ein Prozess der Auseinandersetzung und Weiterentwicklung vollzieht. Dabei wird sichtbar, dass das Thema vermehrt auf die institutionelle Agenda rückt und strukturelle Anpassungen angestoßen werden.

Die Information über Policies erfolgt vorwiegend über digitale interne Kommunikationskanäle. Dabei werden Studierende deutlich seltener adressiert als das wissenschaftliche und administrative Personal, was auf eine institutionelle Priorisierung bestimmter Zielgruppen schließen lässt.

Vertreter:innen von Fachhochschulen bzw. Hochschulen für Angewandte Wissenschaften und Privatuniversitäten und Privathochschulen berichteten in Interviews und Fokusgruppen von der Möglichkeit Gebrauch zu machen, Policies unmittelbar zu Bestandteilen von Arbeits- oder Ausbildungsverträgen zu machen. Auch außeruniversitäre Forschungseinrichtungen können Arbeitsverträge entsprechend anpassen. An Öffentlichen Universitäten und Pädagogischen Hochschulen besteht diese Möglichkeit nicht, was den Bedarf nach klareren rechtlichen Rahmenbedingungen unterstreicht.

Ein zentrales Spannungsfeld besteht darin, dass es bislang keine verbindlichen gesetzlichen oder ministeriellen Vorgaben für den Umgang mit geschlechterbasierter Gewalt an Hochschulen gibt, gleichzeitig jedoch eine klare Erwartung an die Institutionen besteht, Verantwortung zu übernehmen. In den Interviews wurde wiederholt der Wunsch nach standardisierten, zugleich aber anpassbaren Vorlagen sowie bundesweiten Mindeststandards geäußert, die einerseits Orientierung bieten, andererseits die unterschiedlichen Rahmenbedingungen der Einrichtungen berücksichtigen. Im Mittelpunkt steht dabei die Forderung nach verbindlichen Regelungen durch das BMFWF, die mit ausreichenden finanziellen und personellen Ressourcen unterlegt sein müssten. Die Entwicklung solcher Leitlinien ist ein notwendiger Schritt zur strukturellen Verankerung von Prävention und Schutzmaßnahmen.

KOOPERATIONEN

Etwas mehr als die Hälfte der Einrichtungen bindet externe Akteur:innen in ihre Arbeit im Bereich geschlechterbasierte Gewalt ein, wobei Kooperationen mit Gleichbehandlungsstellen überwiegen. Dennoch verzichtet ein erheblicher Anteil der Einrichtungen – insbesondere unter den Privatuniversitäten und Privathochschulen – vollständig auf Zusammenarbeit mit externen Stellen. Nur wenige dieser Kooperationen sind in verbindlichen Policies oder Vereinbarungen verankert. Diese informelle Praxis ermöglicht zwar die flexible Nutzung unterschiedlicher Synergien, wirft jedoch zugleich Fragen zur Nachhaltigkeit und Effektivität der Zusammenarbeit auf.

Externe Einrichtungen bringen spezifisches Fachwissen und Beratung ein, unterstützen institutionelle Lernprozesse und helfen, blinde Flecken zu erkennen. Ihre Einbindung stärkt zudem die Legitimität und Glaubwürdigkeit von Maßnahmen gegenüber Betroffenen. Besonders wirkungsvoll sind Kooperationsmodelle, in denen externe Expertise mit interner Prozessverantwortung verbunden wird, da sie sowohl fachliche Qualität als auch institutionelle Verankerung gewährleisten.

Die interne Zusammenarbeit wird in den Interviews und Fokusgruppen als ebenso zentral für einen wirksamen und nachhaltigen Umgang mit geschlechterbasierter Gewalt hervorgehoben. Das Zusammenwirken etwa von Betriebsrat, AKG, Personalabteilungen und der ÖH trägt wesentlich zur Begleitung Betroffener sowie zur strukturellen Verankerung von Maßnahmen bei. Eine enge interne Vernetzung fördert die Ressourcenteilung, ermöglicht geteiltes Wissen und schafft gemeinsame Verantwortung. Besonders wirkungsvoll sind partizipative und lösungsorientierte Formate – wie interdisziplinäre Arbeitsgruppen oder strategische Allianzen –, die die institutionelle Handlungsfähigkeit stärken und Räume für eine vielfältige, offene Organisationskultur schaffen.

Der Aufbau institutionenübergreifender Netzwerke wurde in den Erhebungen als strategisch bedeutsam bewertet. Wiederholt wurde der Wunsch nach sektorenübergreifendem Austausch und der stärkeren Anerkennung bestehender Expertise – insbesondere aus Gleichstellungsstrukturen – geäußert. Ziel ist es, Synergien zu nutzen, bewährte Verfahren zu identifizieren und gemeinsam weiterzuentwickeln.

RECHTLICHER RAHMEN

Ein wesentliches Querschnittsthema stellt das teilweise lückenhafte Wissen über den rechtlichen Rahmen in Bezug auf geschlechterbasierte Gewalt an Hochschul- und Forschungseinrichtungen dar. Dies betrifft sowohl grundlegende Kenntnisse als auch die Anwendung rechtlicher Bestimmungen im institutionellen Alltag. Unklarheiten über die Rolle und Zuständigkeiten interner Anlaufstellen wie dem AKG, aber auch die unzureichende juristische Qualifikation relevanter Akteur:innen erschweren eine rechtssichere und unterstützende Praxis. Diese Unsicherheit führt nicht nur zu institutionellen Hemmnissen, sondern auch zu Verunsicherung bei Betroffenen. Die rechtliche Basis wird – je nach Sektor aus unterschiedlichen Gründen – als nicht ausreichend angesehen, um Schutz und Handlungsfähigkeit in der Praxis zu gewährleisten. Besonders problematisch erscheinen Lücken beim Kündigungsschutz von AKG-Mitgliedern sowie die unzureichende Regelung des Umgangs mit übergriffigem Verhalten durch Studierende an Universitäten.

ÜBERGREIFENDE HERAUSFORDERUNGEN UND BARRIEREN

Ein wesentliches Ergebnis der Interviews und Fokusgruppen sind die patriarchalen Organisationsstrukturen, die sich in vergeschlechtlichten Machtverhältnissen und tief verankerten Denkmustern manifestieren. Geschlecht wird hier als strukturierendes Prinzip verstanden, das Arbeitsverhältnisse, Anerkennung und Machtpositionen durchzieht. Die Normalisierung von Gewalt, die Relativierung von Täter:innenverhalten sowie die häufig fehlende Unterstützung von Betroffenen können als Ausdruck solcher vergeschlechtlichten Machtverhältnisse verstanden werden. Die in der Erhebung wiederholt benannten patriarchalen Denkmuster und strukturellen Machtasymmetrien weisen auf institutionalisierte Formen von Ungleichheit hin, die nicht nur die Thematisierung des Themas verhindern und die Betroffenen belasten, sondern auch die Bearbeitung von Vorfällen systematisch erschweren.

Ein weiterer wiederkehrender Aspekt der Datenerhebung ist die Notwendigkeit eines langfristig angelegten Kulturwandels. Die Diskussion verdeutlicht, dass Sensibilisierungsarbeit kontinuierlich betrieben werden muss und nicht als einmalige Intervention verstanden werden kann. Die Bereitschaft zur Auseinandersetzung mit geschlechterbasierter Gewalt wird dabei nicht nur als Reaktion auf konkrete Vorfälle, sondern als Ausdruck einer lernenden und reflektierten Organisation verstanden. Gerade diese Notwendigkeit wird jedoch kritisch beleuchtet, denn es fehlt vielerorts noch immer an institutioneller Lernfähigkeit: Wissenstransfer bleibt aus, Reflexionsräume sind unzureichend und ein systematisches Monitoring fehlt. Diese Defizite führen zu blinden Flecken, behindern notwendige Veränderungsprozesse und tragen zur Reproduktion bestehender Ungleichheiten bei.

