

Belästigung und sexualisierte Gewalt an der
Technischen Universität Graz
Positionspapier der Studienvertretung
Doktoratsstudien (PhD Union)

Jakob Harden¹, Alina Herderich²
für die PhD Union der TU Graz

Oktober 2025

Zusammenfassung

Sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt sind auch an der TU Graz ein ernstes Problem. Der aktuelle PhD Survey sowie Rückmeldungen aus Gesprächen mit dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zeigen: Vor allem Frauen sind betroffen, doch der bestehende Opferschutz ist unzureichend. Das Nicht-Umsetzen längst vorgeschlagener Maßnahmen führt zu einer hohen Dunkelziffer und begünstigt Täterschutz statt den Schutz der Betroffenen. Für PhD-Studierende besteht zudem ein besonderes Risiko: Das Abhängigkeitsverhältnis zu Betreuenden erschwert es, Vorfälle zu melden und Unterstützung zu erhalten. Die PhD Union fordert daher die Universitätsleitung dringend auf, Verantwortung zu übernehmen und wirksame Maßnahmen einzuführen, die Betroffene schützen, strukturelle Machtungleichgewichte abbauen und eine klare Haltung gegen Belästigung an der TU Graz sichtbar machen.

Sexuelle Belästigung an Universitäten ist ein weit verbreitetes Problem, auch in Österreich.

Belästigung und sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz ist ein weit verbreitetes Fehlverhalten in der österreichischen Arbeitswelt – inklusive Universitäten. Hierarchische Strukturen und ein Gender-Ungleichgewicht vor allem in Führungspositionen begünstigen übergriffiges Verhalten^{1,2}. Auch wenn sexuelle Belästigung jeden betreffen kann – Täter sind oft männlich und Opfer

¹HochschülerInnenschaft an der TU Graz, Studienvertretung Doktoratsstudien, E-Mail: autpp25.doktorat@lists.htugraz.at

²HochschülerInnenschaft an der TU Graz, Studienvertretung Doktoratsstudien, E-Mail: autpp25.doktorat@lists.htugraz.at

weiblich. Eine breit angelegte UNISAFE-Studie³ zu geschlechtsspezifischer Gewalt mit 46 teilnehmenden Universitäten und Forschungseinrichtungen in Europa und über 42.000 befragten Personen zeigt, dass 62 % der befragten Personen (Studierende und Mitarbeiter*innen) wenigstens einmal während ihrer Tätigkeit an der Institution persönlich betroffen waren. Diese Studie definiert geschlechtsspezifische Gewalt durch: (1) physische Gewalt, (2) psychische Gewalt, (3) ökonomische Gewalt, (4) Vergewaltigung, (5) sexuelle Belästigung und (6) Online-Gewalt (siehe auch UNISAFE-Studie³, Seite 5). Andere Arbeiten⁴ legen nahe, dass zwischen 30 % und 50 % aller Arbeitnehmer*innen wenigstens einmal im Berufsleben von Belästigung und/oder sexualisierter Gewalt persönlich betroffen sind.

Auch die TU Graz ist von dieser Form der Gewalt nicht ausgenommen. Eine aktuelle Umfrage unter allen PhD Studierenden der TU Graz zeigt: Während Männer angeben in 1 von 47 Fällen Opfer sexualisierter Belästigung zu werden, sind es bei Frauen 1 von 5⁵. Die PhD Union hat Grund zur Annahme, dass die TU Graz nur unzureichende Maßnahmen zur Bekämpfung sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt ergreift. Das Ziel dieses Positionspapiers ist, auf die prekäre Situation der Opfer von Belästigung und sexualisierter Gewalt aufmerksam zu machen und die zuständigen Organe aufzufordern, konkrete Maßnahmen zur Prävention einzuleiten, die Opfer zu schützen und Täter*innen zur Rechenschaft zu ziehen.

Gespräche zeigen: Auch die TU Graz ist stark vom Problem sexueller Belästigung betroffen.

Als Anlaufstelle für PhD Studierende der TU Graz sind der PhD Union aktuell gehäuft Beschwerden über sexuelle Belästigung zugetragen worden. Die Beschwerden bewertet die PhD Union als besonders eklatant, da sie entgegen des beliebten Narrativ des Einzelfalls, bestimmte Institute, Arbeitsgruppen und Personen gehäuft betreffen. Besonders hervorzuheben ist außerdem der hohe Frust der Betroffenen mit dem unzureichenden Umgang seitens der Entscheidungsträger*innen, auch dann wenn diese Fälle dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKGleich), dem Betriebsrat für das wissenschaftliche und künstlerische Personal (BRWiss), und dem Rektorat bekannt sind.

