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

Johanna Blimlinger
Katrin Wladasch

LUDWIG BOLTZMANN INSTITUT
Grund- und Menschenrechte

1. Dezember 2025

Präsentation der Ergebnisse und Empfehlungen

- Projektüberblick und Methodik
- Überblick der Erhebungsergebnisse
- Empfehlungen

Zum Nachlesen:

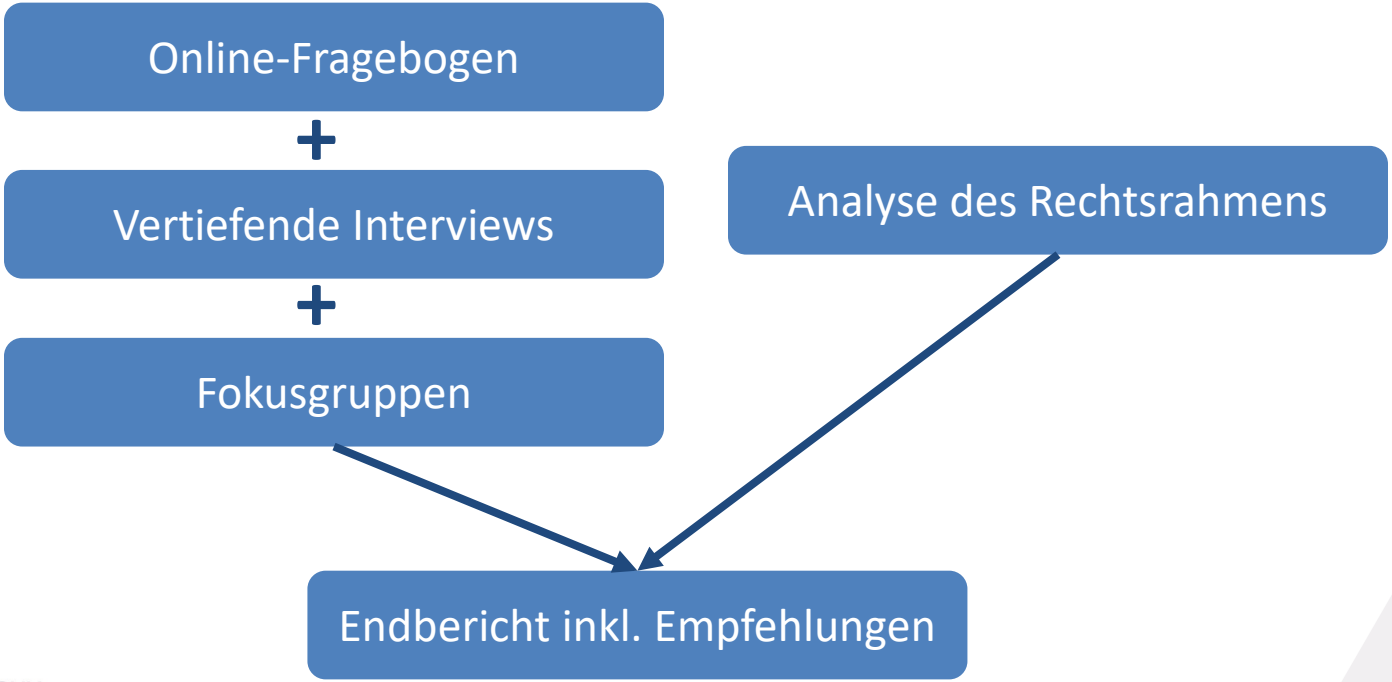
→ Rechtsrahmen

→ Detaillierte Ergebnisse nach Erhebungsform

→ Empfehlungen nach Sektoren

Projektüberblick

Laufzeit: Okt 2024 - Mai 2025



LUDWIG BOLTZMANN INSTITUT
Grund- und Menschenrechte

Definition Geschlechterbasierte Gewalt

- Körperliche Gewalt
- Sexuelle Gewalt
- Psychische Gewalt
- Wirtschaftliche Gewalt
- Sexuelle Belästigung
- Geschlechtsbezogene Belästigung