Im Sinne der Intersektionalität[163] ist zudem relevant, dass die Auswirkungen dieser strukturellen Unsicherheiten nicht für alle Personengruppen gleich sind. Studierende, internationale Forschende, prekär Beschäftigte oder Menschen mit Behinderungen sind in besonderem Maße von institutionellen Hürden betroffen – sowohl im Zugang zu Unterstützung als auch in der Wahrscheinlichkeit, Gewalt zu erleben. Diese Verschränkung von Hierarchie, Prekarität und Diskriminierung macht es notwendig, Maßnahmen intersektional und machtsensibel zu gestalten.

Ein zentraler Befund der Fokusgruppen ist zudem das geringe Engagement der Leitungsebene im Umgang mit geschlechterbasierter Gewalt. Die nachhaltige Verankerung von Maßnahmen erweist sich als stark abhängig vom institutionellen Commitment und der aktiven Verantwortungsübernahme durch Führungskräfte. Derzeit liegt die Thematisierung häufig in den Händen einzelner engagierter Personen oder Stellen, was zu struktureller Überforderung und fehlender Kontinuität führen kann.

Die mangelnde strategische Verankerung des Themas sowie das zurückhaltende Engagement auf Führungsebene deuten darauf hin, dass geschlechterbasierte Gewalt vielfach nicht als institutionelle Querschnittsaufgabe, sondern als isoliertes Einzelproblem betrachtet wird. Gleichzeitig betonen die Aussagen der Teilnehmenden die zentrale Rolle von Führungspersonen für kulturellen Wandel: Ihre Haltung beeinflusst maßgeblich die Wirksamkeit und Reichweite von Maßnahmen. Besonders wirkungsvoll sind Führungskräfte, die Gleichstellungs- und Diversitätskompetenz nicht nur besitzen, sondern aktiv in ihr Führungsverständnis integrieren und entsprechende Maßnahmen sichtbar priorisieren und kommunizieren.

Der häufig benannte Ressourcenmangel – personell, finanziell wie auch im Hinblick auf Fachwissen – steht in einem offensichtlichen Missverhältnis zur Komplexität und Dringlichkeit des Themas. Die unklare Zuständigkeitsverteilung sowie das Fehlen transparenter Melde- und Beschwerdestrukturen deuten zudem auf grundlegende Defizite in der institutionellen Governance hin. Insbesondere die mangelnde Verbindlichkeit bestehender Verfahren sowie die fehlende Transparenz hinsichtlich Konsequenzen für Fehlverhalten untergraben das Vertrauen in die Organisationen und fördern eine Kultur des Schweigens.

Weitere strukturelle Herausforderungen betreffen die geringe Sichtbarkeit von Anlaufstellen, rechtliche Unsicherheiten sowie das Fehlen institutionalisierter Reflexions- und Qualitätssicherungsprozesse. Die fehlende Datenbasis erschwert nicht nur eine systematische

[163] Vgl. *Crenshaw*, Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics, in: University of Chicago Legal Forum Bd. 1989, 1989, 139ff.

Weiterentwicklung bestehender Maßnahmen, sondern verdeutlicht auch die nach wie vor geringe Priorität, die geschlechterbasierter Gewalt im akademischen Feld eingeräumt wird.

GELINGENDE BEDINGUNGEN UND BEDARFE

Aus den Datenerhebungen lassen sich nicht nur Herausforderungen erkennen, sondern auch gelingende Bedingungen und Bedarfe identifizieren. Gemeinsam ist Letzteren, dass sie nicht als punktuelle Interventionen, sondern als Teil einer transformativen Organisationsentwicklung zu verstehen sind.[164] Viele der als wirksam beschriebenen Ansätze sind zugleich mit strukturellen und institutionellen Voraussetzungen verknüpft. Als besonders wirksam gelten Maßnahmen, die durch aktives Engagement der Leitungsebene getragen werden. Wenn Führungspersonen öffentlich Position beziehen, Verantwortung übernehmen und Veränderungsprozesse unterstützen, entsteht institutionelle Verbindlichkeit, die weit über symbolische Bekundungen hinausgeht. Damit dies gelingt, braucht es jedoch ein klar definiertes Mandat für Führungskräfte, das mit Handlungspflichten und Rechenschaftspflichten verbunden ist. Darüber hinaus wurde der Bedarf nach verpflichtenden Schulungen und gezieltem Kompetenzaufbau genannt, um insbesondere auf Leitungsebene vorhandene Unsicherheiten im Umgang mit geschlechterbasierter Gewalt abzubauen und so zu einem Wandel der Organisationskultur beitragen. [165] Studien zeigen, dass insbesondere auf Leitungsebene häufig Unsicherheiten im Umgang mit diskriminierenden oder grenzüberschreitenden Vorfällen bestehen. [166] Eine professionelle, wirksame Umsetzung von Gleichstellungs- und Gewaltschutzmaßnahmen ist jedoch nur möglich, wenn Führungspersonen sich ihrer Rolle bewusst sind und institutionelle Verantwortung aktiv übernehmen.

Zentral für erfolgreiche Gewaltprävention und den Umgang mit Gewalt sind transparente Abläufe und institutionell verankerte Zuständigkeiten. Unterstützungsangebote wie Anlaufstellen, Ombudsstrukturen oder Peer-Beratung schaffen Handlungssicherheit und Räume, in denen Machtasymmetrien zumindest partiell ausgeglichen werden können – vorausgesetzt, sie sind bekannt, leicht und barrierefrei zugänglich und ausreichend ausgestattet. Des Weiteren sind transparente und niederschwellige Verfahren, wie Meldesysteme, essentiell. Studien[167] belegen, dass Betroffene häufig keine Meldung erstatten, wenn sie mangelnden Schutz oder negative Konsequenzen befürchten.

Zudem sollten Organisationen so strukturiert sein, dass sie auf unterschiedliche Bedarfe, sei es aufgrund der Herkunft, Rolle oder des Status flexibel und individuell angepasst reagieren können. Als zentrale Rahmenbedingungen gelten Regelwerke wie Codes of Conduct, Antidiskriminierungsklauseln oder Zero-Tolerance-Policies, die sowohl rechtlich als auch kulturell wirksam sein können. Damit sie tatsächlich greifen, müssen sie jedoch nicht nur formell bestehen, sondern in der Praxis bekannt, akzeptiert und durchsetzbar sein. Dies erfordert transparente Kommunikation über Inhalte und Verfahren sowie die regelmäßige Überprüfung ihrer Wirksamkeit.

Ein weiteres zentrales Element ist der Aufbau einer Vertrauenskultur, die Schutz nicht nur formal, sondern auch relational herstellt – durch gelebte Praxis, glaubwürdige Kommunikation und eine Haltung der Verantwortungsübernahme. Institutionen gewinnen Vertrauen, wenn Betroffene erleben,

[164] *Meyerson/Tompkins-Stange*, Tempered Radicals as Institutional Change Agents: The Case of Advancing Gender Equity at the University of Michigan, in: Harvard Women's Law Journal 30, 2007, 303-322.
[165] *Bass/Riggio,* Transformational Leadership, 2. Aufl., New York 2006.
[166] *Bondestam/Lundqvist,* Sexual harassment in higher education – a systematic review, in: European Journal of Higher Education 10(4), 2020, 397-419.
[167] Vgl. dazu *Ahmed*, Complaint!, Durham 2021. und *Humbert/Strid*, Institutional confidence, underreporting and academic consequences of gender-based violence among university staff and students in Europe, in: Studies in Higher Education, 2024, 1-16.

dass Vorfälle ernst genommen, Prozesse nachvollziehbar gestaltet und Verantwortlichkeiten klar benannt werden. Um diese Kultur zu stärken, braucht es konsistente und klare Kommunikation und ein allgemeines Verständnis über einheitliche Begrifflichkeiten, Zuständigkeiten und Abläufe.