Um einen besseren Überblick über die Situation zu gewinnen, hat die PhD Union die Vorsitzende des AKGleich um einen Gesprächstermin gebeten, welcher im Sommersemester 2025 statt fand. Das Gespräch mit dem AKGleich hat das Ausmaß des Problems verdeutlicht: Sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt finden wiederholt statt und nehmen unterschiedlichste Ausprägungen von “cat-calling” bis hin zu handfesten Übergriffen an.

Die wesentlichen Eckpunkte des Gesprächs mit AKGleich lassen sich folgendermaßen zusammenfassen:

- **Anlaufstellen für Opfer fehlen exekutive Befugnisse.** AKGleich und BRwiss sind mit einigen Fällen beim Rektorat vorstellig geworden. Nachdem AKGleich und BRwiss über keine exekutive Gewalt verfügen, können diese lediglich Maßnahmen für Täter als auch für Opfer vorschlagen (z.B. Awareness-Training). Inwiefern Maßnahmen tatsächlich umgesetzt werden, ist aufgrund des Schutzes der Privatsphäre oft nicht feststellbar. Weil viele Opfer fehlende Unterstützung antizipieren, wenden sich die wenigstens an besagte Hilfestellen.
- **Opfer leiden lang und einsam.** Die Opfer leiden lange und stark unter der psychischen Belastung aufgrund der Übergriffe. Ist der Täter der/die Dienstvorgesetzte oder der/die Betreuer*in der Dissertation, wagen es viele Opfer aufgrund des Abhängigkeitsverhältnisses nicht, die Vorfälle publik zu machen und leiden im Stillen. Manche Opfer suchen die Schuld sogar bei sich selbst.
- **Täter-Opfer-Umkehr ist eine gängige Managementstrategie.** Die Grundtendenz in der Behandlung der Fälle ist, dass Täter und leitende Organe versuchen die Täter als Opfer darzustellen (Täter-Opfer-Umkehr) oder den Vorfall zu verharmlosen, was auf eine mangelnde Sensibilisierung bezüglich Belästigung und sexualisierter Gewalt zurückzuführen sein könnte. Disziplinarische oder dienstrechtliche Konsequenzen für die Täter, wie Rügen oder Kündigung des Dienstvertrags werden unterdrückt oder aktiv verhindert. Zur Illustration: Bei einem strafrechtlich verurteilten Täter wurde das Dienstverhältnis nicht gekündigt, da die Freiheitsstrafe unter einem Jahr lag (Regelung des Bundesdienstes).
- **Worte und Taten der Verantwortlichen fallen auseinander.** Die Universitätsleitung räumt Fällen sexueller Belästigung nicht die notwendige Priorität ein. Die Universitätsleitung begegnet den Fällen die ihr zur Kenntnis gebracht werden mit oberflächlicher Empathie und schützt im Hintergrund die Täter. Fehlendes Engagement wird gegebenenfalls mit zu knappen finanziellen Mitteln begründet, obwohl einschlägige Maßnahmen Teil der Leistungsvereinbarung mit dem Bundesministerium und damit Teil des Budgets sind.
- **Die Dunkelziffer ist hoch.** Einschlägige Studien zeigen, dass ungefähr ein Drittel aller Arbeitnehmer*innen wenigstens einmal im Berufsleben persönlich von Belästigung und/oder sexualisierter Gewalt betroffen sind, auch an Universitäten³. Angesichts der Anzahl bekannt gewordener Fälle an der TU Graz, ist davon auszugehen, dass die Dunkelziffer enorm hoch ist.

Aufgrund der Sachlage hat die PhD Union beschlossen, Position zu be-

ziehen und damit ihrer klaren Haltung zum Thema Belästigung und sexualisierter Gewalt an der TU Graz Ausdruck zu verleihen.

Dissertant*innen haben im Bezug auf sexuelle Belästigung besondere Herausforderungen.