→ sowohl im Online- als auch im Offline-Kontext

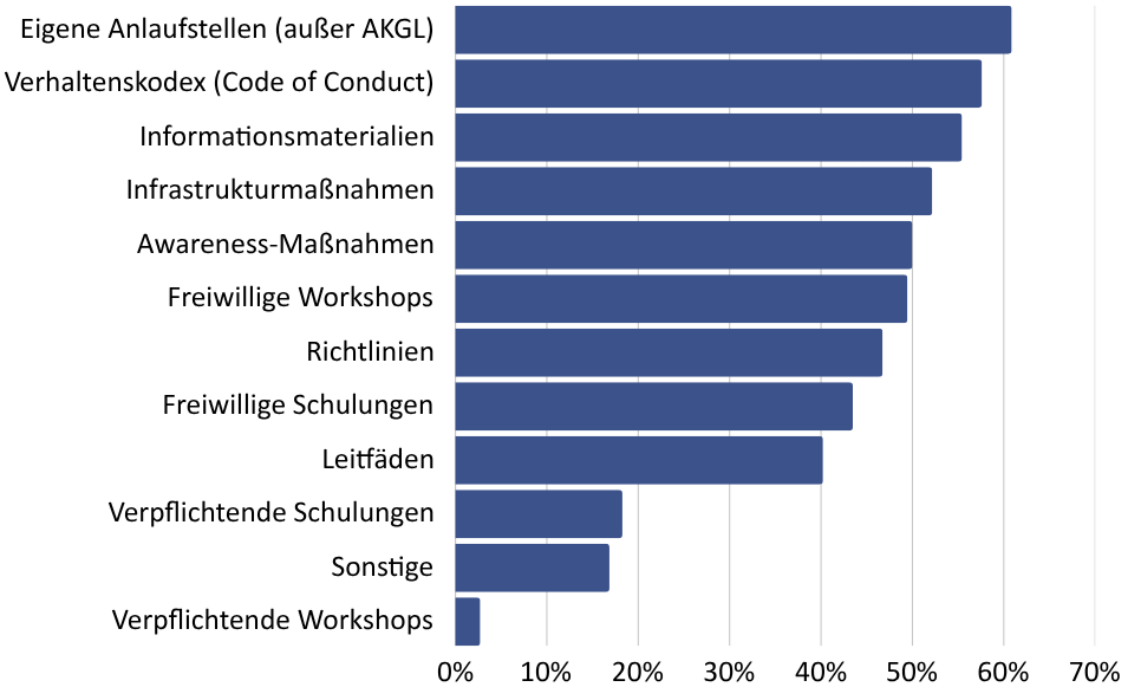
Quelle: Gender-based violence: UniSAFE's definition - UniSAFE

Ergebnisse

Begriffsverständnis geschlechterbasierte Gewalt

- Häufig fehlt Definition an Einrichtungen
  - → Gemeinsames Verständnis fehlt
  - → Generell mangelndes Problembewusstsein, insbesondere der strukturellen Dimension
  - → Dadurch Entwicklung kohärenter Maßnahmen schwierig
- Bestehende Definitionen wenn dann eher eng
- Bedarf an Sensibilisierung/ Entwicklung einer einheitlichen Positionierung

Präventionsmaßnahmen (alle Zielgruppen)

