

s_k

Hard-To-Reach or No Access?

Sexuelle Belästigung im Hochschulkontext

Das Projekt *Uni4Equity* an der Hochschule
für Angewandte Wissenschaften Burgenland

Marlies Wallner, Viktoria Stifter & Regina Scheitel

Marlies Wallner, Viktoria Stifter & Regina Scheitel.
Sexuelle Belästigung im Hochschulkontext.
Das Projekt Uni4Equity an der Hochschule
für Angewandte Wissenschaften Burgenland.
soziales_kapital, Bd. 30 (2025). Rubrik: Sozialarbeits-
wissenschaft. Eisenstadt.

Printversion: [http://www.soziales-kapital.at/index.php/
sozialeskapital/article/view/842/1584](http://www.soziales-kapital.at/index.php/sozialeskapital/article/view/842/1584)

Zusammenfassung

Sexuelle Belästigung im Hochschulkontext ist ein weit verbreitetes, jedoch oft nicht gemeldetes Problem. Das EU-geförderte Forschungsprojekt *Uni4Equity* untersucht, wie Hochschulen ihre Strukturen, Präventionsmaßnahmen und Reaktionsmechanismen verbessern können, um sexuelle Belästigung effektiver zu erkennen, zu erfassen und ihr entgegenzuwirken. Dieser Beitrag präsentiert die ersten Forschungsergebnisse der initialen Projektphase an der Hochschule Burgenland und stellt darauf aufbauend Handlungsempfehlungen für Hochschulen vor. Neben der Verbesserung von Meldeprozessen und einer verstärkten Sichtbarmachung von Ansprechpersonen ist die Implementierung gezielter Schulungen für Studierende und Mitarbeitende essenziell. Erste Maßnahmen innerhalb des Projekts *Uni4Equity* zeigen, dass Sensibilisierung und strukturelle Anpassungen das Bewusstsein und die Handlungsmöglichkeiten der Mitglieder der teilnehmenden Hochschulen bereits positiv beeinflussen konnten. Dennoch bleiben langfristige Herausforderungen bestehen, insbesondere in Hinblick auf die nachhaltige Verankerung einer „Culture of Care“.

Schlagworte: sexuelle Belästigung, Hochschulkontext, Prävention, Intervention, Gleichstellung, Sozialarbeit, *Uni4Equity*

Abstract

Sexual harassment in higher education is a widespread yet often unreported issue. The EU-funded research project *Uni4Equity* examines how universities can improve their structures, prevention measures, and response mechanisms to better identify, address, and combat sexual harassment. This paper offers preliminary research findings from the inaugural phase of the *Uni4Equity* project at the University of Applied Sciences Burgenland. Based on these insights, it puts forth a series of recommendations for higher education institutions. In addition to improving reporting procedures and enhancing the visibility of designated contact persons, the implementation of targeted training sessions for students and staff is considered essential. Initial measures undertaken within the *Uni4Equity* project demonstrate that awareness-raising efforts and structural adjustments have already positively impacted both perception and the capacity for action among members of participating universities. However, long-term challenges persist, particularly with regard to the sustainable integration of a “Culture of Care.”

Keywords: sexual harassment, higher education, prevention, intervention, gender equality, social work, *Uni4Equity*

1 Einleitung

Gewalt gegen Frauen und Mädchen zählt zu den schwerwiegendsten Formen geschlechts-spezifischer Ungleichheit und ist als Menschenrechtsverletzung anerkannt (vgl. Tavares/Wodon 2018: 1). Geschlechtsbasierte Gewalt (*gender-based violence*, GBV) ist ein weit verbreitetes Problem und betrifft sowohl im öffentlichen als auch im privaten Raum überwiegend Frauen (vgl. Council of Europe 2011: 5–6). Sie tritt in vielfältiger Weise auf, z.B. in Form physischer und sexueller Übergriffe, als psychische oder wirtschaftliche Gewalt oder in Gestalt verbaler Angriffe wie Hassreden (vgl. Pandea/Grzemny/Keen 2019: 18). Trotz internationaler Anstrengungen – insbesondere im Rahmen der Sustainable Development Goals (SDGs) – sind die Investitionen in Prävention und Schutz noch immer unzureichend. Das von den Vereinten Nationen im Rahmen der Agenda 2030 formulierte Ziel, Gewalt gegen Frauen weltweit bis zum Jahr 2030 vollständig zu beseitigen, erscheint daher kaum realistisch (vgl. Tavares/Wodon 2018: 1).

Statistische Erhebungen verdeutlichen das anhaltend hohe Ausmaß geschlechtsspezifischer Gewalt. Laut Schätzungen der Weltgesundheitsorganisation (WHO), die auf Daten aus 161 Ländern und Gebieten basieren, die zwischen 2000 und 2018 erhoben wurden, haben weltweit 27% der jemals verheirateten oder in Partnerschaften lebenden Frauen im Alter von 15 bis 49 Jahre mindestens einmal physische und/oder sexuelle Gewalt durch einen aktuellen oder früheren Intimpartner erlebt. Innerhalb der letzten zwölf Monate waren davon 13% betroffen (vgl. WHO 2021: 5). In der EU haben – abhängig von der Art des erfassten Vorfalls – schätzungsweise 45–55% der Frauen mindestens einmal sexuelle Belästigung erlebt (vgl. Latcheva 2017).

Sexuelle Belästigung ist eine spezifische Form geschlechtsbasierter Gewalt mit weitreichenden Folgen, insbesondere im Arbeits- und Bildungsbereich. Im österreichischen Gleichbehandlungsgesetz wird sexuelle Belästigung als „ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten“ definiert, „das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt“ und durch welches eine „einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt“ geschaffen wird; zu sexueller Belästigung zählt auch, wenn die Zurückweisung oder Duldung eines solchen Verhaltens zur Grundlage beruflicher Entscheidungen gemacht wird (§ 6 Abs. 2 GIBG 2004). Das Projekt *Uni4Equity* orientiert sich an der Definition der Istanbul-Konvention, in der sexuelle Belästigung als „ungewolltes sexuell bestimmtes Verhalten“ beschrieben wird, das „die Würde einer Person verletzt“ (Council of Europe 2011: 17) und strafrechtlichen oder sonstigen Sanktionen unterliegt.