Sensibilisierungsarbeit, als wesentlicher Teil effektiver Gewaltprävention, wird in den Erhebungen als Lernprozess beschrieben, der institutionell verankert und langfristig unterstützt werden muss. Gewaltprävention sollte dabei als integraler Bestandteil der Personal- und Organisationsentwicklung verstanden werden. Entsprechende Inhalte können über Schulungen, Onboarding-Prozesse und regelmäßige Fortbildungen vermittelt werden – sie fördern nicht nur Wissen, sondern eine Kultur der Achtsamkeit und Verantwortungsübernahme. Dazu braucht es eine lernende Organisation mit einer konstruktiven Fehlerkultur, die aus Vorfällen lernt und sowohl strukturelle Reflexionsräume als auch Lernformate schafft, etwa durch Feedbackformate, Monitoringinstrumente und Fallanalysen. Der Übergang von einem reaktiven zu einem proaktiven und systematischen Umgang mit Gewalt setzt voraus, dass das Thema dauerhaft sichtbar und als Querschnittsmaterie in strategische Prozesse integriert wird. Wichtig dabei ist, die eigenen institutionellen Normen, Machtverhältnisse und organisationalen Routinen laufend kritisch zu hinterfragen. Ziel sollte ein umfassender Kulturwandel sein, der geschlechtsspezifische Gewalt nicht als Einzelproblem, sondern als Ausdruck struktureller Bedingungen innerhalb der Organisationskultur begreift – eine Perspektive, die auch Ahmed[168] betont. Gleichzeitig wurde eingeräumt, dass ein institutioneller Kulturwandel ohne parallele gesellschaftliche Veränderungen an Grenzen stoßen kann – insbesondere, wenn Ängste und Abwehrhaltungen aufrechterhalten bleiben.

Als weiterer zentraler Bereich wird der Bedarf an fachlicher Unterstützung benannt. Gleichstellungsarbeit kann nur dann wirksam erfolgen, wenn qualifizierte Personen mit ausreichendem institutionellem Rückhalt kontinuierlich in Prozesse eingebunden sind. Dafür braucht es nicht nur eine angemessene Ressourcenausstattung, sondern auch Zugang zu rechtlicher Beratung, Supervision, Austausch- und Weiterbildungsangeboten, vor allem zu Gender und Diversität. Darüber hinaus wurde die Anerkennung von Expertise eingefordert – auch dann, wenn sie außerhalb formaler Leitungshierarchien verortet ist.

Zudem wurde die zentrale Bedeutung von Kooperation und Vernetzung benannt – sowohl innerhalb der Organisation als auch über institutionelle Grenzen hinweg. Externe Beratungs- und Unterstützungsangebote wurden dabei als besonders wertvolle Ressource hervorgehoben: Sie schaffen unabhängige, vertrauensvolle Anlaufstellen für Betroffene und ermöglichen die gezielte Einbindung externer Expertise in interne Prozesse. Voraussetzung dafür sind verlässliche Kooperationsstrukturen, klare Verweiswege und eine institutionelle Anbindung, die externe Stellen als gleichwertige Partner:innen anerkennt.

Schließlich wird als wesentliche Voraussetzung die strategische Verankerung von Präventions- und Interventionsmaßnahmen als Querschnittsmaterie innerhalb der Organisation genannt. Maßnahmen sind dann besonders wirksam, wenn sie in ein konsistentes, langfristiges und institutionsweites Gesamtkonzept systematisch eingebettet sind. Damit eine solche strategische Verankerung gelingt, braucht es dauerhaft ausreichende Ressourcen – insbesondere in Bezug auf Personal, Finanzen und zeitliche Kapazitäten. Um bestehende strukturelle Barrieren zu überwinden und institutionelle Verantwortung nachhaltig zu stärken, bedarf es aus Sicht der Teilnehmer:innen klarer politischer und

[168] *Ahmed*, On being included: Racism and diversity in institutional life, Durham 2012.

rechtlicher Rahmenbedingungen, etwa in Form gesetzlicher Mindeststandards oder Vorgaben des Bundesministeriums für Frauen, Wissenschaft und Forschung, die institutionelles Handeln absichern und verpflichtend regeln.

EMPFEHLUNGEN

Die Auswertung der Ergebnisse der Online-Befragung, der Interviews und der Fokusgruppen sowie die Analyse des rechtlichen Rahmens erlauben eine fundierte Einschätzung bestehender Bedarfe und Lücken. Auf Grundlage der erhobenen und analysierten Daten werden im Folgenden Empfehlungen zur Prävention und Intervention bei geschlechterbasierter Gewalt in Hochschul- und Forschungseinrichtungen dargestellt. Die Empfehlungen orientieren sich an der doppelten Verantwortung der Institutionen: als Arbeitgeberinnen für ein sicheres und unterstützendes Arbeitsumfeld und als Bildungsanbieterinnen eine respektvolle und diskriminierungsfreie Lernumgebung zu schaffen. Die Empfehlungen sollen gewaltsensible, inklusive und nachhaltig wirksame Organisationsstrukturen fördern und langfristige Veränderungen in der institutionellen Kultur ermöglichen.

Die folgenden Empfehlungen gliedern sich in zwei Teile: Erstens werden Empfehlungen an das Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung (BMFWF) formuliert, zweitens solche, die sich an Hochschul- und Forschungseinrichtungen richten. Ergänzend zu den Darstellungen in diesem Bericht wurde für jeden Sektor ein eigenes Empfehlungspapier erstellt, das die jeweils relevanten Empfehlungen sektorenspezifisch aufbereitet.

EMPFEHLUNGEN AN DAS BMFWF

Die folgenden Empfehlungen richten sich an das Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung und zielen darauf ab, Maßnahmen auf Bundesebene anzustoßen, die eine wirkungsvolle, sektorenübergreifende Unterstützung und Steuerung ermöglichen. Dem Bundesministerium kommt eine zentrale Rolle zu: Als steuernde und fördernde Instanz kann es maßgeblich zur Etablierung verbindlicher Standards, zur Unterstützung der Einrichtungen und zur Förderung einer gewaltsensiblen, inklusiven Organisationskultur beitragen. Die Empfehlungen verstehen sich als Impuls für nachhaltige Weiterentwicklungsprozesse.

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.

Vor diesem Hintergrund wird empfohlen, dass das Bundesministerium die Verständigung auf eine einheitliche und umfassende Definition von geschlechterbasierter Gewalt für den Hochschul- und Forschungsbereich vorantreibt – orientiert an bestehenden internationalen Standards und unter Berücksichtigung aller relevanten Gewaltformen. Diese Definition sollte aktiv kommuniziert und als

Referenzrahmen für die weitere strategische und operative Arbeit etabliert werden. Ein fundiertes Verständnis geschlechterbasierter Gewalt schafft einen umfassenden Rahmen zur Problemerkennung und -lösung. Es hilft, zentrale Herausforderungen zu identifizieren, und ist somit entscheidend für die Entwicklung geeigneter institutioneller Maßnahmen.[169]

Die der Erhebung zugrunde gelegte breite Definition wurde von den Teilnehmenden der Studie überwiegend positiv rezipiert. Eine Stärke dieser Definition liegt darin, dass sie ein breites Spektrum an Gewaltformen abdeckt und somit geschlechterbasierte Gewalt im Kontext von Hochschulen und Forschungseinrichtungen umfassend erfassen kann. Es zeigt sich jedoch, dass Aspekte von Gewalt, wie wirtschaftliche Gewalt oder gewaltfördernde institutionelle Strukturen, Normen und Machtverhältnisse, in der praktischen Arbeit der Einrichtungen im Bereich geschlechterbasierter Gewalt bislang kaum Berücksichtigung finden, was unter anderem auf ein fehlendes Bewusstsein für diese Gewaltformen hinweist.

Die Entwicklung eines einheitlichen Verständnisses könnte im Zuge der Ausarbeitung eines Rahmendokuments durch das BMFWF (siehe unten) unter Einbeziehung relevanter institutioneller Akteur:innen stattfinden.

2. Festlegung von einheitlichen Standards für die institutionelle Umsetzung

Die Erhebung zeigt, dass derzeit ein hoher Grad an institutioneller Autonomie in der Ausgestaltung von Maßnahmen zur Prävention und Bekämpfung geschlechterbasierter Gewalt besteht. In der Praxis resultiert dies nicht nur in fragmentierten und uneinheitlichen Vorgehensweisen beim inhaltlichen und strukturellen Umgang mit geschlechterbasierter Gewalt, sondern auch in einem entsprechenden Mehraufwand für die einzelnen Einrichtungen. Insbesondere das wiederholte, voneinander unabhängige Ausverhandeln von Abläufen, Zuständigkeiten und Maßnahmen an den einzelnen Einrichtungen bindet personelle und zeitliche Ressourcen, die gezielter für die wirksame Umsetzung verwendet werden könnten.