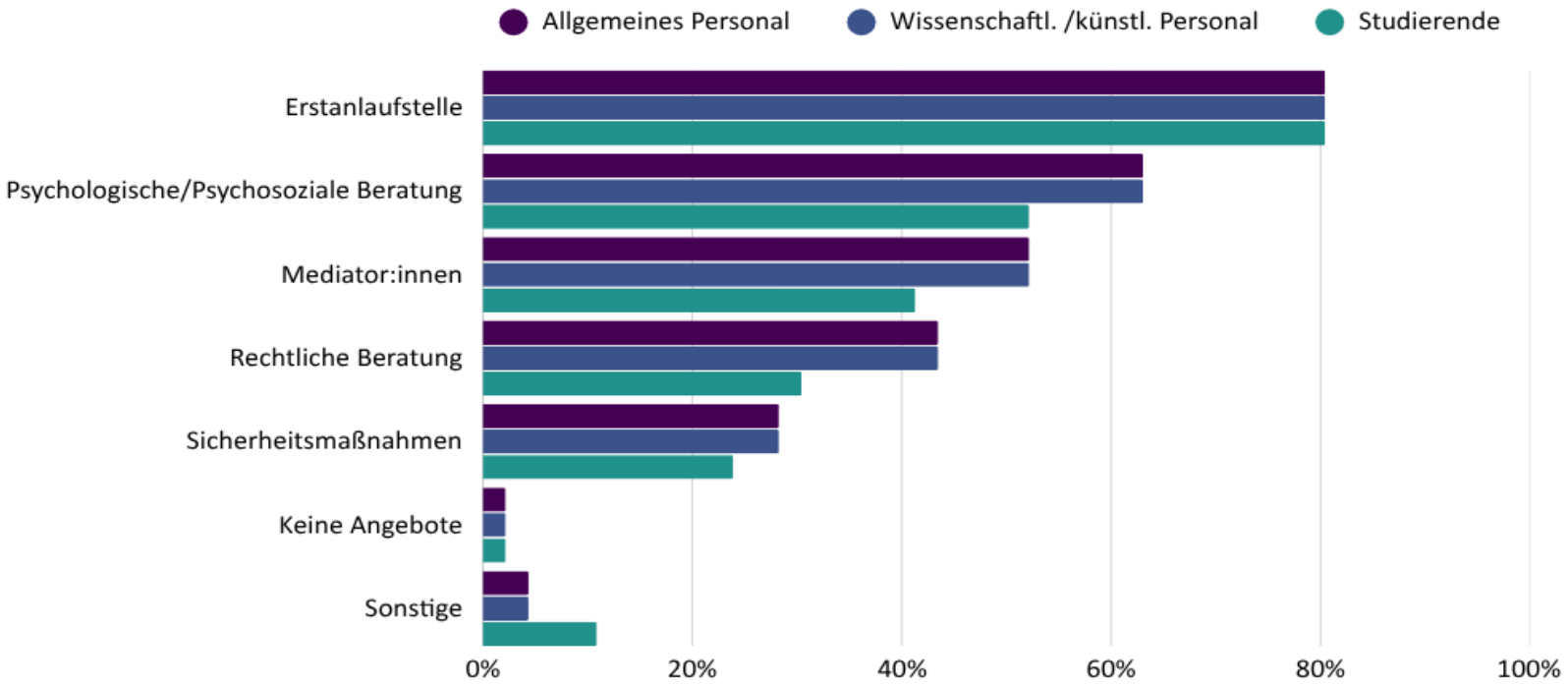


LUDWIG BOLTZMANN INSTITUT
Grund- und Menschenrechte

Präventionsmaßnahmen

- Erfolgsfaktoren:
  - Ausreichende Ressourcen
  - Institutionelle Verankerung
  - Schulungen entweder verpflichtend oder verknüpft mit Motivationsfaktoren
- Teilweise mangelnder Bekanntheitsgrad
- Lücke: kaum systematische Evaluation → geringe Evidenzbasis