Die PhD Union vertritt alle Studierenden im Doktoratsstudium an der TU Graz und ist deshalb zuständig, die von Dissertant*innen vorgebrachten Sachverhalte ernst zu nehmen und fühlt sich zudem verantwortlich, diese einer geeigneten Behandlung zuzuführen. Die Position der PhD Union berücksichtigt dabei die Belange des Doktoratsstudiums und der damit einhergehenden besonderen Umstände. Die nachfolgende Zusammenstellung zeigt Probleme und Konsequenzen auf, mit denen Dissertant*innen an der TU Graz aufgrund von Belästigung und sexualisierter Gewalt konfrontiert sind.

- **Abhängigkeitsverhältnisse begünstigen strafloses Fehlverhalten.** Bei Dissertationsvorhaben besteht ein starkes Abhängigkeitsverhältnis zwischen dem/der Betreuer*in und dem/der Dissertant*in. Insbesondere deshalb, da Betreuer*innen häufig die Projektmittel eingeworben haben, auf denen die Dissertation basiert, oder überhaupt Dienstvorgesetzte sind. Missstände werden von Dissertant*innen deshalb oft verschwiegen, weil diese dauerhaft negative Konsequenzen hinsichtlich ihres Dissertationsvorhabens fürchten.
- **Betreuerwechsel sind schwierig bis unmöglich.** Ein Wechsel der Betreuung nach einem Vorfall von Belästigung ist für den/die Dissertant*in jedenfalls mit schwerwiegenden Nachteilen verbunden. Ein solcher Wechsel ist nicht nur mit großem administrativem Aufwand verbunden, er ist auch oft stigmatisiert. Ein Wechsel kostet den/die Dissertant*in mehrere Monate Zeit, in denen diese*r nur eingeschränkt an der Dissertation arbeiten kann. Dies ist insbesondere aufgrund der (immer) befristeten Dienstverhältnisse äußerst problematisch. Hinzu kommt, dass Kolleg*innen das Fehlverhalten mitunter indirekt unterstützen, indem sie die Betreuung nicht in Betracht ziehen aus Sorge selbst negative Konsequenzen zu erleiden. Nicht selten verlässt der*die Dissertant*in ohne fertige Dissertation und ohne Dienstvertrag die Universität.
- **Fehlende Prozesse verhindern Aufarbeitung.** Derzeit existiert an der TU Graz kein transparenter Prozess, der den Umgang mit Belästigung und sexualisierter Gewalt regelt, der die Zuständigkeiten und mögliche dienstrechtliche Maßnahmen definiert. Damit gibt es auch keine Berichtspflichten, die als Evidenz für konkrete Maßnahmen dienen

könnten. Das Fehlen eines solchen Prozesses begünstigt zudem Willkür und selektives Vorgehen bei der Behandlung von Tätern und Opfern.

- **Es fehlt eine dezidierte Beschwerdestelle.** An der TU Graz gibt es derzeit keine eindeutig definierte Anlaufstelle (single point of contact) für Belästigung und sexualisierte Gewalt. AKGleich und BRwiss kümmern sich zwar um die Opfer, sind in ihrem Handlungsspielraum aber stark begrenzt (z.B. Beratung). Hier fehlt ein klar definiertes Organ, das die Fälle aufgreift und einer Behandlung zuführt.
- **Die Universitätsleitung schützt Täter, nicht Opfer.** Oberflächliche Empathie ist kein geeignetes Instrument, um mit Fällen von Belästigung oder sexualisierter Gewalt umzugehen. Letztlich schützt das Rektorat die Professor*innen, sofern diese Täter sind und lässt die Opfer im Stich. Hier fehlt ein exekutives Organ, das gegebenenfalls auch unpopuläre Maßnahmen gegen die Täter*innen umsetzen kann, ohne Gefahr zu laufen, gekündigt oder gemobbt zu werden.

Die PhD Union positioniert sich gegen sexuelle Belästigung und fordert die Verantwortlichen zum Handeln auf!

Die PhD Union stellt unmissverständlich fest, dass jede Form der Gewalt grundsätzlich abzulehnen ist, unabhängig davon, ob diese von den Täter*innen als solche wahrgenommen wird oder nicht. Dies trifft insbesondere auf Diskriminierung, Belästigung und sexualisierte Gewalt zu, die meist im Verborgenen geschieht, deshalb nur zu oft unsichtbar bleibt und dauerhafte Schäden an der psychischen Gesundheit der Opfer verursacht. Universitäten stehen im Dienst der Gesellschaft und haben diese in ihrer gedeihlichen Entwicklung zu fördern und bei der Bewältigung von sich ändernden Aufgabenstellungen und Herausforderungen zu unterstützen (sinngemäß zum UG 2002, § 1⁶). Angesichts dieser führenden Rolle und der Vorbildwirkung für die Gesellschaft, ist der Duldung dieses Fehlverhaltens von Täter*innen und der Missachtung der Opfer umgehend, tatkräftig und mit nachhaltigen Maßnahmen entgegenzuwirken.