Eine europaweite Studie, die im Jahr 2022 an 46 Universitäten und Forschungseinrichtungen durchgeführt wurde, zeigt, dass 62% der befragten Personen – darunter sowohl Studierende als auch Lehrpersonal und sonstige Mitarbeiter*innen – mindestens eine Form geschlechtsbasierter Gewalt erlebt haben. Am häufigsten genannt wurden psychische Gewalt (57%) und sexuelle

Belästigung (31%). Besonders betroffen sind Frauen, nicht-binäre Personen sowie marginalisierte Gruppen, darunter LGBTQ+-Personen, Menschen mit Behinderung oder chronischer Erkrankung sowie ethnische Minderheiten (vgl. Lipinsky/Schredl/Baumann 2022: 6–8). Auch in Österreich zeigt eine Studie der Österreichischen Hochschüler*innenschaft (vgl. ÖH 2022), dass 11,57% der Studierenden im letzten Jahr sexuell belästigt wurden, 2,4% unerwünschte sexuelle Berührungen und 0,5% unerwünschte sexuelle Handlungen erlebten (vgl. ÖH 2022: 5). Über 80% der Vorfälle wurden nicht gemeldet, was auf ein erhebliches Dunkelfeld innerhalb der Hochschulen hinweist (vgl. ÖH 2022: 1).

Hochschulen gelten als Orte mit stark ausgeprägten Machtasymmetrien und geschlechtsspezifischen Ungleichheiten, die sexuelle Belästigung begünstigen können (vgl. Lombardo/Bustelo 2022: 9). Besonders gefährdet sind Studierende, jüngere Frauen und Personen in prekären Beschäftigungsverhältnissen. Die Auswirkungen auf Betroffene reichen von psychischen Belastungen bis hin zu langfristigen beruflichen Konsequenzen (vgl. Bondestam/Lundqvist 2020: 401–402). Im akademischen Kontext wurde sexuelle Belästigung über Jahrzehnte hinweg nicht als Gewalt anerkannt, sondern normalisiert und selten gemeldet. Gründe hierfür liegen in institutionellen Hierarchien, informellen Normen und einer verzögerten wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit dem Thema. Zwar begannen Diskussionen bereits in den 1970er Jahren, doch eine breitere Anerkennung sexueller Belästigung als strukturelles Problem – auch im Licht intersektionaler Perspektiven und Bewegungen wie #MeToo – ist erst in den letzten Jahren stärker in den Vordergrund gerückt. Dennoch bestehen weiterhin Herausforderungen hinsichtlich Bewusstseinsbildung und wirksamer Maßnahmen (vgl. Lombardo/Bustelo 2022: 9–10). Um diesem strukturellen Problem zu begegnen, sind nicht nur klare Präventionsstrategien und ihre Integration in Hochschulprogramme notwendig, sondern auch der Aufbau effektiver Meldeverfahren. Langfristig ist eine „Culture of Care“ entscheidend, die Vielfalt, Inklusion und gegenseitige Unterstützung als zentrale Werte der Hochschulkultur befördert (vgl. Naezer/Van Den Brink/Benschop 2019: 47–48).

Vor diesem Hintergrund beschäftigt sich das EU-geförderte Forschungsprojekt *Uni4Equity* mit der Frage, wie Hochschulen sexuelle Belästigung besser erkennen, erfassen und adressieren können. Im Zentrum stehen dabei die institutionellen Rahmenbedingungen, bestehende Herausforderungen und mögliche Handlungsansätze. Der vorliegende Beitrag stellt erste Erkenntnisse aus dem Projekt an der Hochschule Burgenland vor und diskutiert auf dieser Basis zentrale Handlungsansätze zum Umgang mit sexueller Belästigung an Hochschulen.

2 Das Forschungsprojekt *Uni4Equity*

Sexuelle Belästigung im Hochschulkontext stellt die Institutionen vor strukturelle und kulturelle

Herausforderungen. Das EU-geförderte Forschungsprojekt *Uni4Equity* verfolgt das Ziel, diesen mit evidenzbasierten, partizipativen und praxisorientierten Ansätzen zu begegnen. Neben der Hochschule Burgenland sind fünf weitere Hochschulen und zwei Organisationen aus Spanien, Italien, Portugal, Belgien und Polen beteiligt. Anhand eines länderübergreifenden Forschungsdesigns werden an den jeweiligen Hochschulen institutionelle Rahmenbedingungen analysiert, Maßnahmen umgesetzt und deren Wirksamkeit evaluiert. Der vorliegende Beitrag konzentriert sich auf die bisherige Umsetzung des Projekts an der Hochschule Burgenland.

2.1 Projektziele

Das von der Europäischen Union geförderte Forschungsprojekt *Uni4Equity* (2023–2026) verfolgt das Ziel, Hochschulen bei der Verbesserung ihrer institutionellen Strukturen und Maßnahmen zur Prävention und Intervention bei sexueller Belästigung zu unterstützen. Im Zentrum stehen der Austausch über bewährte Praktiken sowie die Entwicklung und Stärkung diskriminierungssensibler Hochschulkulturen. Ein besonderer Fokus liegt auf den Bedürfnissen vulnerabler Gruppen – insbesondere von Studierenden, Frauen, nicht-binären Personen und Angehörigen sozialer Minderheiten – sowie auf der Einbindung von Akteur*innen aus verschiedenen Hierarchieebenen. *Uni4Equity* versteht Hochschulen nicht nur als Bildungsinstitutionen, sondern auch als aktive Akteur*innen der Gleichstellungsförderung und strukturellen Veränderung.

