

LEHRE UND FORSCHUNG

Präventionsarbeit gegen geschlechtsbasierte Gewalt im Hochschulkontext. u:respect-Kampagne an der Universität Wien

NINA KREBS. LISA APPIANO

Die Universität ist ein Ort, an dem sich viele Menschen begegnen, gemeinsam lernen, forschen und arbeiten. Dieses Miteinander braucht gegenseitigen Respekt, damit sich Werte wie wissenschaftliche Neugier und Erkenntnisgewinn entfalten können. Gleichzeitig sind die sozialen Beziehungen durch institutionelle Strukturen geprägt, in denen vielfältige Machtverhältnisse wirksam sind – etwa im Verhältnis zwischen Lehrenden und Studierenden, entlang wissenschaftlicher Karrierestufen sowie zwischen wissenschaftlichem und administrativem Personal. Außerdem begünstigen verschiedene Gegebenheiten im Forschungsbetrieb mitunter die Entstehung von Machtmissbrauch – etwa der ausgeprägte Konkurrenzdruck um unbefristete Stellen, Drittmittel oder einschlägige Leistungsindikatoren sowie die erhebliche Abhängigkeit von einzelnen Mentor*innen oder Betreuer*innen. Ebenso tragen Settings, in denen Trennlinien zwischen professionellem und privatem Handeln fließend sind (z. B. Konferenzteilnahmen, Exkursionen, Forschungsaufenthalte), zur Vulnerabilität gegenüber Grenzüberschreitungen bei.

Die #MeToo-Bewegung hat auch für den Hochschulkontext gezeigt, dass es dort ein systemisches Problem von Machtmissbrauch und Gewalt gibt. Die Ljubljana Declaration on Gender Equality in Research and Innovation (Slowenische EU-Ratspräsidentschaft 2021) stellt fest, dass geschlechtsbasierte Gewalt¹ ein zu wenig beachtetes Thema ist und es an einer kohärenten Infrastruktur für Prävention und Bekämpfung fehlt, wie beispielsweise an relevanten Richtlinien, Gesetzen, zuständigen Anlaufstellen, sensiblen Beschwerdeabläufen und aktuellen Daten. Eine wichtige Evidenz der hohen Prävalenz schuf die UniSAFE-Studie (Lipinsky et al. 2022): 62 % der Befragten gaben an, mindestens eine Form geschlechtsbasierter Gewalt im akademischen Kontext erlebt zu haben. Besonders oft betroffen sind Frauen, nicht-binäre Personen, Menschen mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen, Angehörige ethnischer Minderheiten sowie LSBQ*-Personen. Die am häufigsten genannten Formen sind psychische Gewalt (57 %) und sexuelle Belästigung (31 %). Die Melde-rate ist jedoch aus vielfältigen Gründen gering: Lediglich 13 % der Vorfälle werden zur Beschwerde gebracht. Dies kann daran liegen, dass manche Betroffene keine Zuversicht haben, dass eine Meldung etwas verändern würde, oder nicht wissen, an wen sie sich wenden können. Ein weiterer Beweggrund kann darin liegen, dass sie die zusätzliche Belastung durch ein Beschwerdeverfahren vermeiden möchten

oder aus Furcht vor Vergeltungsmaßnahmen durch Täter*innen von einer Meldung absehen.

Die vorliegenden empirischen Befunde gaben den Anstoß zur Initiierung der umfassenden Sensibilisierungskampagne *u:respect* (urespect.univie.ac.at) an der Universität Wien, an welcher rund 11.000 Menschen arbeiten und etwa 85.000 Menschen studieren.² Als Projektleiterinnen erläutern wir im Folgenden, welche Intervention- und Präventionsmaßnahmen umgesetzt wurden, um die Zugänglichkeit und Transparenz institutioneller Anlaufstellen zu verbessern und das Vertrauen Betroffener zu stärken.