Unterstützungsangebote für Betroffene



LUDWIG BOLTZMANN INSTITUT
Grund- und Menschenrechte

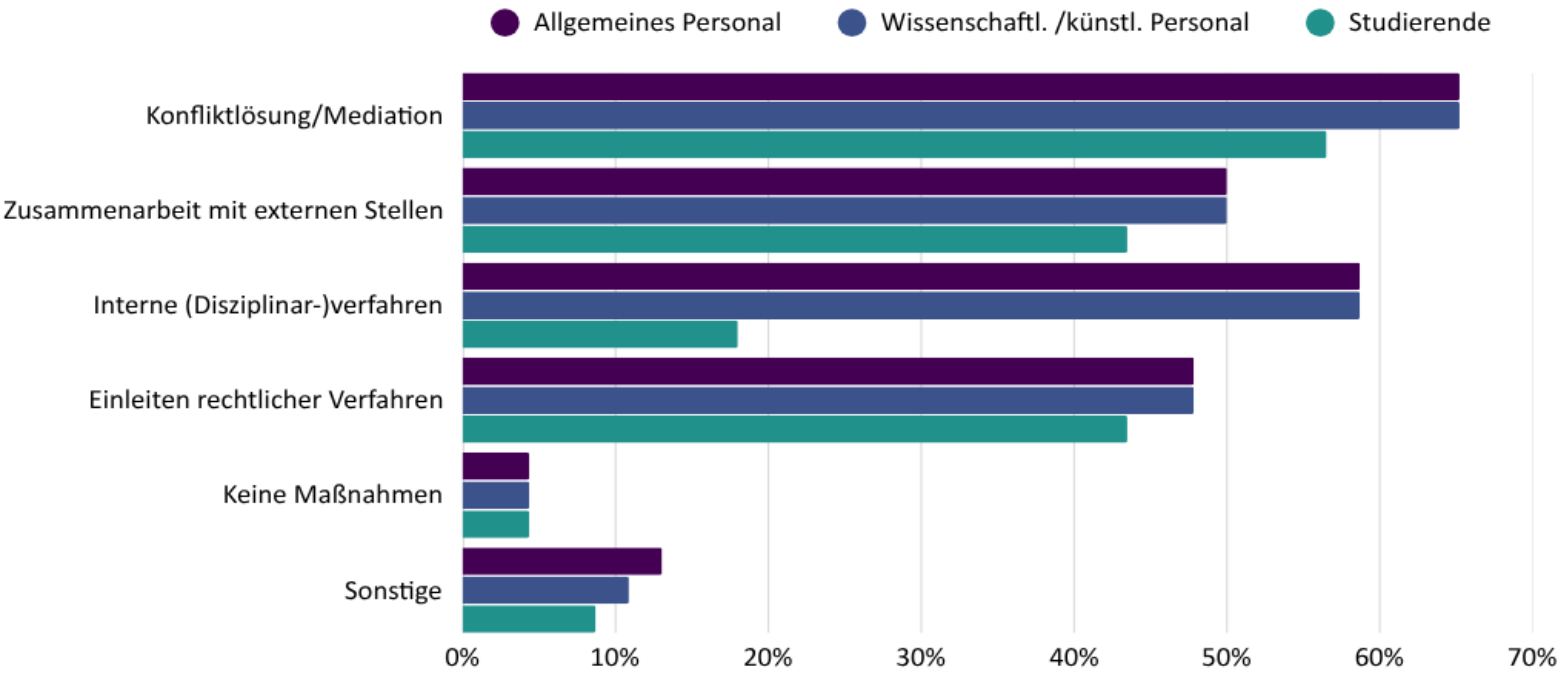
Schutz und Unterstützung für Betroffene

- 2/3 der Einrichtungen: klare Melde- und Prozessstrukturen
- Große Unterschiede zwischen Einrichtungen: Zuständigkeiten, Transparenz, strukturelle Verankerung → wichtig für Zugänglichkeit
- Schutz Betroffener hängt oft vom Engagement Einzelner ab
- Herausforderung: Meldebereitschaft
  - Hürden: Machtasymmetrien, Angst vor Konsequenzen, Intransparenz
- Bedarf an flexiblen, opferzentrierten Angeboten

Schutz und Unterstützung für Betroffene

- Erfolgsfaktoren:
  - Transparente und klar kommunizierte Verfahren
  - Vertrauenswürdige, barrierearme Anlaufstellen
  - Diversitätssensibles, gut geschultes Personal
  - Barrierefreie Information & niedrigschwellige Meldesysteme