2.2 Methodisches Vorgehen

Uni4Equity basiert auf einem transnationalen, mehrphasigen Forschungs- und Entwicklungsansatz. Ziel ist es, sexuelle Belästigung an Hochschulen systematisch zu erfassen und institutionelle Maßnahmen zur Prävention, Intervention und Unterstützung weiterzuentwickeln (vgl. Forschung Burgenland 2024). Es wurde eine einheitliche methodische Grundlage für alle Partner*innen-Institutionen geschaffen, die jedoch an die jeweiligen hochschulspezifischen Anforderungen angepasst wurde. Das methodische Vorgehen ist in drei aufeinander aufbauende Phasen gegliedert. Zum Zeitpunkt der Erstellung des Textes ist die zweite Projektphase an der Hochschule Burgenland noch nicht vollständig abgeschlossen. Dieser Beitrag konzentriert sich daher auf die erste Phase sowie auf erste Rückmeldungen und Erfahrungen aus der laufenden Umsetzung der zweiten Phase. Ein zentrales, alle Phasen begleitendes Element sind die Advisory Boards, die dreimal jährlich an allen Standorten stattfinden. Eingeladen werden Vertreter*innen aller Zielgruppen – Studierende, Lehrende, Mitarbeitende sowie externe Stakeholder*innen –, um eine partizipative Entwicklung und Qualitätssicherung der Maßnahmen sicherzustellen (vgl. Uni4Equity 2021: 13–14).

2.2.1 Erste Phase: Erhebung und Analyse

Die erste Phase basiert auf einem Mixed-Methods-Ansatz, der ein Desk Review, qualitative Interviews und eine quantitative Online-Befragung umfasst. Die gewonnenen Daten dienen als Grundlage für die Entwicklung gezielter Präventionsstrategien in der zweiten Phase.

Desk Review

Zur Analyse der vorhandenen Ressourcen, Maßnahmen und Dokumente der letzten fünf Jahre wurde an den Hochschulen eine strukturierte Datenerhebung durchgeführt (vgl. Uni4Equity 2023a: 2), die von der spanischen Partnerorganisation *APLICA* koordiniert wurde (vgl. Uni4Equity 2024a: 19).

Qualitative Interviews

An der Hochschule Burgenland wurden 15 Interviews mit Hochschulpersonal, Entscheidungsträger*innen, Studierendenvertreter*innen und Vertreter*innen externer Institutionen geführt (vgl. Uni4Equity 2024a: 23). Ziel war es, Wahrnehmungen, Wissen über Ressourcen sowie mögliche Hürden hinsichtlich der Inanspruchnahme, aber auch Verbesserungspotenziale zu erfassen (vgl. Uni4Equity 2023c: 4–10). Die Interviews wurden transkribiert und inhaltsanalytisch ausgewertet (vgl. Uni4Equity 2023d: 2–3), um anschließend in eine länderübergreifende Analyse eingebunden zu werden (vgl. Uni4Equity 2024a: 24).

Quantitative Online-Befragung

Die Online-Befragung untersuchte das Hochschulklima, Wissen über Unterstützungsangebote sowie Erfahrungen mit sexueller Belästigung und das Meldeverhalten. Der Fragebogen wurde von der Partnerorganisation *APLICA* aus Spanien, die sich der sozialwissenschaftlichen Forschung im Bereich Gesundheit und Wohlergehen widmet (vgl. APLICA 2020), entwickelt und danach an die spezifischen Rahmenbedingungen der Hochschule Burgenland angepasst (vgl. Uni4Equity 2024b). Die Erhebung lieferte keine repräsentativen Ergebnisse, da die Einladung zur Teilnahme an alle Mitarbeitenden und Studierenden ausgesendet wurde und diese auf freiwilliger Basis erfolgte. Die Ergebnisse wurden schließlich mit jenen von anderen Erhebungsphasen verknüpft, um generelle Stärken, Schwächen und Handlungsempfehlungen abzuleiten (vgl. Uni4Equity 2024c: 12, 44).

2.2.2 Zweite Phase: Entwicklung und Implementierung von Maßnahmen

Aufbauend auf die erste Phase umfasst die zweite Projektphase verschiedene Maßnahmen im Rahmen von primären, sekundären und tertiären Präventionsstrategien. Zum einen sollen

hochschulinterne Dokumente und Prozesse erhoben, überarbeitet bzw. implementiert werden, zum anderen sollen Workshops – sowohl mit Studierenden als auch mit Mitarbeitenden – durchgeführt werden.

Dokumente und Prozesse

Basierend auf dem Desk Review werden bestehende Regelungen weiterentwickelt und neue Konzepte erstellt. Dazu gehören u.a. die Überprüfung interner Richtlinien, der Ausbau von Kooperationen mit externen Institutionen, die Implementierung eines standardisierten Ablaufs bei der Meldung von sexueller Belästigung und die Etablierung digitaler Unterstützungstools (vgl. Forschung Burgenland 2024).

Workshops

Ein zentraler Bestandteil der zweiten Projektphase ist die Durchführung von Workshops, die auf einem dreistufigen Präventionsmodell basieren. Die Workshops zu den primären Präventionsstrategien sensibilisieren für das Thema sexuelle Belästigung, jene zu den sekundären stärken die Handlungskompetenz im Umgang mit Vorfällen und die der tertiären Präventionsstrategien fördern die Fähigkeit, grenzverletzendes Verhalten zu erkennen und adäquat darauf zu reagieren (vgl. Forschung Burgenland 2024).

Im Wintersemester 2024/25 wurden an der Hochschule Burgenland Workshops für Studierende in verschiedene Lehrveranstaltungen integriert. Dabei wurden gezielt unterschiedliche Studiengänge an beiden Standorten der Hochschule Burgenland einbezogen, um eine möglichst breite Teilnahme zu ermöglichen. Insgesamt konnten über die Workshops rund 100 Studierende erreicht werden.

