



HOCHSCHULE
RAVENSBURG-WEINGARTEN
UNIVERSITY
OF APPLIED SCIENCES

SEXUELLE BELÄSTIGUNG AN HOCHSCHULEN WISSENSCHAFTLICHE ERKENNTNISSE

Prof.in Dr. Monika Schröttle,
Studiendekanin im Masterstudiengang Soziale Arbeit und Teilhabe
monika.schroettle@rwu.de

┌
1. SEXUELLE
BELÄSTIGUNG ALS
SOZIALES UND
KULTURELLES PROBLEM



1. Sexuelle Belästigung als soziales und kulturelles Problem

- Sexuelle Gewalt und sexuelle Grenzverletzungen eingebettet in Systeme von (patriarchalem) Machtmissbrauch, Diskriminierung und Frauenunterdrückung
- Es geht weniger um individuelles Fehlverhalten im Kontext von Begehren und Sexualität als um die Demonstration von Macht und Dominanz (gegenüber strukturell schwächeren Personen)
- Hintergrund: Kulturen und Institutionen, in denen Sexismus, Diskriminierung und Machtmissbrauch möglich, akzeptiert oder zumindest nicht konsequent sanktioniert sind
- Kultur(en) der Verfügbarkeit von Frauen und strukturell untergeordneten Gruppen für die Interessen der dominanten Gruppe
- Geschlecht häufigster Anlass für Benachteiligung an Hochschulen (Mense et al. 2024: 169, zit. n. Mauer 2025)



┌
2. SEXUELLE
BELÄSTIGUNG IM
ALLTAG VON FRAUEN



2. Sexuelle Belästigung als „normaler“ Bestandteil im Alltag von Frauen und Mädchen

- Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Gewalt durch überwiegend männliche Täter „Normalität“ im Leben von Frauen und Mädchen (und anderen diskriminierten Gruppen)



**Jede
3. Frau**

in Deutschland ist von sexueller und/oder körperlicher Gewalt betroffen.



25%

aller Frauen erleben körperliche und/oder sexuelle Gewalt in ihrer Partnerschaft.



2 von 3

Frauen erleben sexuelle Belästigung.

Quelle: <https://www.hilfetelefon.de/das-hilfetelefon/zahlen-und-fakten> auf Basis von Dunkelfeldstudien, u.a. Schröttle/Müller 2004 und FRA 2014



2. Sexuelle Belästigung als „normaler“ Bestandteil im Alltag von Frauen und Mädchen

- 13% der Frauen (und 5% der Männer) in den letzten drei Jahren von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen (ADS-Studie, Schröttle et al. 2019)
- Sexualisierte Kommentare, Blicke, Nachrichten und Gesten, unerwünschte Berührung/Annäherung sowie unerwünschte oder erzwungene sexuelle Handlungen
- Täter fast durchgängig männlich
- bei Frauen häufiger als bei Männern auch Vorgesetzte

Quelle: Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Schröttle et al. 2019



┌
3. SEXUELLE
BELÄSTIGUNG AN DER
HOCHSCHULE



3. Sexuelle Belästigung an Hochschulen (US-amerikanische Forschung)

- **US-amerikanische Forschung** und Datenerhebung zu Gewalt und sexueller Belästigung an Hochschulen **seit über 70 Jahren**
- **Klassische Situationen:**
 - (1) sexualisierte Übergriffsituationen in studentischen Kulturen
 - (2) Missbrauch in institutionellen Abhängigkeitsverhältnissen
 - (3) Partnergewalt, die sich auf den Arbeitsplatz auswirkt
- Forschung überwiegend Bezug auf sexuelle Gewalt gegen Studentinnen – je nach Studie **12-38% der Studentinnen seit Studienbeginn sexueller Gewalt ausgesetzt** (Krebs 2016)
- Sexuelle Übergriffe an US-Hochschulen als **„illegale Geschlechterdiskriminierung in der Ausbildung“** definiert (Klein 2025)

Quelle: Klein (2025)



3. Sexuelle Belästigung an Hochschulen (US-amerikanische Forschung)

- **Machtstrukturen, Situationen und Umstände als Nährboden**

(Klein 2025, mit Rekurs auf Kellys Konzept der conductive contexts, 2016)

- * Burschenschaften und elitäre Sportarten

- * **Hierarchien** (zwischen Lehrenden, Studierenden und Beschäftigten)