Die Ergebnisse verdeutlichen darüber hinaus, dass an den Hochschulen und Forschungseinrichtungen ein konkreter Bedarf an verbindlichen, gut strukturierten internen Regelungen im Umgang mit geschlechterbasierter Gewalt besteht. Besonders dort, wo bislang keine entsprechenden Policies existieren, werden klare inhaltliche Orientierung und Unterstützung als hilfreich eingeschätzt. Gleichzeitig kann als bewährte Praxis die Einführung eines spezifischen Code of Conduct oder die Integration des Themas als eigenständiger Abschnitt in bestehende Verhaltenskodizes identifiziert werden.

Vor diesem Hintergrund wird empfohlen, dass das BMFWF einheitliche Standards für den strukturellen Umgang mit geschlechterbasierter Gewalt mit geeigneten Umsetzungsinstrumenten für Hochschul- und Forschungseinrichtungen etabliert. Ziel ist es, klare Orientierung zu schaffen, etwa in Bezug auf Verantwortungsverteilung, institutionelle Zuständigkeiten, Berichtspflichten sowie Steuerungs- und Qualitätsentwicklungsprozesse, um die Handlungssicherheit innerhalb der Institutionen zu erhöhen. Darüber hinaus sollte auch die Bereitstellung bzw. Einplanung entsprechender Ressourcen – sowohl personeller als auch finanzieller Art – Teil dieser Vorgaben sein, um die Wirksamkeit der Maßnahmen

[169] Vgl. etwa *Bondestam*, Addressing Gender-Based Violence through the ERA Policy Framework: A Systemic Solution to Dilemmas and Contestations for Institutions, in: International Journal of Higher Education 13(2), 2024, 1-74.

institutionell abzusichern. Solche bundesweiten Standards würden die Qualität und Vergleichbarkeit stärken und die praktische Verankerung in den Einrichtungen maßgeblich unterstützen.

Ergänzend zu einheitlichen Standards braucht es an den Hochschul- und Forschungseinrichtungen konkrete interne Regelungen. Das BMFWF sollte daher ein modular aufgebautes Rahmendokument bereitstellen, das zwei sich ergänzende Instrumente umfasst: einen Code of Conduct, der normative Haltungen und Grundprinzipien sichtbar macht, sowie ein Gewaltschutzkonzept, das konkrete Handlungsabläufe, Zuständigkeiten sowie Melde- und Anzeigepflichten im Fall von Gewaltvorfällen regelt. Je nach thematischem Schwerpunkt und institutionellem Bedarf können beide Elemente miteinander verschränkt konzipiert und umgesetzt werden – beispielsweise in einem integrierten Dokument, das normative Leitlinien mit konkreten Handlungsvorgaben verbindet. Ziel ist es, damit nicht nur eine verbindliche normative Grundlage zu schaffen, sondern auch die konkrete Umsetzung an den Einrichtungen gezielt zu unterstützen und strukturell abzusichern.

Damit ein solches Rahmendokument in unterschiedlichen institutionellen Kontexten praxisnah genutzt werden kann, ist es wesentlich, dass es die Vielfalt der Hochschul- und Forschungseinrichtungen berücksichtigt. Es sollen Mindeststandards formuliert, gleichzeitig aber ausdrücklich Raum für kontextbezogene Anpassungen gelassen werden. Die Datenauswertung zeigt, dass eine wirksame Policy maßgeblich von ihrer Anpassungsfähigkeit abhängt. Maßgebliche Rahmenbedingungen unterscheiden sich nicht nur zwischen den Sektoren oder je nach Größe der Einrichtung, sondern weisen oft individuelle Spezifika auf, die eine flexible Handhabung notwendig machen.

Der Erarbeitungsprozess für ein solches Dokument sollte partizipativ und sektorenübergreifend erfolgen. Die Einbindung von Vertreter:innen aus verschiedenen Hochschulsektoren sowie externen Expert:innen erhöht die Praxistauglichkeit und Akzeptanz der erarbeiteten Inhalte. Gleichzeitig kann so gewährleistet werden, dass unterschiedliche institutionelle Ausgangslagen angemessen berücksichtigt werden.

Das Rahmendokument sollte nicht nur als Orientierungshilfe dienen, sondern den Einrichtungen außerdem Impulse zur konkreten Umsetzung eines Implementierungsprozesses auf Basis des Rahmendokuments geben und diesen Prozess unterstützend begleiten. Darüber hinaus ist eine regelmäßige Überprüfung und Weiterentwicklung des Rahmendokuments notwendig, um neue Herausforderungen, Forschungserkenntnisse und Entwicklungen im Hochschulbereich adäquat aufzugreifen.

Insgesamt kann das BMFWF mit der Etablierung einheitlicher Standards für die institutionelle Umsetzung und der Bereitstellung eines gut strukturierten Rahmendokuments dazu beitragen, den Umgang mit geschlechterbasierter Gewalt in Hochschul- und Forschungseinrichtungen strukturell zu verbessern, Ressourcen gezielter zu nutzen und eine wirksame Prävention und Intervention langfristig abzusichern.

3. Einrichtung einer zentralen fachlichen Ansprechstelle

Personen, die sich innerhalb der Einrichtungen mit dem Thema geschlechterbasierte Gewalt befassen, berichteten im Rahmen der Erhebungen übereinstimmend, dass ihnen häufig eine zentrale externe Ansprechstelle für inhaltliche, rechtliche und strategische Fragen fehlt. Der Umgang mit der Thematik ist komplex – insbesondere, wenn es um rechtliche Zuständigkeiten, institutionelle Verantwortlichkeiten oder den Umgang mit Täter:innen geht. Viele Einrichtungen verfügen (noch)

nicht über die dafür notwendige Expertise, und bestehende externe Anlaufstellen sind häufig überlastet. Es zeigt sich daher Bedarf nach fachlicher Unterstützung.

Um diese Lücke zu schließen, wird die Einrichtung einer niederschwelligen, externen Ansprechstelle empfohlen, die Wissen und Erfahrungswerte bündelt – insbesondere aus dem Frauenressort (z. B. zu Gewalt gegen Frauen, Gleichbehandlung, Gender Mainstreaming) – und als fachliche Ressource für Einrichtungen im Hochschul- und Forschungsbereich fungiert. Diese Stelle sollte insbesondere:

- rechtliche und institutionelle Orientierung bieten (z. B. zu den Kompetenzen nach dem B-GlBG, BGStG, zum Arbeitnehmer:innenschutz, zu datenschutzrechtlichen Fragen oder zur Zusammenarbeit mit externen Stellen),
- fachspezifische Rückfragen beantworten, etwa zur Definition geschlechterbasierter Gewalt, zur Ausgestaltung von Schutzkonzepten oder zur Wirksamkeit von einzelnen Maßnahmen,
- Erfahrungswerte im Umgang mit geschlechterbasierter Gewalt sammeln und gute Praxis sichtbar machen,
- und als Vermittlungsstelle zu relevanten Partner:innen und Ressourcen (z. B. Schulungsanbieter:innen, externe Beratung, Unterstützungsangebote) fungieren.

Diese Fachstelle soll nicht für die Bearbeitung von Einzelfällen zuständig sein. Sie soll weder als Anlaufstelle für Betroffene fungieren, noch Einzelberatungen für Mitarbeiter:innen an Einrichtungen übernehmen, die in konkrete Fallverläufe involviert sind. Ihr Fokus liegt auf fachlicher Unterstützung und der Stärkung institutioneller Kapazitäten im Umgang mit geschlechterbasierter Gewalt.

Die Einrichtung einer solchen Anlaufstelle kann wesentlich zur Professionalisierung der Arbeit gegen geschlechterbasierte Gewalt beitragen – insbesondere in kleineren oder weniger spezialisierten Einrichtungen, die auf praxisnahe Orientierung angewiesen sind.