Für Mitarbeitende sind im Sommersemester 2025 Workshops mit kürzeren Präsenzformaten (2,5 Stunden) und ergänzenden asynchronen Inhalten geplant. Sie werden hochschulweit angeboten, um eine möglichst große Beteiligung zu gewährleisten. Externe Fachkräfte, darunter Expert*innen der Frauenberatungsstelle bei sexualisierter Gewalt und der Männerberatung Burgenland, begleiten die Durchführung, um einen verstärkten Praxisbezug bieten zu können.

2.2.2 Dritte Phase: Evaluierung der durchgeführten Maßnahmen

Die implementierten Maßnahmen werden über eine wiederholte Assessment-Phase, ähnlich jener der ersten Phase, hinsichtlich ihrer Wirksamkeit überprüft, um Handlungsempfehlungen ableiten zu können.

3 Ergebnisse

Die erste Phase basiert auf einem Mixed-Methods-Ansatz, der ein Desk Review, qualitative Interviews und eine quantitative Online-Befragung umfasst. Die gewonnenen Daten dienen als Grundlage für die Entwicklung gezielter Präventionsstrategien in der zweiten Phase.

3.1 Ergebnisse der Desk Research

Die Hochschule Burgenland verfügt über verschiedene Regelwerke und Ressourcen zur Gleichstellung und Prävention sexueller Belästigung. Die „Compliance Standards“ (vgl. Hochschule Burgenland 2019) verpflichten alle Mitarbeitenden zur Einhaltung von Antidiskriminierung und Gleichstellung und enthalten eine klare Haltung gegen sexuelle Belästigung:

„Sexuelle und geschlechtsbezogene Belästigungen, also ein Verhalten, das die Würde einer Person verletzt und von der betroffenen Person als beleidigend und anstößig empfunden wird und von ihr nicht gewünscht ist, werden von uns in keiner Form toleriert. Diese können straf- und arbeitsrechtliche Konsequenzen haben“ (Hochschule Burgenland 2019: 4).

Auch die Strategie 2030, die die Vision, Mission und Leitwerte der Hochschule Burgenland enthält, verweist auf die Einhaltung dieser Standards (vgl. Hochschule Burgenland 2020: 15).

Zwei zentrale Dokumente adressieren explizit sexuelle Belästigung. Es handelt sich dabei um die Leitfäden „Unterstützung bei sexueller Belästigung“ (vgl. Hochschule Burgenland 2023) und „Richtiges Verhalten im Anlassfall bei sexueller Belästigung“ (vgl. Hochschule Burgenland 2018). Sie enthalten Definitionen, rechtliche Rahmenbedingungen, Verhaltensrichtlinien für körpernahe Lehrveranstaltungen sowie eine Übersicht interner und externer Anlaufstellen. Die beiden Dokumente werden zum Zeitpunkt des Verfassens des vorliegenden Beitrags zu einem Dokument zusammengeführt. Der Gleichstellungsplan der Hochschule Burgenland (vgl. Hochschule Burgenland 2021) befindet sich aktuell ebenso in Überarbeitung.

Auch auf der Website der Hochschule Burgenland werden Ressourcen und die hochschulübergreifende Haltung angeführt: Im Bereich „Gender Diversity Gleichbehandlung“ sind die Ansprechpersonen für Gleichstellungsfragen sowie externe Kontaktstellen gelistet. Zudem wird betont, dass sexualisierte Gewalt und Diskriminierung an der Hochschule Burgenland nicht geduldet werden (vgl. Hochschule Burgenland 2025a). Als weitere interne Anlaufstellen fungieren der Betriebsrat (vgl. Hochschule Burgenland 2025b), die Ombudsstelle für Studierende (seit 2021) (vgl. Hochschule Burgenland 2025c), die Studierendenvertretung ÖH Hochschule Burgenland

(vgl. ÖH Burgenland 2025) sowie die Leitung der Abteilung Personal, Organisation, Recht, die als Compliance-Beauftragte angeführt ist (vgl. Hochschule Burgenland 2025d). Die Abteilung Qualitäts- und Wissensmanagement ist zudem für Lehrveranstaltungsevaluierungen zuständig (vgl. Hochschule Burgenland 2025e). Externe Unterstützung kann durch den Compliance Officer der Landesholding Burgenland in Anspruch genommen werden (vgl. Landesholding Burgenland 2025). Zur Sensibilisierung und Schulung bestehen an der Hochschule Burgenland verschiedene Bildungsangebote: Das Modul „Gender & Diversity in der Didaktik“ ist Teil des hochschuldidaktischen Zertifizierungsprogramms *Athena* (vgl. Hochschule Burgenland 2024) und unterstützt Lehrende bei der Förderung diskriminierungsbewussten Handelns. Seit dem Studienjahr 2021/22 wird auch das Freifach „Diversity Management“ mindestens einmal jährlich für alle Studierenden angeboten, um theoretische und praxisorientierte Kompetenzen im Umgang mit Diversität zu vermitteln (vgl. Uni4Equity 2023b: 15–16).

3.2 Ergebnisse der Interviews

Die Interviews zeigen ein grundsätzliches Bewusstsein dafür, dass sexuelle Belästigung in verschiedenen Formen auftreten kann. Die Hochschulkultur wurde als familiär, freundlich, offen und sicher beschrieben. Verschiedene Ansprechpersonen sowie die Lehrveranstaltung „Gender & Diversity“, die in mehreren Curricula verankert ist, waren bekannt.