„institutionelle, soziokulturelle und (...) patriarchal eingefärbte Machtstrukturen, die Handlungsspielräume öffnen oder verweigern“, in denen potenzielle Tatpersonen mit Macht oder Privilegien ausgestattet sind, die sie missbrauchen
(Klein 2025: 127)

- * potenzielle Opfer weniger Macht
(aufgrund von Geschlecht/sidentität, Hautfarbe, Nationalität, Religion, sexueller Orientierung oder Behinderung)

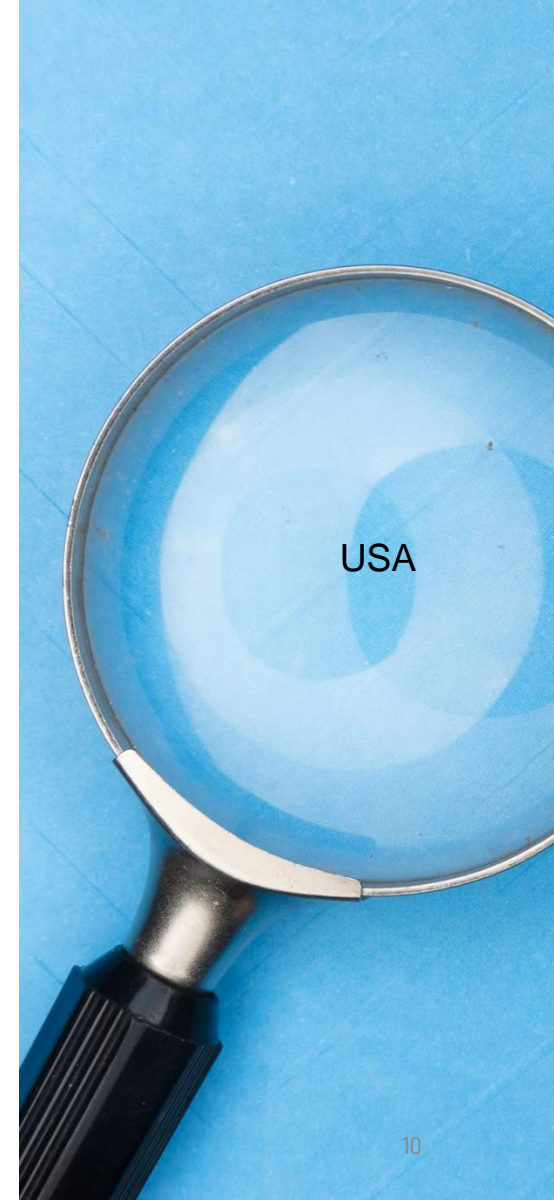
Quelle: Klein (2025)



3. Sexuelle Belästigung an Hochschulen (US-amerikanische Forschung)

- **Prävention und Intervention** (Klein 2025: 136 ff)
 - * seit den 1970er Jahren **universitätsinterne Rahmenbedingungen und Richtlinien für den Campus**
(geschlechtsbasierte Diskriminierung und deren Folgen als untragbares Problem anerkannt; bei unzureichendem Schutz können Universitäten zur Rechenschaft gezogen werden)
 - * **Verpflichtung regelmäßiger Datenerhebung** und Statistik zu Gewalt
 - * Schwerpunkt mehr auf Risikomanagement für Opfer und Institution als auf Konsequenzen für Täter*innen
 - * **niedrige Meldequoten** (höchstens 1/6 der Fälle gemeldet) / Nicht-Melden als strategischer Selbstschutz in einem als feindselig wahrgenommenen Umfeld

Quelle: Klein (2025)



3. Sexuelle Belästigung an Hochschulen (US-amerikanische Forschung)

- **Prävention und Intervention** (Klein 2025: 139 ff)
 - * **Aufklärungsarbeit bei Studierenden** + Workshops gegen Gewalt / begrenzter Einfluss auf Täterverhalten
 - * **Programme zu Selbstverteidigung / Selbstschutz** - machen implizit Opfer verantwortlich für Sicherheit - Täter bleiben unbehelligt
 - * **geschlechterneutrale Workshops** verdecken geschlechterdiskriminierende Hintergründe
 - * **Bystander-Ansatz**: Aufmerksamkeit, Intervention und Unterstützung durch soziale Umfeldler
 - * **Aufklärungsarbeit zu Einstellungen** zu geschlechtsspezifischer Gewalt
 - * breite Etablierung von **Beratungsangeboten**