Umgang mit Täter:innen - Maßnahmen

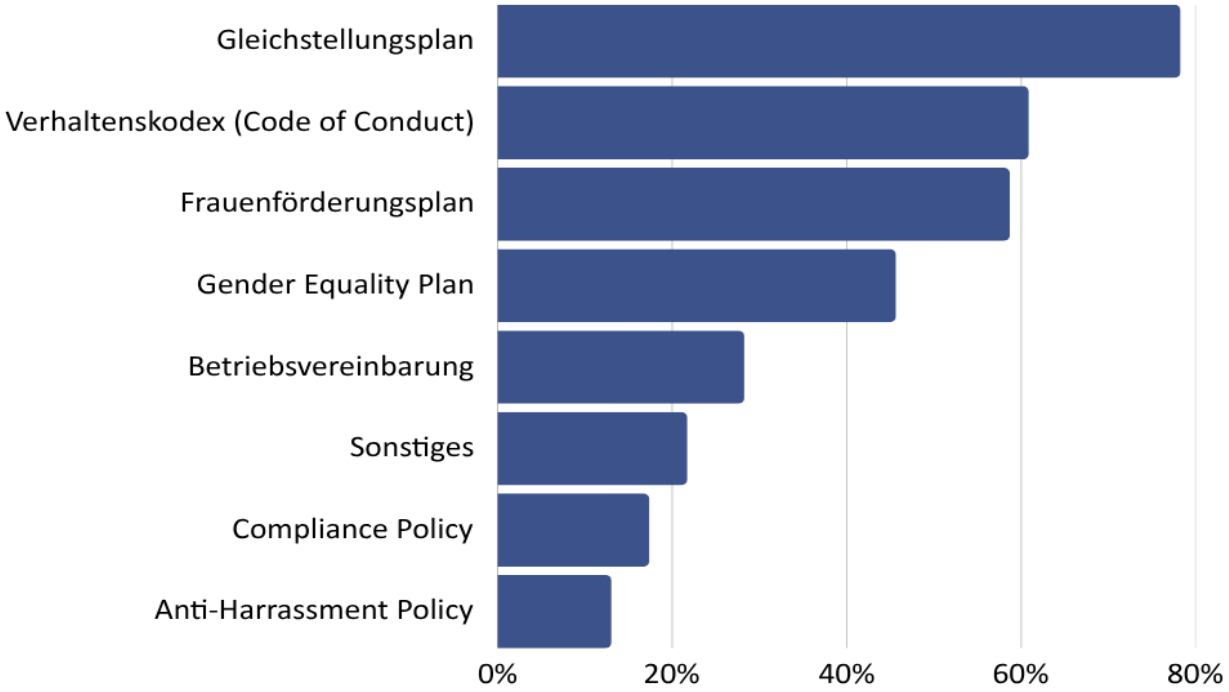


LUDWIG BOLTZMANN INSTITUT
Grund- und Menschenrechte

Umgang mit Täter:innen

- Mehrheit der Einrichtungen: kein klarer Prozess für den Umgang mit Täter:innen
- Unterschiedliche Verfahren für Beschäftigte und Studierende
  - Beschäftigte: arbeitsrechtliche Eskalationsstufen existieren, aber uneinheitliches Wissen
  - Studierende: oft unklare oder fehlende Sanktionsmöglichkeiten
- Herausforderungen:
  - Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse erschweren Konsequenzen
  - Schwierigkeit, Haltungsänderungen bei Täter:innen zu erreichen
  - Begrenzte Rechenschaftspflichten und geringe Transparenz

Policies



LUDWIG BOLTZMANN INSTITUT
Grund- und Menschenrechte

Policies

- Sektorale Unterschiede
  - Weniger gesetzliche Vorgaben → interne Regelungen
- Herausforderung: Lücke zwischen Policy auf Papier und tatsächlicher Umsetzung
- Erfolgsfaktoren:
  - Verbindliche Verankerung → teilweise in (Ausbildungs-)verträgen
  - Sichtbarkeit & Bekanntheit
  - Klare Zuständigkeiten & Ressourcen vorgesehen
  - Praktische Umsetzbarkeit

Rechtlicher Rahmen

- Uneinheitlicher Schutz für Studierende
- Uneinheitliche arbeitsrechtliche Vorgaben
- Fehlendes rechtliches Wissen/Expertise an den Einrichtungen
- Unsicherheiten in der Anwendung rechtlicher Bestimmungen im Hochschulalltag
- Unklare Rollen & Zuständigkeiten, v. a. bei AKG und internen Anlaufstellen
- Komplexität der Fälle (rechtlich, sozial, organisatorisch, …)

Übergreifende Herausforderungen

Kulturelle Barrieren

- Tief verankerte Machtverhältnisse und Normalisierung von geschlechterbasierter Gewalt
- Fehlender Kulturwandel: mangelnde Reflexion, fehlender Wissenstransfer, kein systematisches Monitoring
- Wenige Bewusstsein für intersektionale Benachteiligungen
- Unzureichendes Commitment und geringe Priorisierung durch die Leitungsebene

Übergreifende Herausforderungen

Strukturelle Barrieren

- Abhängigkeit von Einzelpersonen und fehlende klare Zuständigkeiten
- Geringe Sichtbarkeit von Maßnahmen und Angeboten
- Fehlen gesamtinstitutioneller Strategien
- Fehlende Verbindlichkeit und Transparenz bei Verfahren und Konsequenzen
- Mangel an personellen, finanziellen und fachlichen Ressourcen
- Unzureichende Datenbasis

Empfehlungen

Einheitliches Begriffsverständnis

- Gemeinsame, umfassende Definition für den Hochschul- und Forschungsbereich
- Referenzrahmen zur Problemerkennung und -lösung
- Hochschulen und Forschungseinrichtungen zentrale Orte gesellschaftlicher Orientierung, Wissensproduktion und sozialer Verantwortung → Vorbildfunktion
- Vom BMFWF initiierter Prozess

  → Einrichtungen entwickeln daraus ein institutionell anerkanntes Verständnis

BMFWF: Einheitliche Standards & Rahmendokument

- Uneinheitliche Vorgehensweisen und Mehraufwand für Einrichtungen
- Mindeststandards für den strukturellen Umgang mit geschlechterbasierter Gewalt
  - Verantwortungsverteilung
  - Institutionelle Zuständigkeiten
  - Berichtspflichten
- Modulares Rahmendokument:
  - Code of Conduct
  - Gewaltschutzkonzept