Obwohl sexuelle Belästigung vielfach nicht als aktuelles Problem wahrgenommen wurde, berichteten einige Interviewpartner*innen im Verlauf der Gespräche letztlich doch von Vorfällen, was auf eine bestehende, jedoch teils nicht sichtbare Problematik hindeutet. Als mögliche Gründe für die geringe Zahl offizieller Meldungen wurden folgende genannt: fehlende Bekanntheit von Anlaufstellen (insbesondere für Studierende), Angst vor negativen Konsequenzen, Abhängigkeitsverhältnisse sowie mangelnde Anonymität. Die enge, familiäre Hochschulstruktur könnte zudem dazu führen, dass Betroffene ungern weitere Schritte setzen. Auch die Befürchtung fehlender Konsequenzen wurde als denkbarer Faktor genannt.

Zu den von den Befragten empfohlenen Verbesserungen gehörten eine höhere Sichtbarkeit und Erreichbarkeit von Anlaufstellen, insbesondere für Studierende. Kritisiert wurde, dass es nur eine zentrale Ansprechperson für Studierende gibt, die zudem wenig bekannt ist. Das Fehlen alterner Meldeoptionen, männlicher Kontaktpersonen und eines definierten Prozesses nach einer Meldung wurden als weitere Herausforderungen genannt.

Zur Senkung der Hemmschwelle für Meldungen ist laut den Befragten essenziell, Anonymität und Schutz der Betroffenen klar zu kommunizieren und deutlich zu machen, dass sexuelle Belästigung an der Hochschule ernst genommen und nicht toleriert wird. Zudem wurden bewusstseinsbildende

Maßnahmen und Schulungen zum Umgang mit Belästigungssituationen empfohlen. Darüber hinaus wurde vorgeschlagen, im Sinne der Qualitätssicherung den Umgang mit den Ergebnissen aus den Lehrveranstaltungsevaluierungen in Bezug auf ihre Wirksamkeit zu prüfen (vgl. Uni4Equity 2024d: 52–62).

3.3 Ergebnisse der Online-Befragung

An der Online-Befragung nahmen 250 von 3.073 Studierenden (8,14% Rücklaufquote) und 115 Mitarbeitende sowie externe Lektor*innen von 1.620 (7,10% Rücklaufquote) teil (vgl. Uni4Equity 2024e: 8). Über 90% der Teilnehmenden gaben an, die Hochschule Burgenland als grundsätzlich sicheren Ort wahrzunehmen, wobei Frauen und nicht-binäre Personen (11%) diese häufiger als neutralen oder unsicheren Ort empfanden als Männer (4%) (vgl. Uni4Equity 2024e: 14). 30% der Befragten stimmten der Aussage zu, dass sexuelle Belästigung an der Hochschule vorkommt, wobei Frauen diese Wahrnehmung häufiger teilten (35% der Frauen gegenüber 21% der Männer). Die Angaben zur Einschätzung, ob „Verantwortliche an der Hochschule Burgenland genug tun, um Opfer von sexueller Belästigung zu schützen“, variierten stark: 72% der Männer, aber nur 45% der Frauen stimmten der Aussage zu. Während 78% der Mitarbeitenden in der Verwaltung und im Service sowie 62% der Lehrenden diese Ansicht teilten, lag der Anteil bei Studierenden lediglich bei 44% – fast die Hälfte der Teilnehmenden (47%) gab an, dies nicht zu wissen (vgl. Uni4Equity 2024e: 15–16).

Die Auswertung zum Wissen über interne Anlaufstellen zeigte folgende Ergebnisse: 55% der Befragten stimmten zu, dass sie wüssten, wo sie bei sexueller Belästigung Unterstützung finden oder eine Meldung machen könnten. Das bedeutet auch, dass fast die Hälfte dies nicht wusste. 56% der Mitarbeitenden wussten nicht, wohin sie Studierende im Falle einer Meldung verweisen könnten. Nur 15% wussten von der Ombudsstelle für Studierende, 32% kannten die Gleichstellungsbeauftragte (vgl. Uni4Equity 2024e: 25).

Als wesentlichen Faktor für die geringe Nutzung vorhandener Ressourcen nannten 65% der Befragten den Mangel an Informationen über angebotene Unterstützungsleistungen, Meldeverfahren und deren Konsequenzen. Zudem zogen es 45% vor, sich an Freund*innen, Familie oder Partner*innen zu wenden, anstatt institutionelle Anlaufstellen in Anspruch zu nehmen. 22% äußerten Bedenken hinsichtlich der Vertraulichkeit und möglicher negativer Konsequenzen, während 19% eine Meldung als ineffektiv einschätzten (vgl. Uni4Equity 2024e: 31). Die durchschnittliche Wahrnehmung davon, wie Vorfälle von sexueller Belästigung an der Hochschule Burgenland gehandhabt werden, war bei Studierenden tendenziell pessimistischer, insbesondere wenn Täter*innen Mitarbeitende sind (vgl. Uni4Equity 2024e: 32–33).

Zu Erfahrungen mit sexueller Belästigung und dem Meldeverhalten wurden folgende Daten erhoben: 39% (103 von 265 Befragten) gaben an, mindestens eine Form von sexueller Belästigung oder Gewalt im Kontext der Hochschule Burgenland erlebt zu haben. 56% der Betroffenen (n=95) berichteten niemandem von ihren Erfahrungen. Nur neun von 41 Personen, die über ihre Erlebnisse sprachen, wandten sich an Hochschulressourcen; lediglich eine Person kontaktierte die Polizei. Von den Betroffenen, die mindestens eine Form sexueller Belästigung erlebt hatten, erstatteten 86% keine offizielle Meldung (vgl. Uni4Equity 2024e: 53–54).

Als häufigste Gründe für die Entscheidung, die Fälle nicht zu melden, wurden Unsicherheit darüber genannt, ob das Verhalten schwerwiegend genug war (42%), sowie die mangelnde Einordnung des Vorfalls als Gewalt zum Zeitpunkt des Erlebens (26%). 23% fühlten sich unwohl, über ihre Erfahrung zu sprechen, während 16% befürchteten, nicht ernst genommen zu werden. 13% äußerten zudem Angst vor möglichen Repressalien durch die Täter*innen (vgl. Uni4Equity 2024e: 54).