Beratungs- und Beschwerdestrukturen sichtbar machen

Den Projektauftritt bildete eine Bestandsaufnahme, bei der die Expertise sämtlicher universitärer Anlaufstellen eingebunden wurde – darunter Arbeitspsycholog*innen, der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, das Bedrohungsmanagement, die psycho-soziale Beratungsstelle für sexuelle Belästigung und Mobbing, Betriebsrät*innen, das Büro für Konfliktberatung, die Hochschüler*innenschaft, Personaljurist*innen, studienrechtliche Expert*innen sowie das Rektorat. Ziel dieses Austauschs war es, anonymisierte Informationen über das Meldeverhalten und verschiedene Vorfallarten zu sammeln, um daraus Empfehlungen für die Gestaltung der Kampagne an der Universität Wien abzuleiten. Parallel dazu nahmen wir Kontakt mit Fakultätsinitiativen und -netzwerken auf, die ihrerseits bereits Informationskampagnen konzipiert oder Codes of Conduct formuliert hatten. Diese vielfältigen Perspektiven unterstrichen den Bedarf nach einem zentral koordinierten Angebot, um Synergien zu nutzen und redundante Strukturen zu vermeiden.

Es zeigte sich, dass an der Universität bereits ein breites Spektrum an Anlaufstellen existierte. Gleichzeitig bestand weiterhin Bedarf an niedrigschwelliger Orientierung, transparenter Kommunikation über Beratungs- und Beschwerdemöglichkeiten sowie an zielgerichteten Informationsformaten für häufig auftretende Fragen von Universitätsangehörigen. Diese betreffen etwa die Einordnung von grenzverletzendem Verhalten, die Wahrung von Vertraulichkeit, die Option anonymer Meldungen, die Abläufe im Beschwerdeverfahren, die Wahrscheinlichkeit konkreter Konsequenzen sowie die spezifischen Verantwortlichkeiten für Führungskräfte und die Rolle von Kolleg*innen in der Unterstützung Betroffener. Gerade weil Vorfälle immer Unsicherheit bei Betroffenen und ihrem Umfeld auslösen, ist eine klare Erstinformation, die sowohl die organisatorischen Abläufe als auch Zuständigkeiten erklärt und gleichzeitig emotional unterstützt, von zentraler Bedeutung.

Ziele für Betroffene und deren Umfeld – Zeug*innen, Führungskräfte und Lehrende

Ausgehend von der Ist-Analyse wurden unterschiedliche Zielsetzungen und Adressat*innengruppen für das Projekt definiert, dessen Fokus auf sexueller und geschlechts-

bezogener Belästigung laut dem österreichischen Bundes-Gleichbehandlungsgesetz liegt. Dabei war uns bewusst, dass grenzüberschreitendes Verhalten häufig multifaktoriell bedingt ist, auf Grundlage anderer bzw. mehrerer Diskriminierungsmerkmale auftritt und auch Formen wie Bossing, Mobbing oder Stalking den universitären Alltag prägen. Dennoch erschien eine thematische Fokussierung geboten, um die Wirksamkeit der Kampagne nicht durch Überfrachtung zu gefährden. Fallbeispiele sollten das Zusammenwirken unterschiedlicher Diskriminierungsformen widerspiegeln, doch die Notwendigkeit vertiefender Angebote und differenzierter Auseinandersetzung für verschiedene Gewalt- bzw. Diskriminierungsformen besteht weiterhin.

Die Kampagne sollte sich an alle Mitarbeiter*innen und Student*innen richten. Zugleich wurden Zielgruppen identifiziert, die je nach Bezug zu Vorfällen und Verantwortlichkeit für Intervention differenziert angesprochen werden sollten. Betroffene sollten einen raschen Zugang zu Informationen über ihre Rechte sowie zu Beratungs- und Beschwerdemöglichkeiten erhalten. Ebenso war es ein zentrales Anliegen, das soziale Umfeld – insbesondere Zeug*innen und Personen, denen sich Betroffene anvertrauen – zu sensibilisieren, da die Verantwortung für die Thematisierung und Bearbeitung von Vorfällen nicht allein bei den Betroffenen liegen soll. Für Führungskräfte und Lehrende wurden daher Schulungs- und Informationsmaterialien entwickelt, um sie in ihrer Fürsorgepflicht und beim Umgang mit Belästigungsfällen zu unterstützen. Auch Lehrende sind durch den Gleichstellungsplan der Universität Wien dazu verpflichtet, zu einem diskriminierungsfreien Lernumfeld beizutragen. Übergeordnetes Ziel der Kampagne war es, Respekt und geteilte Verantwortung als zentrale Prinzipien im täglichen Umgang an der Universität zu verankern. Der Slogan „Kein Platz für Belästigungen“ sowie die Aufforderung „Hinschauen. Ansprechen. Ernstnehmen.“ – insbesondere an sogenannte Bystander*innen – sollten diese Haltung sichtbar und verbindlich machen.