4. Sicherstellung ausreichender Ressourcen

Eine wirksame und nachhaltige Auseinandersetzung mit geschlechterbasierter Gewalt im Hochschul- und Forschungsbereich erfordert eine gesicherte Ressourcengrundlage. Gewaltschutz kann nicht nebenbei oder allein durch individuelles Engagement getragen werden. Vielmehr bedarf es personeller, finanzieller und struktureller Kapazitäten, um präventive Maßnahmen zu entwickeln, Sensibilisierungsarbeit zu leisten und Unterstützungsstrukturen aufzubauen. Dem BMFWF kommt dabei eine zentrale Verantwortung zu: In allen Bereichen, in denen das Ministerium über relevante Steuerungsinstrumente verfügt, sollte die nachhaltige Bereitstellung entsprechender Ressourcen sichergestellt werden. Nur wenn Gewaltschutz systematisch in hochschulpolitische Steuerungsinstrumente integriert und finanziell abgesichert ist, kann eine gewaltsensible, inklusive und gendergerechte Kultur entstehen, die nicht auf punktuelle Interventionen, sondern auf langfristige strukturelle Veränderung zielt.

5. Unterstützung beim Aufbau von gewaltsensibler und inklusiver Führungskompetenz und -verantwortung

Die Ergebnisse der Erhebung zeigen klar: Die Wirksamkeit von Maßnahmen gegen geschlechterbasierte Gewalt hängt entscheidend vom Engagement der Führungsebenen ab. Führungskräfte prägen maßgeblich das organisationale Klima und haben erheblichen Einfluss darauf, ob geschlechterbasierte Gewalt erkannt, benannt und wirksam adressiert wird. Fehlende Gender- und Diversitätskompetenz, mangelnde Reflexion eigener Machtpositionen oder eine passive

Führungskultur können hingegen dazu führen, dass Gewalt nicht ernst genommen, bagatellisiert oder überhaupt nicht wahrgenommen wird.

Vor diesem Hintergrund wird empfohlen, dass das BMFWF die Hochschul- und Forschungseinrichtungen gezielt dabei unterstützt, Gender- und Diversitätskompetenzen als Führungsqualifikation systematisch zu verankern. Dies könnte durch die im Österreichischen Aktionsplan für den Europäischen Forschungsraum (ERA-NAP) 2022-2025[170] unter 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. Ziel ist es, langfristig ein gemeinsames Führungsverständnis zu stärken, das die Schaffung eines respektvollen, sicheren und diskriminierungsfreien Arbeits- und Lernumfelds als zentrale Führungsaufgabe begreift.

6. Unterstützung systematischer Sensibilisierungsmaßnahmen durch zentrale Angebote

Damit Sensibilisierungsmaßnahmen zu geschlechterbasierter Gewalt wirksam, breit verankert und nachhaltig umgesetzt werden können, ist es erforderlich, zentrale Unterstützungsstrukturen bereitzustellen. Das Bundesministerium für BMFWF sollte deshalb ergänzend zu dezentralen Aktivitäten zentral organisierte Schulungs- und Workshopformate zur Verfügung stellen. Diese können eine flächendeckende Umsetzung ermöglichen, den Zugang zu qualifizierter externer Expertise sichern und Synergien im gesamten Hochschul- und Forschungsbereich schaffen.

Zentral organisierte Formate eignen sich insbesondere für Themenfelder, in denen eine breite Grundsensibilisierung notwendig ist oder einheitliche Qualitätsstandards sichergestellt werden sollen. Gleichzeitig sollten diese Angebote modular gestaltet sein, um bedarfsgerecht an die unterschiedlichen Zielgruppen und sektoralen Anforderungen angepasst werden zu können.

Die Bereitstellung zentraler Schulungsformate – wie sie auch im ERA-NAP 2022–2025 vorgesehen ist – stellt eine wichtige Maßnahme dar, um Einrichtungen bei der Umsetzung umfassender Sensibilisierungskonzepte zu entlasten und eine gleichwertige Zugangsmöglichkeit zu qualitätsgesicherter Weiterbildung zu gewährleisten. Das BMFWF kann damit einen wesentlichen Beitrag leisten, Sensibilisierungsarbeit aus der Abhängigkeit individueller Initiativen zu lösen und strukturell in den Hochschul- und Forschungsbereich zu integrieren.

7. Kapazitätsaufbau der befassten Stellen an den Einrichtungen

Für einen wirksamen und professionellen Umgang mit geschlechterbasierter Gewalt ist der kontinuierliche Kapazitätsaufbau zentral – insbesondere für Personen, die in Hochschul- und Forschungseinrichtungen mit Prävention, Beratung oder Fallbearbeitung betraut sind. Das Bundesministerium sollte daher darauf hinwirken, dass systematische Fortbildungsangebote zu geschlechterbasierter Gewalt – für Angehörige aller Sektoren zugänglich – verankert und laufend weiterentwickelt werden (z. B. an der Verwaltungsakademie des Bundes):

Zur wirksamen Wahrnehmung ihrer Aufgaben benötigen auch die Mitglieder der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen gezielte fachliche Unterstützung im Umgang mit geschlechterbasierter Gewalt. Das Bundesministerium sollte daher sicherstellen, dass im Rahmen der Verwaltungsakademie des Bundes spezifische Fortbildungsangebote für AKG-Mitglieder verfügbar sind, in denen die

[170] Siehe: **https://www.bmfwf.gv.at/forschung/forschung-eu/leitthemen-eu-fo/era/eranap.html**.

Thematik geschlechterbasierter Gewalt systematisch abgedeckt wird. Diese Fortbildungen sollten u. a. Kenntnisse in gewaltsensibler Kommunikation, rechtlichen Grundlagen, Beratungskompetenz sowie im Umgang mit Vertraulichkeit vermitteln. Durch ein entsprechendes Angebot kann das BMFWF die strukturelle und inhaltliche Stärkung der AKG aktiv unterstützen und dazu beitragen, dass diese Gremien ihre zentrale Rolle im Diskriminierungsschutz und bei der Bearbeitung von Gewaltvorfällen fachlich fundiert und rechtssicher wahrnehmen können.

Um die Handlungssicherheit und Unabhängigkeit der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen zusätzlich zu stärken, ist es außerdem notwendig, wird außerdem empfohlen, einen besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutz für AKG-Mitglieder vorzusehen, der sich am Schutz von Betriebsratsmitgliedern nach dem Arbeitsverfassungsgesetz orientiert.[171]

8. Einrichtung externer Unterstützungsstrukturen für Betroffene

Die Erhebungsergebnisse zeigen, dass einige Einrichtungen bislang nicht über klar strukturierte, transparente und vertrauenswürdige interne 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 umfassend reformierte Verfahren und Strukturen.

Auf Ebene der Institutionen bedeutet dies, klare, verbindliche und transparente Verfahren sowie interne Anlaufstellen zu etablieren. Als ergänzende Maßnahme könnte durch das BMFWF die Möglichkeit geprüft werden, eine externe Anlaufstelle für Betroffene geschlechterbasierter Gewalt einzurichten.

Eine solche Stelle könnte insbesondere dort unterstützen, wo es bislang keine verpflichtenden innerinstitutionellen Anlaufstrukturen gibt – etwa in kleineren Einrichtungen oder Sektoren ohne AKG –, und wäre zugleich eine wichtige Ergänzung auch für Personen, die aus unterschiedlichen Gründen kein Vertrauen in interne Verfahren haben oder deren institutionelle Stellen nicht unabhängig agieren können. Die externe Anlaufstelle sollte sich ausschließlich auf die Unterstützung von Betroffenen konzentrieren und nicht für den Umgang mit Beschuldigten oder Täter:innen zuständig sein.

Ihr Angebot könnte sich an bestehenden Modellen wie *vera**[172] aus dem Bereich Kunst, Kultur und Sport orientieren und folgende Leistungen umfassen:

- vertrauliche psychosoziale und rechtliche Erstberatung,
- Aufzeigen von Handlungsmöglichkeiten und Unterstützungswegen,
- Vermittlung zu spezialisierten Einrichtungen,
- Informationsangebote für Unterstützende (z. B. Kolleg:innen, Lehrende, Leitungspersonen),
- Impulse für strukturelle Weiterentwicklung im Hochschul- und Forschungsbereich.