Gewaltpräventive Erfolge fraglich, solange Machtstrukturen und Täterverhalten nicht verändert werden können



3. Sexuelle Belästigung an Hochschulen (deutsche Forschung)

- In Deutschland Forschung zum Thema zeitverzögert - seit den 2010er Jahren
- Erste zentrale empirische Forschung: **Bochumer Studien zu sexueller Belästigung an Hochschulen** (Feldes et al. 2012; List/Feldes 2015)
EU-geförderte Online-Befragungen bei Studierenden in vier Partnerländern (Deutschland: 12.000 Befragte an 16 Hochschulen)
- **Jeweils 19% der Studentinnen und der weiblichen Beschäftigten betroffen** (letzte 12 Monate: 5% der weiblichen Hochschulbeschäftigten und 13% der Studentinnen)
- **Dunkelfeld hoch** (vor allem bei bekannten Tätern und in Abhängigkeitsverhältnissen, Studierende wenden sich selten an interne Personen/Anlaufstellen)



3. Sexuelle Belästigung an Hochschulen (deutsche Forschung)

- **Risikofaktoren:**

- * **Geschlecht** (Frauen etwa zwei- bis dreimal so häufig betroffen wie Männer + bedrohlichere Übergriffe; Angestellte häufiger auch durch Vorgesetzte)
- * **Alter:** junge Frauen (und Männer) häufiger betroffen (Studienanfänger*innen)
- * **Migrationshintergrund** (Frauen häufiger Stalking)
- * **Behinderungen** (Männer und insbesondere Frauen häufiger betroffen)
- * **Status:** Studierende häufiger als Doktorand*innen betroffen
- * **Täter** bei Frauen häufiger bekannte Personen und häufiger Vorgesetzte oder Lehrende/Professor*innen
- * **Alkohol/Drogen** (vor allem bei männlichen Tätern)
- * **digitale Belästigung** bei weibliche Studierenden und Angestellten



3. Sexuelle Belästigung an Hochschulen (deutsche Forschung)

- **Repräsentative UniSafe Studie (2022) wird gleich noch vorgestellt**

Etwa ein Drittel der Studierenden und Beschäftigten von sexueller Belästigung an Hochschulen betroffen





4. DIE SITUATION BETROFFENER



4. Die Situation Betroffener

- unerwünschte Handlungen oft nicht sofort als sexuelle Belästigung erkannt
- Betroffene setzen sich teilweise verbal zur Wehr und weisen belästigende Personen in die Schranken
- Kolleg_innen, Vorgesetzte oder andere interne / externe Ansprechpersonen werden mehrheitlich nicht eingeschaltet (Ansprechpartner vielen nicht bekannt)
- Rechtsweg wird so gut wie nie beschritten
- Hintergründe: mangelnde Information, Scham, Angst vor unzureichender Anonymität und negativen Folgen, Versuch, Problem selbst zu lösen oder die Institution zu verlassen



4. Die Situation Betroffener

Besondere Schwierigkeiten, Situationen zu beenden oder sich zur Wehr zu setzen, wenn...

- es sich um Belästigungen durch Vorgesetzte oder bekannte Personen aus dem nahen sozialen Umfeld handelt
- die Betroffenen jung sind, wenig (Berufs-)Erfahrung haben und nicht langfristig in die Institutionen eingebunden sind
- in spezifischen Abhängigkeitsverhältnissen stehen
- in der Institution sexuelle Belästigung nicht konsequent unterbunden bzw. sanktioniert wird
- Anlaufstellen nicht bekannt sind

Andauernde Belästigungssituationen schaden der (psychischen und physischen) Gesundheit

(Krankheitsausfälle, Leistungsminderung, Arbeitsplatzwechsel)





5. MAßNAHMEN



5. Notwendige Maßnahmen - Leitung

Zentrale Rolle der Führungspersonen – Maßnahmen auf diese Zielgruppe fokussieren

- klare Position gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz bzw. in der Institution einnehmen und sie gegenüber allen Mitarbeitenden durch regelmäßige Information, Schulung und verbindliche Richtlinien bzw. Betriebsvereinbarungen vertreten
- Betroffene konsequent schützen und Verursacher_innen zur Verantwortung ziehen (stufenweise Sanktionen)
- Regelmäßige Information und Aufklärung aller durch Leitung
- Verpflichtende Schulungen und obligatorische Verpflichtungserklärungen für alle Leitungskräfte