Auf dem Weg zur Kampagne: Prozesse definieren, dann kommunizieren

Zahlreiche Herausforderungen stellten sich bei der Entwicklung der Kampagnenmaterialien vor allem im Hinblick auf vertrauliche Beratungs- und Verantwortungsstrukturen. Das Maßnahmenpaket umfasste eine eigens konzipierte Website, Leitfäden für die Bereiche Arbeit und Studium, Checklisten für Betroffene, Zeug*innen, Führungskräfte sowie Lehrende, Erklärvideos, ein E-Learning und Kampagnensujets für Plakate, Sticker und Social Media-Aktivitäten. Sämtliche Materialien wurden in deutscher und englischer Sprache erstellt, um die gesamte, auch internationale Universitätsgemeinschaft zu erreichen.

Die Beratungsstruktur, Beschwerdeprozesse, Zuständigkeiten, Abläufe und rechtlich mögliche Konsequenzen in allen Formaten abzubilden und transparenter zu machen, war auch ein gutes Stück Organisationsentwicklungsarbeit. Im Rahmen dieses Prozesses wurden bestehende Regelungen noch weiter standardisiert und zusätzliche Zuständigkeiten geschaffen. Die Situation an Universitäten ist besonders

komplex, da für Mitarbeitende und Studierende unterschiedliche Anlaufstellen und Zuständigkeiten bestehen, die jeweils auf verschiedenen gesetzlichen Regelungen beruhen. Die Möglichkeiten zur Sanktionierung von belästigenden Studierenden sind aufgrund der Vorgaben des Studienrechts auch deutlich eingeschränkter als jene im Arbeitsrecht für Mitarbeitende (Benke 2024).

Bei der Erstellung der Informationsmaterialien kamen wiederholt Fragen zur inhaltlichen Abgrenzung und Zuordnung von Zuständigkeiten auf. Besonders deutlich wurde dies bei den Infografiken, da deren klare und vereinfachte Darstellung mit den tatsächlich oft komplexen und überlappenden Verantwortungsstrukturen schwer vereinbar ist. Ein zentraler Aspekt bestand darin, aufzuzeigen, welche Anlaufstellen welche Unterstützung bieten, wie beispielsweise vertrauliche rechtliche oder psychosoziale Beratung, ein formelles Beschwerdeverfahren oder konkrete Schritte gegen belästigendes Verhalten.

In vielen Vorgesprächen mit den Anlaufstellen wurde deutlich: Betroffene sind oft frustriert, wenn sie sich an eine Stelle wenden, die nicht die passende Unterstützung bieten kann, oder wenn sie unterschiedliche Stellen aufsuchen müssen. Daher war es wesentlich, die Bedeutung einer vertraulichen Beratung vor einem formellen Beschwerdeverfahren zu vermitteln, da dieses für Betroffene oft belastend ist und eine umfassende Information über den Ablauf besonders wichtig macht. Beratungsstellen können helfen, frühzeitig zu deeskalieren und Betroffene kompetent bei einer Beschwerde zu begleiten. Fragen zum Beschwerdeverfahren sowie Unsicherheiten hinsichtlich der nächsten Schritte können gemeinsam mit Berater*innen, die über umfassende Kenntnisse der organisatorischen Abläufe verfügen, geklärt werden.

Kein Platz für Belästigungen!