Die Ergebnisse verdeutlichen, dass sowohl unzureichende Informationen über Meldewege als auch Bedenken hinsichtlich der Vertraulichkeit und Konsequenzen einer Meldung zentrale Hürden darstellen.

3.4 Dokumente und Prozesse

Die Ergebnisse der Online-Befragung zeigen eine geringe Bekanntheit institutioneller Anlaufstellen: Nur 15% hatten Kenntnis von der Ombudsstelle für Studierende und nur 32% von der Gleichstellungsbeauftragten. Um die Sichtbarkeit zu erhöhen, wurden Informationen zur Ombudsstelle auf der Titelseite der internen *Moodle*-Plattform veröffentlicht und in einer Online-Infoveranstaltung für Mitarbeitende vorgestellt (vgl. Uni4Equity 2024f: 3). Langfristig soll die Bekanntmachung relevanter Ansprechpersonen in den Onboarding-Prozess für Studierende und Mitarbeitende integriert sowie über digitale Kanäle verstärkt werden (vgl. Uni4Equity 2024g: 36).

Zur Verbesserung der Transparenz und Zugänglichkeit soll die Website der Hochschule Burgenland im Bereich „Sexualisierte Diskriminierung“ erweitert werden, einschließlich einer aktualisierten Liste interner und externer Ansprechpersonen, häufig gestellter Fragen und relevanter Forschungsergebnisse. Auch der Leitfaden „Sexuelle Belästigung“ wird überarbeitet, um aktuelle Erkenntnisse zu integrieren und bestehende Unterstützungsstrukturen sichtbarer zu machen (vgl. Uni4Equity 2024g: 36).

Ein zentrales Defizit ist das Fehlen eines definierten Meldeprozesses bei sexueller Belästigung. Daher wird ein standardisiertes Maßnahmen-Protokoll entwickelt, um den Ablauf bei einer Meldung zu strukturieren und eine kontinuierliche Kommunikation mit den betroffenen Per-

sonen zu gewährleisten. Ein erster Entwurf wurde der Geschäftsführung bereits vorgestellt und in einem Advisory Board diskutiert. Es wird weiter optimiert, insbesondere hinsichtlich der Zugänglichkeit und des Austauschs zwischen Ansprechpersonen. Um das Vertrauen in den Meldeprozess zu stärken, müssen Vertraulichkeit und der Schutz vor negativen Konsequenzen garantiert und die Ernsthaftigkeit der Bearbeitung klar kommuniziert werden (vgl. Uni4Equity 2024g: 37).

3.5 Workshops

Zur Evaluation der Workshops wurden jeweils zu Beginn und am Ende Fragebögen eingesetzt. Diese erfassten soziodemografische Daten, bisherige Schulungserfahrungen sowie eine Wissensüberprüfung (Pre- und Post-Evaluation). Teilnehmende sollten Aussagen als „wahr“ oder „falsch“ bewerten und Einschätzungen zu bestimmten Situationen vornehmen sowie Fragen zur Zufriedenheit mit den Workshops beantworten.

Bei den Workshops zu den primären Präventionsstrategien nahmen zwei verschiedene Studierenden-Gruppen teil. Während rund ein Drittel der Incoming-Studierenden, die eine verkürzte Version des Workshops absolvierten, bereits eine themenbezogene Schulung absolviert hatte, traf dies für Studierende der Sozialen Arbeit nicht zu. Die Wissensüberprüfung zeigte jedoch, dass sich bei den Incoming-Studierenden ein deutlicher Wissenszuwachs feststellen ließ, während dies bei den Studierenden der Sozialen Arbeit kaum der Fall war. Ein Grund dafür könnte sein, dass sich Studierende der Sozialen Arbeit im Rahmen ihrer Ausbildung ohnehin mit Themen wie sexuelle Gewalt, Machtverhältnisse, Gendergerechtigkeit und Schutzkonzepte auseinandersetzen. 90% der Befragten empfanden die Workshops insgesamt als nützlich und relevant (vgl. Uni4Equity 2025a).

Nach den Workshops zu den sekundären Präventionsstrategien wurden problematische Verhaltensweisen wie unerwünschte Annäherungen, sexuell explizite Sprache oder Machtmissbrauch von den Teilnehmenden eher als sexuelle Belästigung identifiziert. Wenig Veränderung zeigte sich hingegen bei der Einschätzung, wie soziale Normen oder persönliche Werte Entscheidungen zur Unterstützung Betroffener beeinflussen. Zudem fühlten sich viele Teilnehmende nicht ausreichend informiert, um Betroffene gezielt auf Unterstützungsangebote hinzuweisen (vgl. Uni4Equity 2025b). Dies unterstreicht den Bedarf nach mehr Transparenz und besserer Zugänglichkeit von Unterstützungsangeboten.

Die Workshops zu den tertiären Präventionsstrategien wurden von der Mehrheit der Teilnehmenden als nützlich und die behandelten Themen als relevant eingeschätzt. Während zu Beginn niemand wusste, wo Vorfälle von sexueller Belästigung an der Hochschule gemeldet werden können, gaben nach den Workshops alle an, dies zu wissen. Auch die Frage, ob sie wissen, wo sie

an der Hochschule Burgenland Unterstützung bei sexueller Belästigung finden könnten, bejahten zu Beginn nur zwei, am Ende jedoch alle Personen. Zudem erkannten am Ende mehr Teilnehmende eine bestimmte Situation als sexuelle Belästigung und gaben häufiger an, das Verhalten melden zu wollen. Auffällig war, dass die Studiengangsleitung vor und nach den Workshops von fast allen als wichtige Vertrauensperson genannt wurde (vgl. Uni4Equity 2025c).