Zur Sicherstellung einer österreichweiten Zugänglichkeit sollte das Angebot in digitaler bzw. onlinebasierter Form (z. B. per Video, Chat oder E-Mail) verfügbar sein, ergänzt durch persönliche Beratung bei Bedarf.

[171] Vgl. § 120 ArbVG.
[172] **https://vera-vertrauensstelle.at/**

Durch die Einrichtung einer solchen Anlaufstelle kann das BMFWF einen Beitrag zum Schutz von Betroffenen leisten, institutionelle Defizite abfedern und die Sensibilisierung sowie Professionalisierung im Umgang mit geschlechterbasierter Gewalt systematisch stärken.

9. Herstellung eines einheitlichen rechtlichen Schutzniveaus für alle Studierenden

Die rechtliche Analyse zeigt deutlich, dass der Schutz von Studierenden vor geschlechterbasierter Gewalt in Österreich derzeit uneinheitlich geregelt ist. Dies betrifft einerseits die Anwendbarkeit spezifischer Rechtsnormen zum Schutz vor Diskriminierung. Die Anwendbarkeit des Gleichbehandlungsgesetzes (GlBG) ist für Studierende an Fachhochschulen bzw. Hochschulen für Angewandte Wissenschaften und Privatuniversitäten und Privathochschulen nicht eindeutig geklärt. In Fällen von Übergriffen auf oder Belästigung von Studierenden kann dies dazu führen, dass keine klare Zuständigkeit besteht oder keine wirksamen Rechtsmittel zur Verfügung stehen. An Universitäten und Pädagogischen Hochschulen fehlen zudem klare Vorgaben zum Umgang mit Täter:innen aus dem Studierendenkreis (siehe unten), was wiederum auch zu Lücken beim Schutz von Studierenden führen kann.

Andererseits betreffen die sektorenspezifischen Unterschiede auch die Existenz institutioneller Anlauf- und Beschwerdestellen mit klaren Zuständigkeiten. Während für Universitäten und Pädagogische Hochschulen ein AKG rechtlich vorgesehen ist, existieren vergleichbare verpflichtende Strukturen an Fachhochschulen bzw. Hochschulen für Angewandte Wissenschaften oder Privatuniversitäten und Privathochschulen bislang nicht oder nur in eingeschränkter Form.

Ein effektiver Schutz vor geschlechterbasierter Gewalt muss jedoch unabhängig vom gewählten Hochschultyp gewährleistet sein. Die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Hochschuleinrichtung darf nicht darüber entscheiden, ob Betroffene Zugang zu angemessenen Schutz- und Unterstützungsstrukturen haben. Ein solcher Schutz muss insbesondere für alle Studierenden gelten, da diese sich in einem strukturell asymmetrischen Verhältnis zur Einrichtung befinden und häufig mit spezifischen Hürden bei der Wahrnehmung ihrer Rechte konfrontiert sind.

Es wird daher dringend empfohlen, auf bundesgesetzlicher Ebene einheitliche rechtliche Mindeststandards zum Schutz vor geschlechterbasierter Gewalt für alle Hochschularten in Österreich zu etablieren. Diese Standards sollten insbesondere die Verpflichtung zur Einrichtung unabhängiger und qualifizierter Anlaufstellen, die Sicherstellung eines diskriminierungsfreien Studienumfelds sowie klar geregelte, transparente Beschwerdemechanismen umfassen. Darüber hinaus ist zu prüfen, inwieweit das (B-)GlBG im Bildungsbereich – analog zu bestehenden Regelungen im Arbeitsverhältnis – ausdrücklich auch auf Interaktionen unter Studierenden und auf hierarchische Strukturen im Bildungsbereich angewendet werden kann. Die Harmonisierung des rechtlichen Schutzrahmens stellt einen zentralen Schritt dar, um die Gleichstellung im Hochschulbereich nicht nur programmatisch, sondern auch strukturell zu verankern und Studierenden flächendeckend ein sicheres und diskriminierungsfreies Lernumfeld zu garantieren.

10. Klarstellung der Sanktionsmöglichkeiten bei Täter:innen aus dem Studierendenkreis

Die Erhebung sowie die Analyse des geltenden Rechtsrahmens zeigen, dass insbesondere an Universitäten wirksame Sanktionsmöglichkeiten gegenüber Täter:innen aus dem Studierendenkreis häufig fehlen oder unzureichend geregelt sind. Dies führt in der Praxis zu erheblichen Unsicherheiten und Handlungsbeschränkungen auf institutioneller Ebene.

An Einrichtungen, an denen ein AKG besteht, ist dieser zwar 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.

Daher wird angeregt, eine klare gesetzliche Grundlage zu schaffen, die Hochschuleinrichtungen – insbesondere Universitäten und Pädagogischen Hochschulen – 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.

11. Förderung und Verankerung der Erhebung von Prävalenzdaten zu geschlechterbasierter Gewalt

Eine wirksame und evidenzbasierte Auseinandersetzung mit geschlechterbasierter Gewalt setzt die systematische Erhebung belastbarer Daten voraus. Derzeit fehlen in vielen Hochschul- und Forschungseinrichtungen verlässliche Informationen über Häufigkeit, Formen und Kontexte von Gewaltvorfällen – mit der Folge, dass das Ausmaß des Problems unsichtbar bleibt und Maßnahmen nicht zielgerichtet entwickelt werden können.

Das Bundesministerium sollte daher die regelmäßige Erhebung von Prävalenzdaten – etwa durch standardisierte Umfragen unter Studierenden und Beschäftigten – aktiv fördern und unterstützen. Darüber hinaus sollte das BMFWF prüfen, wie die Verpflichtung zur Erhebung und transparenten Aufbereitung von Prävalenzdaten über hochschulpolitische Steuerungsinstrumente verbindlich verankert werden kann. Die systematische Erhebung sollte mit Maßnahmenplänen verknüpft sein, um auf identifizierte Problembereiche gezielt reagieren zu können.

Ziel ist es, eine flächendeckende Datengrundlage zu schaffen, die eine evidenzbasierte Weiterentwicklung von Präventions- und Interventionsmaßnahmen ermöglicht, institutionelle Verantwortung stärkt und geschlechterbasierte Gewalt im Hochschul- und Forschungsbereich nicht länger marginalisiert oder entpolitisiert werden kann. Dabei ist ein datenschutzkonformer, sensibler Umgang mit den erhobenen Informationen sicherzustellen, der auch ethische Gesichtspunkte wie Freiwilligkeit, Transparenz und den Schutz der betroffenen Personen berücksichtigt.

12. 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. Denkbar ist etwa die Etablierung eines jährlichen Vernetzungstreffens, auf demHochschulen und Forschungseinrichtungen ihre Erfahrungen austauschen, sich fachlich

weiterbilden und voneinander lernen können. Ergänzend könnte eine digitale Plattform geschaffen werden, die Best-Practice-Beispiele, Materialien, Veranstaltungshinweise und einen moderierten Austauschraum für Fachverantwortliche bereitstellt.

Um diese Vernetzung zu stärken, sollten entsprechende Aktivitäten auch in hochschulpolitische Steuerungsinstrumente wie Leistungsvereinbarungen aufgenommen und durch gezielte Förderungen unterstützt werden – etwa durch die Finanzierung von Netzwerkstellen oder Koordinierungsrollen.

Schließlich sollte auch die wissenschaftliche Begleitung und Evaluation von Präventions- und Gewaltschutzmaßnahmen gezielt gefördert werden. Diese Studien tragen entscheidend dazu bei, Wirksamkeit und Umsetzung kontinuierlich zu überprüfen, Gelingensbedingungen sichtbar zu machen und Maßnahmen fundiert weiterzuentwickeln.

13. 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.[173]

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. [174]

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.