Gemeinsam AKTIV gegen sexuelle Belästigung an Hochschulen



5. Notwendige Maßnahmen - Richtlinien

Verbindliche Richtlinien, Betriebsvereinbarungen und Verhaltenscodices

- Inhalt: verbindliche Regeln zum geforderten Umgang der Mitarbeitenden, der Führungskräfte und der internen Ansprechpersonen mit Fällen von sexueller Belästigung
- Erarbeitung im Rahmen interner Arbeitsgruppen unter Einbeziehung unterschiedlicher Statusgruppen, um den institutionellen Auseinandersetzungsprozess zu unterstützen
- Formulierung und alltägliche Umsetzung als Voraussetzung, um im Fall einer rechtlichen Intervention (Kündigung) den Arbeitgeber abzusichern
- Regelungen zum Verbot von sexueller Belästigung in Arbeitsverträgen und obligatorischen Selbstverpflichtungserklärungen integrieren

Gemeinsam AKTIV gegen sexuelle Belästigung an Hochschulen



5. Notwendige Maßnahmen - Beratung

Interne Ansprechpersonen für Beratung und Beschwerde vorhalten, bekannt machen und Verantwortliche mit Befugnissen ausstatten

- Die Beratung sollte anonym und niedrigschwellig sein
- Beschwerdestellen sollen neutral und qualifiziert für die Ermittlung und Prüfung von Beschwerden sein
- **Wichtig: Beratung und Beschwerde auf unterschiedliche Ansprechpersonen aufteilen** und neben der offiziellen Beschwerdestelle eine vertrauliche, anonyme Beratung zu ermöglichen, die nicht den Automatismus der offiziellen Beschwerde umfasst.
- Auch anonyme Beschwerdemöglichkeiten vorsehen
- Vernetzung mit externen Stellen / Angeboten

Gemeinsam AKTIV gegen sexuelle Belästigung an Hochschulen



5. Notwendige Maßnahmen - Prävention

Unternehmensleitung und Betriebsklima - Primärprävention

Kultur in der Institution hat maßgeblichen Einfluss auf das Vorhandensein von sexueller Belästigung.

Durch Information, Schulung und Leitungskräfte vermitteln:

- diskriminierungsfreien gleichberechtigten Umgang zwischen den Geschlechtern
- sexismusfreies Arbeitsklima
- ein Grenzen und die Intim-/Privatsphäre wahrer Umgang
- ein diskriminierungsfreier gleichberechtigter Umgang, auch in Bezug auf Rassismus, Behinderung, Religion und Alter
- Bewusstsein für Relevanz von Gleichberechtigung/Gleichwertigkeit auf allen Ebenen schaffen

Gemeinsam AKTIV gegen sexuelle Belästigung an Hochschulen



5. Notwendige Maßnahmen - Prävention

Regelmäßige interne Informations- und Öffentlichkeitsarbeit zur Sensibilisierung und Verhinderung von sexueller Belästigung in der Institution