Die Ergebnisse zeigen, dass die Workshops das Problembewusstsein schärfen, jedoch weiterhin Bedarf an besserer Information und niedrigschwelligeren Unterstützungsangeboten besteht.

4 Fazit

Sexuelle Belästigung an Hochschulen ist kein randständiges Phänomen, sondern eine strukturelle Form geschlechtsbasierter Gewalt. Die Ergebnisse des Projekts *Uni4Equity* an der Hochschule Burgenland bestätigen, was internationale Studien und politische Analysen bereits nahelegen: Trotz rechtlicher Regelungen und Gleichstellungsplänen existieren in vielen Hochschulen weiterhin hohe Dunkelziffern, geringe Meldequoten und ein ausgeprägtes Maß an Unsicherheit im Umgang mit Vorfällen. Besonders betroffen sind Studierende, Frauen, nicht-binäre Personen und marginalisierte Gruppen – oft dort, wo ein strukturelles Machtungleichgewicht besteht.

Das Projekt *Uni4Equity* greift diese Problemlagen mit einem mehrphasigen Forschungs- und Entwicklungsansatz auf, der sowohl die institutionellen Bedingungen als auch die Perspektiven der Betroffenen berücksichtigt. Die Erkenntnisse zeigen: Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung und besseren Sichtbarmachung von Strukturen wirken – sie erhöhen Wissen und Handlungskompetenz. Gleichzeitig bestehen weiterhin Barrieren wie Unsicherheit über Meldewege, mangelndes Vertrauen oder fehlende Sichtbarkeit relevanter Stellen. Die Workshops konnten hier erste positive Effekte erzielen, insbesondere in Bezug auf Wissen und Wahrnehmung, auch wenn die Untersuchung der konkreten Anwendung im Alltag nicht mehr Teil des Forschungskonzepts war und angenommen werden kann, dass diese weiterhin Herausforderungen birgt.

Die Ergebnisse unterstreichen die Notwendigkeit einer langfristigen Strategie zur Veränderung von Hochschulkulturen. Die konsequente Implementierung von Maßnahmen zur Prävention, Intervention und strukturellen Veränderung ist dabei ebenso wichtig wie die Stärkung einer hochschulinternen Verantwortungskultur. Eine solche „Culture of Care“ sollte – wie von Naezer, Van den Brink & Benschop (2019) beschrieben – auf Vielfalt, Inklusion und gegenseitige Unterstützung beruhen, sie ist kein isoliertes Ziel, sondern ein integraler Bestandteil demokratischer, gleichstellungsorientierter Bildungsinstitutionen.

Hochschulen tragen Verantwortung – nicht nur rechtlich, sondern auch gesellschaftlich. Sie müssen Orte schaffen, an denen sexuelle Belästigung nicht nur thematisiert, sondern wirksam

verhindert wird. Die Ergebnisse des Projekts *Uni4Equity* zeigen, dass erste Schritte in diese Richtung möglich und wirksam sind – gezielte Maßnahmen müssen nun strukturell verankert und weiterentwickelt werden.

Literaturverzeichnis

APLICA (2020): What is APLICA? <https://aplicacoop.com/en/> (15.02.2025).

Bondestam, Fredrik/Lundqvist, Maja (2020): Sexual harassment in higher education. A systematic review. In: European Journal of Higher Education, 10(4), S. 397–419. <https://doi.org/10.1080/21568235.2020.1729833>

Council of Europe (2011): Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt und erläuternder Bericht. https://www.bundeskanzleramt.gv.at/dam/jcr:8892650c-2aee-4195-b4b0-8ebfb66bcfcd/EuR-Konvention_Gewalt_gegen_Frauen.pdf (27.02.2025).

Forschung Burgenland (2024): Uni4Equity. <https://forschung.hochschule-burgenland.at/projekte/projekt/uni4equity/> (14.02.2025).

Hochschule Burgenland (2018): Richtiges Verhalten im Anlassfall bei sexueller Belästigung. Interner Leitfaden.

Hochschule Burgenland (2019): Compliance Standards der Fachhochschule Burgenland GmbH. https://hochschule-burgenland.at/fileadmin/user_upload/PDFs/Dokumente/PE0800_I_01_Compliance_Standards.pdf (16.02.2025).

Hochschule Burgenland (2020): Strategie 2030. https://hochschule-burgenland.at/fileadmin/user_upload/PDFs/Dokumente/A4_Strategie2030_Mail.pdf (16.02.2025).

Hochschule Burgenland (2021): Vielfalt & Chancengerechtigkeit. Gleichstellungsplan. https://hochschule-burgenland.at/fileadmin/user_upload/PDFs/Kollegium/KO0250_I_01_Gleichstellungsplan.pdf (16.02.2025).

Hochschule Burgenland (2023): Unterstützung bei sexueller Belästigung. Interner Leitfaden.

Hochschule Burgenland (2024): Zertifizierungsprogramm ATHENA. https://hochschule-burgenland.at/fileadmin/user_upload/PDFs/Infofolder/Zertifizierungsprogramm_Athena.pdf (16.02.2025).

Hochschule Burgenland (2025a): Gender Diversity Gleichbehandlung. <https://hochschule-burgenland.at/ueber-uns/organisation/organigramm/gender-diversity-gleichbehandlung/#c13734> (16.02.2025).

Hochschule Burgenland (2025b): Betriebsrat. <https://hochschule-burgenland.at/ueber-uns/betriebsrat/> (16.02.2025).

Hochschule Burgenland (2025c): Studierendenvertretung. <https://weiterbildung.hochschule-burgenland.at/ueber-uns/studienvertretung/> (16.02.2025).

Hochschule Burgenland (2025d): Personal Organisation Recht. <https://hochschule-burgenland.at/ueber-uns/organisation/organigramm/personal-organisation-recht/> (16.02.2025).