EMPFEHLUNGEN AN DIE HOCHSCHUL- UND FORSCHUNGSEINRICHTUNGEN

Die folgenden Empfehlungen richten sich an die Hochschul- und Forschungseinrichtungen im Wirkungsbereich des BMFWF und orientieren sich an der doppelten Verantwortung dieser: 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.

[173] *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.
[174] *Schüz/Pantelmann/Wälty/Lawrenz*, Der universitäre Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt: Eine Bestandsaufnahme, in: Open Gender Journal, Bd. 5, 2021.

Wo erforderlich, berücksichtigen die Empfehlungen sektorenspezifische Unterschiede in den strukturellen Rahmenbedingungen sowie die daraus resultierenden Herausforderungen und Bedarfe. Zugleich zeigte die Erhebung, dass Unterschiede nicht ausschließlich entlang sektoraler Grenzen verlaufen, sondern etwa auch in Bezug auf Einrichtungsgröße, Studienangebot oder den jeweiligen Stand der Auseinandersetzung mit geschlechterbasierter Gewalt bestehen. Gleichzeitig wurden sektorenübergreifende Gemeinsamkeiten deutlich, die eine differenzierte Betrachtung in einzelnen Bereichen verzichtbar machen. Die Mehrzahl der Empfehlungen richtet sich daher an alle Hochschul- und Forschungseinrichtungen. Es ist zudem zu berücksichtigen, dass die Beteiligungsraten an der Erhebung zwischen den Sektoren variierten, wodurch die Aussagekraft sektorenspezifischer Ergebnisse unterschiedlich ausfällt.

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.

Hochschul- und Forschungseinrichtungen 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 dem vom BMFWF entwickelten einheitlichen Begriffsverständnis orientieren (siehe oben).

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 und Umsetzung 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.

Den Hochschul- und Forschungseinrichtungen 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 Codes of Conduct und eines Gewaltschutzkonzepts mit einem einheitlichen Gewaltverständnis an den Einrichtungen dienen kann. Hochschul- und Forschungseinrichtungen 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.[175] 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.

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

[175] *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.

dabei eine zentrale Rolle. Ohne deren sichtbare und nachhaltige Unterstützung bleiben Maßnahmen häufig folgenlos.

Den Hochschul- und Forschungseinrichtungen 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. [176]

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

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

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.[178]

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

[178] *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.

In Hinblick auf die an den Universitäten und Pädagogischen Hochschulen gesetzlich vorgesehenen Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen wird empfohlen, diese zur effektiven Wahrnehmung ihrer Aufgaben 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.[179]

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

[179] Vgl. § 120 ArbVG.

über Verfahrensabläufe stärken das Vertrauen in die Institution. Auch für Personen, die mit Fällen befasst sind, schafft ein klarer Ablauf Handlungssicherheit.

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 Hochschul- und Forschungseinrichtungen 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.[180] 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.[181]

Den Hochschul- und Forschungseinrichtungen 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.[182]

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

[180] *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.
[181] *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.
[182] *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.

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 Hochschul- und Forschungseinrichtungen 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.

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.

An Einrichtungen, an denen ein AKG besteht, ist dieser 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

Hochschul- und Forschungseinrichtungen 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 Regelungen in Form von vertraglich verankerten Verhaltensanforderungen zu etablieren. Für Studierende kann dies an jenen Einrichtungen, die privatrechtliche Verträge mit ihren Studierenden abschließen (Fachhochschulen bzw. Hochschulen für Angewandte Wissenschaften und Privatuniversitäten und Privathochschulen) in den Ausbildungsverträgen erfolgen. Für Beschäftigte an allen Hochschul- und Forschungseinrichtungen empfiehlt sich die Integration entsprechender Regelungen direkt in den Arbeitsverträgen. Die konkrete Ausgestaltung wird sich an den spezifischen rechtlichen Rahmenbedingungen der Einrichtungen 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 Hochschulen und Forschungseinrichtungen ermöglicht, im Fall von Regelverstößen geeignete arbeits- oder studienrechtliche Maßnahmen zu ergreifen.

Die vertragliche Verankerung solcher Standards trägt wesentlich dazu bei, institutionelle Erwartungen an das Verhalten aller Angehöriger der Einrichtung – einschließlich Studierender – klar zu kommunizieren und verbindlich zu machen. Insbesondere in Fällen, in denen es bislang an disziplinarischen Eingriffsmöglichkeiten mangelt – etwa bei Studierenden, die in keinem Dienstverhältnis zur Einrichtung stehen –, kann ein solches Vorgehen neue Handlungsspielräume 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 Verträgen, 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.[183]

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

[183] *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.

intersektionale Perspektive, die strukturelle Mehrfachdiskriminierungen mitdenkt und auch andere betroffene Gruppen einbezieht, fehlt weitgehend.[184]

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.

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

LITERATURVERZEICHNIS

Arbeiterkammer Oberösterreich, Sexuelle Belästigung im Betrieb, https://ooe.arbeiterkammer.at/service/betriebsrat/ratgeber/B_2022_Sexuelle_Belaestigung_im_Betrieb.pdf (abgerufen am 18.02.2025).

Acker, Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organizations, in: Gender & Society 20(4), 2006, 441-464.

Bass/Riggio, Transformational leadership, 2. Aufl., New York 2006.

Benke, Belästigung unter Studierenden Rechtliche Grundlagen und Sanktionsmöglichkeiten, in: JAS – Journal für Arbeits- und Sozialrecht, 2024, 20-48.

Benke/Holzleithner, § 20b UG, in: *Perthold-Stoitzner* (Hrsg.), UG 2002 – Kommentar zum Universitätsgesetz, 4. Aufl., Wien 2025.

Bondestam, Addressing Gender-Based Violence through the ERA Policy Framework: A Systemic Solution to Dilemmas and Contestations for Institutions, in: International Journal of Higher Education 13(2), 2024, 1-74.

Bondestam/Lundqvist, Sexual harassment in higher education – a systematic review, in: European Journal of Higher Education 10(4), 2020, 397-419.

Braun/Clarke, Thematic analysis, in: Cooper/Camic/Long/Panter/Rindskopf/Sher (Hrsg.), APA handbook of research methods in psychology, Washington 2012, 57-71.

Brodil/Gruber-Risak, Arbeitsrecht in Grundzügen, 11. Aufl., 2022.

Bundeministerium für Inneres, Systematische Erfassung von Vorurteilsmotiven bei Strafanzeigen, https://www.bmi.gv.at/408/Projekt/start.aspx (abgerufen am 16.05.2025).

Bundesministerium für Inneres, Die Enthebung vom Dienst, in: Öffentliche Sicherheit 9-10, 2020, 116, https://www.bmi.gv.at/magazinfiles/2020/09_10/dienstrecht_bf_20200917.pdf (abgerufen am 14.05.2025).

Bundesvertretung der Österreichische Hochschüler_innenschaft, ÖH Umfrage zu sexualisierter Gewalt an Hochschulen, 2022, https://www.oeh.ac.at/wp-content/uploads/2023/05/pressemappe_oh_umfrage_sexualisiertegewaltanhochschule.pdf (abgerufen am 09.05.2025).

Chang/Milkman/Gromet/Rebel/Massey/Duckworth/Grant, The mixed effects of online diversity training, in: Proceedings of the National Academy of Sciences, 2019, 7778–7783.

Crenshaw, Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics, in: University of Chicago Legal Forum Bd. 1989, 1989, 139ff.

Creswell/Plano Clark, Designing and Conducting Mixed Methods Research, 3. Aufl., Thousand Oaks 2018.

Dirnbacher, Meldewege und Compliance: Beschäftigte im Fokus, in: GRC aktuell: Governance - Risiko - Compliance – Management, 2024.

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.

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

Dullinger/Windisch-Graetz, § 16 GlBG, in: Windisch-Graetz (Hrsg.), GlBG – Gleichbehandlungsgesetz – Kommentar, 2. Aufl., Wien 2022.

Empfehlung der Sozialpartner, Bausteine einer Betriebsvereinbarung zu „Belästigung und Gewalt", https://www.gesundearbeit.at/content/dam/gesundearbeit/downloads/betiebsvereinbarungen/Empfehlung_der_Sozialpartner__Bausteine_einer_Betriebsvereinbarung_zu_Bel%C3%A4stigung_und_Gewalt.pdf (abgerufen am 11.02.2025).