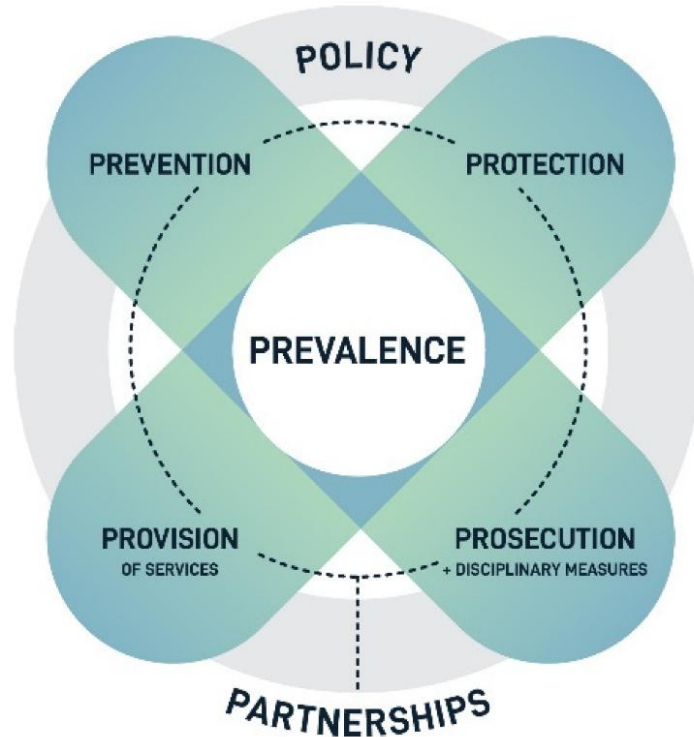
- regelmäßige schriftliche Mitteilung und Information zum Thema sexuelle Belästigung, zu Vorgehensweise / Sanktionierung / Ansprechpersonen (über Intranet, Newsletter, Broschüren, Plakataktionen)
- Thematisierung in Arbeitsbesprechungen und auf Veranstaltungen
- Ermutigung Betroffener, sich zu beschweren und der Zeug*innen, einzugreifen
- vorgefertigte Formulare für Beschwerde wegen sexueller Belästigung an der Hochschule, um den Prozess zu erleichtern

Gemeinsam AKTIV gegen sexuelle Belästigung an Hochschulen



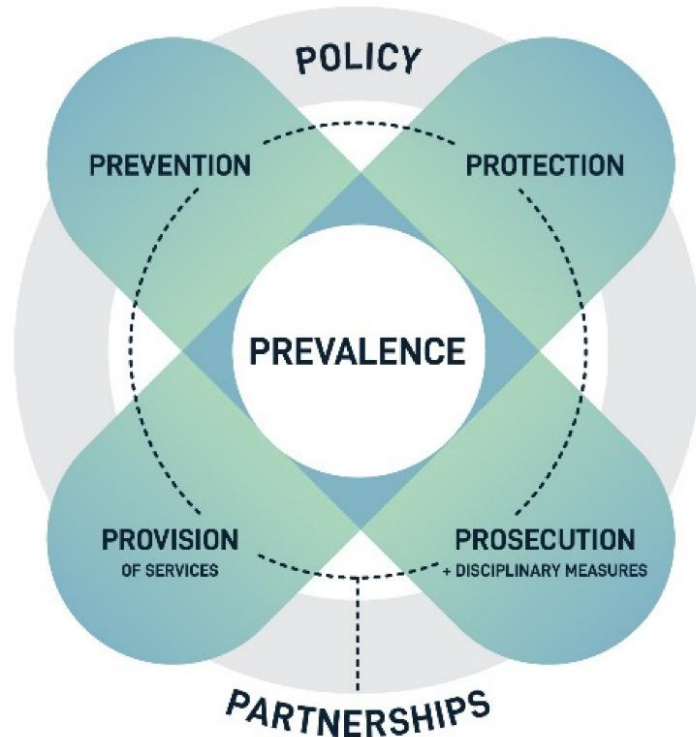
5. Notwendige Maßnahmen - Toolkitt

Toolkitt (UniSafe-Studie, 7 P Modell)



5. Notwendige Maßnahmen - Toolkit

Toolkit (UniSafe-Studie, 7 P Modell)



1. Ausmaß des Problems einschätzen (eigene Befragungen)
2. Kultur und Werte der Institution verändern
3. Schutz und Sicherheit
4. Sanktionierung / Strafverfolgung
5. Bereitstellung institutioneller Unterstützung
6. Kooperation mit externen Partnern
7. Institutionelle Policy und klare Richtlinien

5. Notwendige Maßnahmen – 3³ Modell

Das 3³-Modell (Gebrande / Simon 2022) – zur Systematisierung von 27 zielgruppen-spezifischen Handlungsfeldern