Die PhD Union ist, wie jede andere Studienvertretung der HTU auch, an einer konstruktiven Lösung der Problematik und einer wirksamen Vorgangsweise bei Fehlverhalten interessiert. Deshalb werden in diesem Dokument nicht nur Probleme adressiert, sondern auch konstruktive Vorschläge zur Verbesserung der aktuellen Situation eingebracht.

Die PhD Union sieht großes Potential in einer Vielzahl möglicher Maßnahmen.

Als zentralen Lösungsansatz sieht die PhD Union einen Prozess aufzusetzen, mit der der Problematik der Belästigung und sexualisierten Gewalt wirksam begegnet werden kann. Partneruniversitäten wie die Universität Graz haben bereits ähnliche Prozesse implementiert, die als Vorbild dienen können⁷. Dieser Prozess sollte dabei auf folgenden Eckpfeilern ruhen:

1. Es ist eine **Anlaufstelle** einzurichten (single point of contact) und Zuständigkeiten klar zu regeln.
2. Es ist ein **Schiedsgericht** zur Klärung von Streitfällen einzurichten.
3. Es sind **Maßnahmen** für Disziplinierung und Opferschutz **schriftlich** festzuhalten und **öffentlich** zu machen.
4. Es ist ein **Berichtswesen** aufzusetzen, das regelmäßige Berichte an Rektorat, Universitätsrat und Aufsichtsbehörde liefert.
5. Alle Informationen zum Prozess sind **transparent und verständlich** darzustellen (z.B. TU4U).
6. **Täterverhalten** muss **dokumentiert** werden (z.B. Eintrag in die Personalakte).
7. Es sind **bewusstseinsbildende Maßnahmen** für alle Mitarbeitenden an der TU Graz **verpflichtend** anzubieten.
8. Der **Prozess** muss regelmäßig und vor allem extern **evaluiert** werden.

Im Folgenden möchten wir die Punkte zur Anlaufstelle (1), zum Exekutivorgan (2), möglicher Maßnahmen für Täter*innen und Opfer (3), sowie zur transparenten Dokumentation des Prozesses (5) noch näher erläutern.

Anlaufstelle. Wir fordern die Einrichtung einer eindeutig und leicht zu identifizierenden Anlaufstelle, die für alle Formen der Gewaltanwendung (körperlicher oder psychischer Natur), Diskriminierung, Belästigung und sexualisierte Gewalt zuständig ist. Diese Stelle hat alle eingehenden Fälle (unter Berücksichtigung des Opfer- und Datenschutzes) zu dokumentieren und diese dem Rektorat und dem Universitätsrat zur Kenntnis zu bringen. Des Weiteren hat die Stelle alle Fälle an das zuständige Exekutivorgan weiterzuleiten (siehe unten).

Exekutivorgan. Wir fordern die Einrichtung eines Exekutivorgans, das die dokumentierten Fälle von der Anlaufstelle übernimmt und in konkrete Maßnahmen umsetzt. Beispiele sind das Anrufen des Schiedsgerichts (in Streitfällen), sowie Rügen für den*die Täter*in (Eintragung in die Dienstakte). Dieses Organ ist in seiner Tätigkeit weisungsfrei gegenüber der Universitätsleitung, den Dekan*innen und Professor*innen (ähnlich dem Betriebsrat). Diese Stelle ist mit Personalkompetenz auszustatten und ist dadurch befugt, disziplinarische und dienstrechtliche Maßnahmen anzuordnen (z.B. Rüge, Kündigung), umzusetzen und die Ergebnisse der Umsetzung zu evaluieren.

Dokumentation des Prozesses. Sämtliche Maßnahmen für Täter*innen und Opfer sind klar und eindeutig zu definieren und für alle Mitarbeitenden der TU Graz zugänglich zu machen (z.B. TU4U). Außerdem ist durch geeignete Schulungsmaßnahmen nachweislich sicherzustellen, dass alle Mitarbeitenden die Thematik selbst und die Konsequenzen für ein Fehlverhalten verstanden haben (ähnlich bestehender TeachCenter-Kurse zum Beispiel zum Datenschutzgesetz).