Die Plakate bildeten den visuellen Kern der Kampagne und nahmen farblich Bezug auf die UN-Women-Aktion Orange the World.³ Mit der auffälligen Gestaltung – neonorange Absperrbänder vor einem schwarzen Hintergrund – wollten wir nicht nur Aufmerksamkeit erzeugen, sondern auch im übertragenen Sinn dazu anregen, bei diesem Thema genauer hinzuschauen. Ausgangspunkt bei ihrer Entwicklung war die Frage, wie Belästigungssituationen thematisiert werden können, ohne dabei die erlebte Ohnmacht Betroffener zu wiederholen. Statt einer ungebrochenen Darstellung solcher Beispiele suchten wir eine Bildsprache, die eine selbstermächtigte Sprecher*innenposition und Gegenrede zu Machtmissbrauch formuliert, z. B. „Reden wir über meine Forschung, nicht über ... mein Aussehen/mein Beziehungsleben/mein Geschlecht/meine Familienplanung“ (urespect.univie.ac.at). Die Absperrbänder markierten Grenzen, die sowohl physisch als auch symbolisch nicht überschritten werden sollten. Außerdem entschieden wir uns bewusst für subtilere Beispiele, die häufig weniger schwerwiegend eingestuft oder nicht eindeutig als Belästigung erkannt werden, um das breite Spektrum der Belästigungsdefinition präsenter zu machen.

Kickoff und erste Wirkungen

Der Launch der Kampagne erfolgte im November 2024 im Rahmen der 16 Tage gegen Gewalt an Frauen.⁴ Seither lag der Schwerpunkt auf der nachhaltigen Implementierung und Verbreitung der entwickelten Formate, insbesondere durch die Integration in Onboarding-Prozesse, um eine kontinuierliche Sensibilisierung – auch für neue Universitätsangehörige – zu gewährleisten. Das Kampagnenteam präsentierte das Projekt sukzessive im Rahmen aller Fakultätskonferenzen und Serviceeinrichtungen der Universität, um das Thema für alle – auch jene mit Vorbehalten – auf die Agenda zu setzen und in einen Dialog zu treten. In diesem Austausch zeigte sich, dass die Plakate, die Website und die Leitfäden die größte Reichweite erzielten.

Es ist zum jetzigen Zeitpunkt noch schwierig, die langfristigen Auswirkungen der Kampagne abschließend zu beurteilen, da es auch um eine hoffentlich langfristige Veränderung der Organisationskultur geht. Dennoch verzeichneten wir bereits einen Anstieg an Beratungsanfragen bei der psychosozialen und juristischen Beratungsstelle für Belästigung. Für eine umfassende Einschätzung der Wirkung auf weitere Anlaufstellen wären künftig noch systematische Evaluierungen erforderlich. Erste wahrnehmbare Veränderungen beruhen derzeit vor allem auf vereinzelt Rückmeldungen und Beobachtungen aus den Organisationseinheiten und äußerten sich vor allem in einem starken Interesse am Thema.

Viele neue Fragen und Anregungen kamen in den Gesprächen nach dem Kampagnenlaunch auf. Ein zentrales Anliegen bleibt die Schaffung von Transparenz hinsichtlich der tatsächlich ergriffenen Maßnahmen bei gemeldeten Vorfällen von belästigendem Verhalten. Das nach wie vor bestehende Misstrauen von Betroffenen ist zum Teil darauf zurückzuführen, dass die Universität aus Gründen des Datenschutzes keine detaillierten Informationen zu getroffenen Maßnahmen weitergeben darf. Dies zeigt den Handlungsbedarf für zusätzliche rechtlich abgestimmte Transparenzmaßnahmen und eine stärkere Einbindung von Betroffenen, um das Vertrauen in interne Abläufe weiter zu stärken. Herausforderungen bei Konsequenzen bestehen auch im Umgang mit Vorfällen in spezifischen Settings, wie etwa bei externen Kooperationspartner*innen oder in digitalen Räumen. Ein weiteres wiederkehrendes Thema ist der Schutz vor Nachteilen für Melder*innen, seien es Betroffene oder Zeug*innen. Um einen effektiven Rufschutz zu gewährleisten, müssten bestehende Vertraulichkeitsregelungen weiterentwickelt und im rechtlichen Rahmen ausgebaut werden. Zudem gibt es einen starken Wunsch nach verpflichtenden Schulungen, um das Bewusstsein und die Kompetenz im Umgang mit solchen Themen – analog zu anderen Arbeitssicherheitsthemen – bei allen zu stärken. Es wird auch der Wunsch nach leicht ansprechbaren Personen innerhalb der eigenen Organisationseinheit geäußert, die ergänzend als Lots*innen zu zentralen Anlaufstellen fungieren könnten. Schließlich wird angeregt, auch Angebote für Personen zu schaffen, die ihr eigenes grenzverletzendes Verhalten reflektieren möchten oder sollen.