Hochschule Burgenland (2025e): Qualitäts- und Wissensmanagement. <https://hochschule-burgenland.at/ueber-uns/organisation/organigramm/qualitaets-und-wissensmanagement/> (16.02.2025).

Landesholding Burgenland (2025): So sind wir. Verhaltenskodex der Burgenland Landesholding . <https://www.landesholding-burgenland.at/was-wir-leisten/verhaltenskodex-2/> (16.02.2025).

Latcheva, Rossalina (2017): Sexual Harassment in the European Union. A Pervasive but Still Hidden Form of Gender-Based Violence. In: Journal of Interpersonal Violence, 32(12), S. 1821–1852. <https://doi.org/10.1177/0886260517698948>

Lipinsky, Anke/Schredl, Claudia/Baumann, Horst/Humbert, Anne Laure (2022): Gender-based violence and its consequences in European Academia. First results from the UniSAFE survey. https://www.researchgate.net/publication/366272596_Gender-based_violence_and_its_consequences_in_European_Academia_FIRST_RESULTS_FROM_THE_UNISAFE_SURVEY (27.02.2025).

Lombardo, Emanuela/Bustelo, Maria (2021): Sexual and sexist harassment in Spanish universities. Policy implementation and resistances against gender equality measures. In: Journal of Gender Studies, 31(1), S. 8–22. <https://doi.org/10.1080/09589236.2021.1924643>

Naezer, Marijke/van den Brink, Marieke C.L./Benschop, Yvonne (2019): Harassment in Dutch academia. Exploring manifestations, facilitating factors, effects and solutions. https://www.researchgate.net/publication/334989749_Harassment_in_Dutch_academia_Exploring_manifestations_facilitating_factors_effects_and_solutions (27.02.2025).

ÖH Burgenland (2025): ÖH FH-Burgenland. <https://www.fhoeh.at/> (16.02.2025).

Österreichische Hochschüler_innenschaft (ÖH) (2022): Pressemappe – Ergebnisse der Umfrage zu sexualisierter Gewalt an Hochschulen. https://www.oeh.ac.at/wp-content/uploads/2023/05/pressemappe_oh_umfrage_sexualisierte_gewalt_an_hochschule.pdf (27.02.2025).

Pandea, Anca-Ruxandra/Grzemny, Dariusz/Keen, Ellie (2019): A manual on addressing gender-based violence affecting young people. Council of Europe. <https://rm.coe.int/gender-matters-a-manual-on-addressing-gender-based-violence-affecting-/16809e1c34> (27.02.2025).

Tavares, Paula/Wondon, Quentin (2018): Ending Violence Against Women and Girls – Global and Regional Trends in Women's Legal Protection Against Domestic Violence and Sexual Harassment. https://www.researchgate.net/publication/349194682_Ending_Violence_Against_Women_and_Girls_-_Global_and_Regional_Trends_in_Women's_Legal_Protection_Against_Domestic_Violence_and_Sexual_Harassment (27.02.2025).

Uni4Equity (2021): Proposal. Application Form. Technical Description (Part B). Version 1.0.

Uni4Equity (2023a): Desk review template.

Uni4Equity (2023b): Desk Review Template UASB.

Uni4Equity (2023c): Script for Interviews.

Uni4Equity (2023d): Template for fieldwork report and qualitative data analysis.

Uni4Equity (2024a): Deliverable 2.3: Results report on Mixed-methods Initial Assessment: Main insights from each site and multi-country results.

Uni4Equity (2024b): Questionnaire.

Uni4Equity (2024c): Descriptive bivariate analysis template UASB.

Uni4Equity (2024d): Template for fieldwork report and qualitative data analysis UASB.

Uni4Equity (2024e): Descriptive bivariate analysis template UASB.

Uni4Equity (2024f): Etools with information about sexual harassment related resources UASB.

Uni4Equity (2024g): Protocol synthesis report – reviewed and improved protocols.

Uni4Equity (2025a): Evaluation Results Workshops WP3.

Uni4Equity (2025b): Evaluation Results Workshops WP4.

Uni4Equity (2025c): Evaluation Results Workshops WP5.

WHO – World Health Organization (2021): Violence Against Women Prevalence Estimates, 2018. Executive Summary. World Health Organization. <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/341338/9789240026681-eng.pdf?sequence=1> (27.02.2025).

Über den Autor

Marlies Wallner, MA

marlies.wallner@hochschule-burgenland.at

Absolvierte das BA-Studium Gesundheitsmanagement & -förderung sowie das MA-Studium Sozialwirtschaft und Soziale Arbeit und befindet sich derzeit im Doktoratsstudium Sozial- und Wirtschaftswissenschaft an der WU Wien. Sie ist seit 2015 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Department Gesundheit & Soziales der Hochschule Burgenland und aktuell u.a. Projektleiterin des Projekts *Uni4Equity*.

Viktoria Stifter, BA MA

viktoria.stifter@hochschule-burgenland.at

Ist Sozialarbeiterin und Sexualpädagogin und absolvierte das MA-Studium Sozialwirtschaft und Soziale Arbeit an der FH Campus Wien. Aktuell ist sie als Hochschullehrende im Studiengang Soziale Arbeit der Hochschule Burgenland beschäftigt und forscht seit September 2023 ebenfalls vorwiegend im Projekt *Uni4Equity*.

Regina Scheitel, MSW MA

regina.scheitel@hochschule-burgenland.at

Ist Sozialarbeiterin und absolvierte den Master of Social Work an der California State University. Seit 2020 geht sie dem Doktoratsstudium an der Universität Trnava nach. Sie war mehrere Jahre Hochschullehrende und ist nun Leiterin des Studiengangs Soziale Arbeit an der Hochschule Burgenland, war Projektleiterin des Projekts *Uni4Equity* und befindet sich derzeit in Elternkarenz.