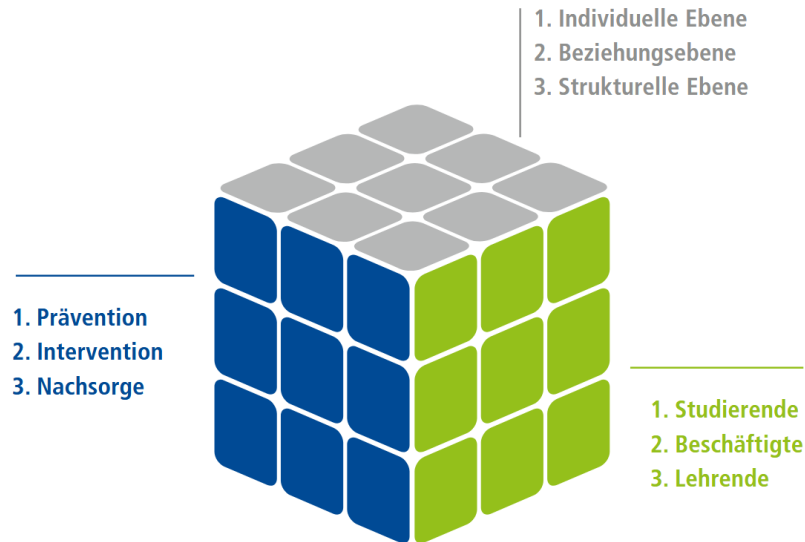


Abbildung 1: Visualisierung des 3³-Modells

SEXUALISierter BELÄSTIGUNG, GEWALT
UND MACHTMISSBRAUCH AN HOCHSCHULEN
ENTGEGENWIRKEN

HANDREICHUNG

Lisa Mense, Heike Mauer, Jeremia Herrmann (Hrsg.)

5. Notwendige Maßnahmen – BUKOF Handreichung

bukof | Bundeskonferenz der Frauen-
und Gleichstellungsbeauftragten
an Hochschulen e.V.

ÜBER DIE BUKOF ▾

AKTUELLES ▾

INHALTE ▾

EXPERT*INNEN FINDEN ▾

KONTAKT



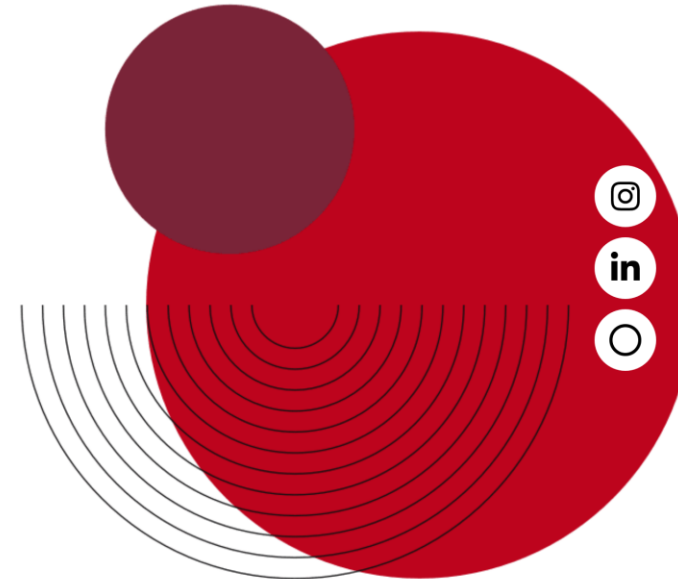
“Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen”

In der Online-Handreichung “Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen” finden sich Informationen, Hilfestellung und Materialien.

Die Kommission “Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen” zielt auf den Abbau von Benachteiligungen von Frauen im Studium und im Berufsleben durch sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen. Sie setzt sich dafür ein, dass Maßnahmen zur Prävention und die Etablierung adäquater Interventionsmöglichkeiten umgesetzt werden.

MEHR ERFAHREN

KOMMISSION



← Zurück HOME > INHALTE > Sexualisierte diskriminierung und Gewalt

Quelle: <https://bukof.de/inhalte/sexualisierte-diskriminierung-und-gewalt/#to-content-start>

5. Notwendige Maßnahmen – BUKOF Handreichung

“Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen”

In der Online-Handreichung “Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen” finden sich Informationen, Hilfestellung und Materialien.

Die Kommission “Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen” zielt auf den Abbau von Benachteiligungen von Frauen im Studium und im Berufsleben durch sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen. Sie setzt sich dafür ein, dass Maßnahmen zur Prävention und die Etablierung adäquater Interventionsmöglichkeiten umgesetzt werden.