Um respektloses Verhalten wirksam anzusprechen und vorzubeugen, ist eine Organisationskultur notwendig, die nicht nur Strukturen und interne Abläufe stetig verbessert, sondern auch die Möglichkeiten der Selbstreflexion jedes*jeder Einzelnen fördert. So können Grenzüberschreitungen – auch vom Umfeld – frühzeitig erkannt und eigenverantwortlich korrigiert werden. Dabei sollte die Wahrung der Betroffenenrechte oberste Priorität haben.

Literatur

Benke, Nikolaus, 2024: Belästigung unter Studierenden. Rechtliche Grundlagen und Sanktionsmöglichkeiten. In: Journal für Arbeits- und Sozialrecht. 8 (1), 20-48.

Europarat, o.J.: What is gender-based violence? Internet: <https://www.coe.int/en/web/gender-matters/what-is-gender-based-violence> (3.9.2025).

Lipinsky, Anke/**Schredl**, Claudia/**Baumann**, Horst/**Humbert**, Anne Laure/**Tanwar**, Jagriti, 2022: Gender-Based Violence and its Consequences in European Academia. Summary Results from the UniSAFE Survey. Report, November 2022. Internet: https://unisafe-gbv.eu/wp-content/uploads/2022/11/UniSAFE-survey_prevalence-results_2022.pdf (3.7.2025).

Slowenische Ratspräsidentschaft der Europäischen Union, 2021: Ljubljana Declaration Gender Equality in Research and Innovation. Internet: https://www.gov.si/assets/ministrstva/MIZS/Dokumenti/PSEU/Ljubljana-Declaration-on-Gender-Equality-in-Research-and-Innovation_-_endorsed_final.pdf (5.8.2025).

UniSAFE, o.J.: Glossary – Gender-based violence and other concepts. Internet: <https://unisafe-toolkit.eu/glossary/#gbv> (3.9.2025).

UniSAFE, o.J.: Toolkit. Internet: <https://unisafe-toolkit.eu/> (8.7.2025).

u:respect, o.J.: Projektwebsite. Internet: <https://urespect.univie.ac.at/> (8.7.2025).

Anmerkungen

- 1 Der Europarat (o.J.) versteht unter Berufung auf die Istanbul-Konvention geschlechtsbasierte Gewalt (gender-based violence) als Schädigung einer Person(engruppe) aufgrund einer tatsächlichen oder zugeschriebenen Geschlechtsidentität oder sexuellen Orientierung. Der Fokus dieser Definition liegt auf dem Diskriminierungsmerkmal, nicht auf dem Mittel bzw. der Form der Gewalt. Laut UniSAFE-Glossar (o.J.) kann geschlechtsbasierte Gewalt auf verschiedenste Weisen ausgeübt werden: körperlich, psychisch, finanziell, online, organisational, durch sexuelle oder geschlechtsbezogene Belästigung sowie durch sexuelle Gewalt.
- 2 Das Vorhaben wurde durch den Wiener Wissenschafts-, Forschungs- und Technologiefonds co-finanziert und inhaltlich durch die Ressourcen und Best Practices des Toolkits von UniSAFE (unisafe-toolkit.eu) unterstützt.
- 3 Die UN Women starteten die Aktion Orange the World, um mit der Farbe ein Zeichen der Solidarität mit gewaltbetroffenen Frauen zu setzen. Auch die Universität Wien hisst orange Flaggen anlässlich der Kampagne.
- 4 Dieser internationale Aktionszeitraum findet jährlich zwischen dem Tag zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen (25. November) und dem Tag der Menschenrechte (10. Dezember) statt, um mehr Sichtbarkeit für das Thema zu schaffen.