Maßnahmen für Täter*innen. Mögliche Maßnahmen für Täter*innen umfassen aus der Sicht der PhD Union:

1. Verpflichtendes Bewusstseinsstrainings zu Belästigung und sexualisierter Gewalt.
2. Entziehung der Betreuungsbefugnis für PhD Studierende befristet oder auf Dauer.
3. Kürzungen von globalen Forschungsgeldern und/oder Personalmitteln.
4. Rüge mit Eintragung in der Dienstakte.
5. Kündigung des Dienstvertrags innerhalb der gesetzlichen Kündigungsfrist.
6. Fristlose Kündigung und Betretungsverbot für das Campusgelände.

Maßnahmen für Opfer. Mögliche Maßnahmen für Opfer umfassen aus der Sicht der PhD Union:

1. Kostenübernahme für psychotherapeutische Leistungen durch die TU Graz.
2. Entfristung des befristeten Dienstvertrags (sofern dies vom Opfer gewünscht wird).

3. Finanzielle Unterstützung des Dissertationsvorhabens durch einen Sondertopf, bei dem Mittel vom Täter entzogen werden.
4. Recht auf bezahlten therapeutischen Sonderurlaub im Ausmaß von mehreren Wochen.
5. Recht auf Wechsel des Dienstvorgesetzten und/oder des Betreuers der Dissertation.
6. Recht auf zwei zusätzliche Toleranzsemester für das Studium.

Die PhD Union macht es sich zur Aufgabe, die Entwicklung dieser Maßnahmen genau zu beobachten.

Die PhD Union stellt mit diesem Positionspapier die dringende Notwendigkeit heraus, die Situation hinsichtlich sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt an der TU Graz zu verbessern und fordert die Verantwortlichen auf konkrete Veränderungen herbeizuführen. Lippenbekenntnisse und medienwirksame Ankündigungen sind jedenfalls als unzureichend einzustufen. Die PhD Union macht es sich zur Aufgabe, die Entwicklung und Umsetzung der Maßnahmen in aller Zukunft genau zu beobachten, zu evaluieren und notwendigenfalls Interventionen zu setzen.

Referenzen

1. Otterbach, Steffen, Sousa-Poza, Alfonso & Zhang, Xing. Gender differences in perceived workplace harassment and gender egalitarianism: A comparative cross-national analysis. *Business Ethics, the Environment & Responsibility* **30**, 392–411. eprint: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1111/beer.12338>. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/beer.12338> (2021).
2. Täuber, Susanne, Loyens, Kim, Oertelt-Prigione, Sabine & Kubbe, Ina. Harassment as a consequence and cause of inequality in academia: A narrative review. *eClinicalMedicine* **49**. ISSN: 2589-5370. <https://doi.org/10.1016/j.eclinm.2022.101486> (1. Juli 2022).
3. Lipinsky, A., Schredl, C., Baumann, H., Humbert, A. & Tanwar, J. *Gender-based violence and its consequences in European Academia. Summary results from the UniSAFE survey* UniSAFE project no.101006261. UNISAFE. https://unisafe-gbv.eu/wp-content/uploads/2022/11/UniSAFE-survey_prevalence-results_2022.pdf (2025).
4. Gamsjäger, M. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Gewalt im Geschlechterverhältnis. *GENDER* **2**, 19–20. eprint: <https://elibrary.utb.de/doi/pdf/10.3224/gender.v2i2.10>. <https://elibrary.utb.de/doi/abs/10.3224/gender.v2i2.10> (2010).
5. Herderich, A. *PhD Survey 2024* PhD Union TU Graz. <https://github.com/Hai-Lina/phd-survey-tu-graz-2024>.
6. *Bundesgesetz über die Organisation der Universitäten und ihre Studien. Universitätsgesetz 2002 – UG, § 1* <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20002128> (2025).
7. *Belästigung und Belastung. Informationen, Unterstützungsangebote und Verhaltensvorschläge rund um das Thema Belästigung und Belastung im Arbeits- oder Studenumfeld* <https://akgl.uni-graz.at/de/belaestigung-und-belastung/> (2025).