Flick, Triangulation - Eine Einführung, 3. Aufl., Wiesbaden 2011.

Gerhartl, Geschlechtsbezogene Belästigung am Arbeitsplatz, in: taxlex – Fachzeitschrift für Steuerrecht, 2009, 118-120.

Greif/Ulrich, Legal Gender Studies und Antidiskriminierungsrecht, 3. Aufl., Linz 2024.

Grimberger/zu Hohenlohe, Der neue Rechtsrahmen für Privathochschulen und -universitäten, in: zfhr – Zeitschrift für Hochschulrecht, Hochschulmanagement und Hochschulpolitik, Heft 1, 2021.

Grimm/Lang/Stephan, Tarifverträge und die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen: Empirische Evidenz aus Zerlegungsanalysen, in: Industrielle Beziehungen - Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management, Bd. 3, 2016.

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.

Hartmann/Klesse, Heteronormativität. Empirische Studien zu Geschlecht, Sexualität und Macht – eine Einführung, 2007.

Helfferich, Die Qualität qualitativer Daten, 3. Aufl., Wiesbaden 2009.

Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GlBG – Gleichbehandlung – Antidiskriminierung – Kommentar, Wien 2021.

Hopf, Belästigung in der Arbeitswelt, in: Kuras/Neumayr/Spenling (Hrsg.), Festschrift Bauer/Maier/Petrag Beiträge zum Arbeits- und Sozialrecht, 2004, 147-174.

Hofbauer/Knapp, Diskriminierungsschutz Studierender, in: zfhr – Zeitschrift für Hochschulrecht, Hochschulmanagement und Hochschulpolitik, Heft 1, 2024, 22-39.

Hölzl, Die Mitgliedschaft im Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und dessen Zusammensetzung nach der UG-Novelle 2021, in: zfhr – Zeitschrift für Hochschulrecht, Hochschulmanagement und Hochschulpolitik, Heft 1, 2023.

Hölzl/Neuwirth, Gleichstellungspläne an der Schnittstelle von Frauenförderung und Antidiskriminierung, in: zfhr – Zeitschrift für Hochschulrecht, Hochschulmanagement und Hochschulpolitik, Heft 2, 2020, 37-53.

Johnson/Onwuegbuzie/Turner, Toward a Definition of Mixed Methods Research, in: Journal of Mixed Methods Research 1(2), 2007, 112-133.

Kelly, Surviving Sexual Violence, Cambridge/Oxford 1988.

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

Kitzinger, Qualitative research. Introducing focus groups, in: The BMJ 311(7000), 1995, 299-302.

Krejci, Antidiskriminierung, Privatautonomie und Arbeitnehmerschutz, in: DRdA – Das Recht der Arbeit, Heft 297, 2005, 383ff.

Kucsko-Stadlmayer/Haslinger, § 13 UG, in: Perthold-Stoitzner (Hrsg.), UG 2002 – Kommentar zum Universitätsgesetz, 4. Aufl., Wien 2024

Lee, Passive leadership and sexual harassment: Roles of observed hostility and workplace gender ratio, in: Personnel Review 47(3), 2018

Lee, § 30 GlBG, in: Windisch-Graetz (Hrsg.), GlBG – Gleichbehandlungsgesetz – Kommentar, 2. Aufl., Wien 2022.

Majoros, Richtlinienkonforme Bemessung des ideellen Schadens im Gleichbehandlungsgesetz, in: DRdA – Das Recht der Arbeit, 2007, 515ff.

Mazal, § 7 GlBG, in: Windisch-Graetz (Hrsg.), GlBG – Gleichbehandlungsgesetz – Kommentar, 2. Aufl., Wien 2022.

Mense/Mauer/Herrmann, Sexualisierter Belästigung, Gewalt und Machtmissbrauch an Hochschulen entgegenwirken. Handreichung (Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung), Essen 2022.

Mergaert/Linková/Strid, Theorising Gender-Based Violence Policies: A 7P Framework, in: Social Sciences 12(7), 385, 2023.

Merk, Mobbing. Praxisleitfaden für Betriebe und Organisationen, 2014.

Meyerson/Tompkins-Stange, Tempered Radicals as Institutional Change Agents: The Case of Advancing Gender Equity at the University of Michigan, in: Harvard Women's Law Journal 30, 2007, 303-322.

Pantelmann/Blackmore, Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext: Herausforderungen, Umgangsweisen und Prävention, Wiesbaden 2023.

Perthold-Stoitzner, UG 2002 – Kommentar zum Universitätsgesetz, 4. Aufl., Wien 2024.

Pöschl, § 14 - Gleichheitsrechte, in: Merten/Papier (Hrsg.), Handbuch der Grundrechte in Deutschland und Europa, 2014, 519-590.

Rami, § 115 StGB Beleidigung, in: Höpfl/Ratz, Wiener Kommentar zum Strafgesetzbuch, 2. Aufl., 2018.

Rechnungshof Österreich, Disziplinarwesen der Bundesbediensteten, in: Reihe BUND 2019/48 Bericht des Rechnungshofes https://rechnungshof.gv.at/rh/home/home/Disziplinarwesen.pdf (abgerufen am 16.05.2025).

Rebhahn/Windisch-Graetz, § 1 GlBG, in: Windisch-Graetz (Hrsg.), Kommentar zum Gleichbehandlungsgesetz, Wien 2022.

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.

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.

Schima, Arbeitsrechtliche Grenzen der Compliance, in: DRdA – Das Recht der Arbeit, Heft 350, 2014, 197ff.

Schüz/Pantelmann/Wälty/Lawrenz, Der universitäre Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt: Eine Bestandsaufnahme, in: Open Gender Journal, Bd. 5, 2021, 8-9.

Statistik Austria, Geschlechtsspezifsche Gewalt gegen Frauen in Österreich, Prävalenzstudie beauftragt durch Eurostat und das Bundeskanzleramt, Wien 2022.

Statistik Austria, Hochschulstatistik 2023/24, https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/bildung/studierende-belegte-studien (abgerufen am 09.05.2025).

Streithofer, Einleitung, in: Milanovic/Streithofer (Hrsg.), ASchG - ArbeitnehmerInnenschutzgesetz Kommentar, 8. Aufl., Wien 2025.

Windisch-Graetz, § 1 GlBG, in: Neumayr/Reissner (Hrsg.), Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht, 3. Aufl., Wien 2018.

Wolligger, § 120 ArbVG, in: Neumayr/Reissner (Hrsg.), Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht, 3. Aufl., Wien 2018.

Judikatur

BVwG 16.03.2020, W129 2225014-1.

EGMR 15.01.2009, 46598/06 (Tomasic and Others/Kroatien).

EGMR 09.06.2009, 33401/02 (Opuz/Türkei).

EuGH 13.02.1985 Rs 293/83 (Gravier/Stadt Lüttich) ECLI:EU:C:1985:69.

EuGH 17.04.2018 Rs C-414/16 (Egenberger/Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung) ECLI:EU:C:2018:257.

EuGH 22.01.2019 Rs C-193/17 (Cresco Investigation/Achatzi) ECLI:EU:C:2019:43.

OGH 09.07.1999, 9 ObA173/99b.

OGH 5.4.2000, 9 ObA 292/99b.

OGH 13.06.2002, 8 ObA288/01p.

OGH 26.05.2004, 9ObA64/04h.

OGH 03.08.2005, 9 ObA 112/05v.

OGH 02.09.2008, 8 ObA 59/08x.

OGH 29.10.2010, 9ObA13/10t.

OGH 26.11.2012, 9 ObA 131/11x.

OGH 20.4.2017, 9 ObA 38/17d.

OGH 19.11.2024, RS0021507.

VwGH 16.10.2001, 2001/09/0096.

Sonstige Quellen

ErläutRV 1134 BlgNR 21. GP.

ErläutRV 307 BlgNR 22. GP 12.

ErläutRV 369 BlgNR 25. GP 6.

ErläutRV 234 BlgNR 27. GP 10.