Entwicklung & Umsetzung von Policies

- Hoher Bedarf an klaren, verbindlichen Regelwerken (aber flexible Verfahren)
- Aufbauend auf Standards und Rahmendokument des BMFWF
- Erfolgsfaktoren: partizipativer Prozess, regelmäßige Evaluierung, klare Zuständigkeiten
- Einbettung in institutionelles Gesamtkonzept (Verbindlichkeit, Ressourcen)

Sicherstellung ausreichender Ressourcen

- Gewaltschutz erfordert verlässliche Ressourcenausstattung
- BMFWF/BMB: alle relevanten Steuerungsinstrumente nutzen
- Hochschul- und Forschungseinrichtungen:
  - zeitliche,
  - personelle und
  - strukturelle Ressourcen

Gewaltsensible und inklusive Organisationskultur

- Veränderung von Kultur und Machtverhältnissen
- Stärkung von Gleichstellungs- und Beratungsstrukturen
- Bewusstsein schaffen & klares Bekenntnis gegen Diskriminierung und Gewalt

Gewaltsensible & inklusive Führungskompetenz

- Führung muss Verantwortung übernehmen
- Gender-, Diversitäts- und Inklusionskompetenz als zentrale Führungsqualifikation
- Führung umfasst auch Verantwortung für ein respektvolles, sicheres Arbeits- und Lernumfeld

Systematische Sensibilisierungsmaßnahmen

- Sensibilisierung bisher punktuell, abhängig von Einzelpersonen
- Einrichtungsweites Sensibilisierungskonzept, das alle Angehörigen der Institution einbeziehen
- Schulungen für Personal und Studierende (verpflichtend vs. freiwillig)
- Externe, übergreifende Angebote

Auf- und Ausbau der Kapazitäten der befassten Stellen

- Fehlt an personeller Ausstattung, rechtlicher Absicherung und fachlicher Unterstützung
- Regelmäßige, fachlich fundierte Schulungen (Recht, Intervention, Kommunikation)
- Insb. AKG-Mitglieder strukturell und inhaltlich stärken
- Externe, übergreifende Fort- und Weiterbildungsangebote

Effektive Unterstützungsstrukturen für Betroffene

- Klare, verbindliche und transparente Melde- & Unterstützungsverfahren
- Bekanntheit: Unterstützungsangebote klar und zugänglich kommunizieren
- Orientierung im Verfahren (Schritte, Zeitlinien, Sanktionen), Erwartungsmanagement
- Interne Anlaufstellen:
  - Weisungsfrei und unabhängig
  - Pluralität von Zugängen gewährleisten
- Externe Anlaufstelle ergänzend

Klarer Umgang mit Täter:innen

- Klare, transparente und standardisierte Verfahren
- Arbeits-, dienst- & disziplinarrechtliche Handlungsmöglichkeiten klären und institutionell verankern
- Abstimmung zwischen unterschiedlichen Stellen
- In Arbeitsverträgen, Ausbildungsverträgen & Codes of Conduct verbindlich verankern
- Konsequenzen intern sichtbar machen, um Vertrauen in die Institution zu stärken

Einheitliche und klare rechtliche Vorgaben

- Einheitlicher Diskriminierungsschutz für Studierende aller Sektoren ((B-)GlBG)
- Verpflichtende unabhängige & qualifizierte Anlaufstellen für alle
- Transparente Beschwerdeverfahren
- Klare Vorgaben zu Verfahren zum Umgang mit Täter:innen (Beschäftigte und Studierende)

Weitere Empfehlungen

- Externe fachliche Ressource für Hochschul- und Forschungseinrichtungen
- Maßnahmen zur Erhöhung der Meldebereitschaft
- Austausch und Vernetzung
- Verankerung von Verpflichtungen zum Schutz vor geschlechterbasierter Gewalt in Ausbildungsverträgen
- Erhebung und Bereitstellung von Prävalenzdaten
- Integration intersektionaler Perspektiven

Danke für Ihr Interesse!

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

johanna.blimlinger@lbg.ac.at
katrin.wladasch@lbg.ac.at

LUDWIG BOLTZMANN INSTITUT
Grund- und Menschenrechte

1. Dezember 2025