[MEHR ERFAHREN](#)

[KOMMISSION](#)

[← Zurück](#) [HOME](#) > [INHALTE](#) > Sexualisierte diskriminierung und Gewalt

Rechtliche Grundlagen
Beratung und Beschwerde
Die Rolle der Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten
Die Rolle hochschulischer Beratungsstellen und weitere geschulte Ansprechpersonen
Der Erstkontakt
Verfahrensablauf nach AGG
Richtlinien an Hochschulen
Prävention
Informationen und Material

Quelle: <https://bukof.de/inhalte/sexualisierte-diskriminierung-und-gewalt/#to-content-start>

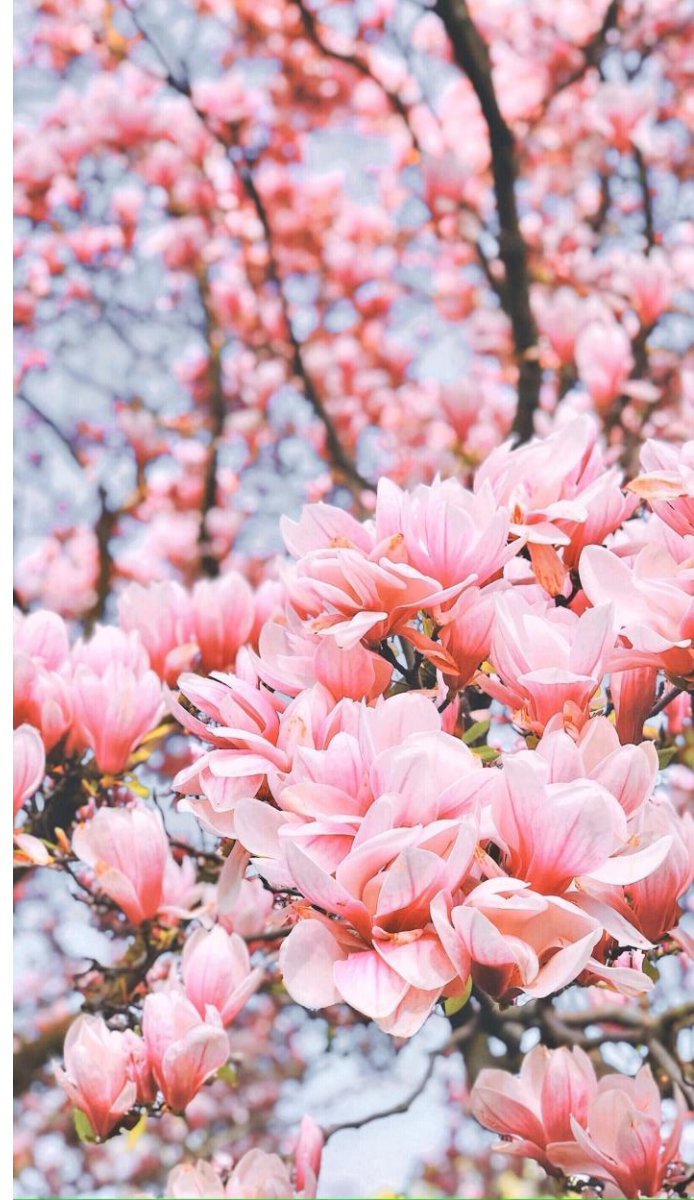


6. FAZIT



6. Fazit

- **Rad muss nicht neu erfunden werden** - zahlreiche Maßnahmen aus nationalen und internationalen Handreichungen vorhanden
- **Zentral: Veränderung hochschulinterner Kulturen** – in Bezug auf Diskriminierung, Geschlecht und Möglichkeiten von Machtmissbrauch / sexueller Belästigung
- **Implementierung möglichst breit für alle Status- und Zielgruppen** (partizipatives Vorgehen wichtig für Veränderung des institutionellen Klimas bzw. der internen Kultur der Hochschule)
- **Haltung der Leitungskräfte entscheidend** (Hochschulleitung, Dekan*innen, Professor*innen)
- **Flachere Hierarchien und angstfreier zwischenmenschlicher Umgang** können Aufdeckung und Prävention verbessern
- **Opfer unterstützen + Taten konsequent aufdecken und sanktionieren**





HOCHSCHULE
RAVENSBURG-WEINGARTEN
UNIVERSITY
OF APPLIED SCIENCES

VIELEN DANK FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT!



A 112
Gebäude A
Leibnizstr. 10
88250 Weingarten



RWU Hochschule Ravensburg-
Weingarten
Prof. Dr. Monika Schröttle
Postfach 30 22
D 88216 Weingarten



www.rwu.de
info@rwu.de