

Expertise zu sexualisierter und geschlechtsbezogener Gewalt in der Wissenschaft unter besonderer Berücksichtigung von Vielfalt und Intersektionalität

Lipinsky, Anke

Erstveröffentlichung / Primary Publication

Forschungsbericht / research report

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Lipinsky, A. (2024). *Expertise zu sexualisierter und geschlechtsbezogener Gewalt in der Wissenschaft unter besonderer Berücksichtigung von Vielfalt und Intersektionalität*. (CEWS/publik, 32). Köln: GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften. <https://doi.org/10.21241/ssoar.97554>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-ND Lizenz (Namensnennung-Keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier: <https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY-ND Licence (Attribution-NoDerivatives). For more information see: <https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0>



GESIS Leibniz-Institut
für Sozialwissenschaften



CEWS/**publik**

2024|**32**

BEAUFTRAGT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

**Expertise zu sexualisierter und
geschlechtsbezogener Gewalt in
der Wissenschaft unter
besonderer Berücksichtigung von
Vielfalt und Intersektionalität**

Anke Lipinsky

unter Mitarbeit von Laura Domingos Monteiro & Sophia Häuser



CEWS/publik

GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften
Data and Research on Society
Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS
Unter Sachsenhausen 6-8
50667 Köln

cews-info@gesis.org
www.gesis.org/cews

ISSN: 2191-786X (Online)
Diese Publikation ist ausschließlich online zugänglich.

Herausgeber: GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften
Unter Sachsenhausen 6-8, 50667 Köln

Expertise zu sexualisierter und geschlechtsbezogener Gewalt in der Wissenschaft unter besonderer Berücksichtigung von Vielfalt und Intersektionalität

Der Text basiert auf ausgewählten Ergebnissen sowie weiteren Analysen der Daten aus dem EU-geförderten Projekt „UniSAFE – Gender-based violence and institutional responses: Building a knowledge base and operational tools to make universities and research organizations safe“.

Das EU-Projekt UniSAFE wurde im Rahmen der Zuwendungsvereinbarung Nr. 101006261 aus dem Forschungs- und Innovationsprogramm „Horizont 2020“ der Europäischen Union finanziert.

Diese Expertise wurde im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) erstellt. Die Durchführung der Untersuchungen sowie die Schlussfolgerungen aus den Untersuchungen sind von der Autorin in eigener wissenschaftlicher Verantwortung vorgenommen worden. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei der Autorin.

Verfasst von Dr. Anke Lipinsky
unter Mitarbeit von Laura Domingos Monteiro und Sophia Häuser

BEAUFTRAGT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Empfohlene Zitierweise:

Lipinsky, Anke (2024). Expertise zu sexualisierter und geschlechtsbezogener Gewalt in der Wissenschaft unter besonderer Berücksichtigung von Vielfalt und Intersektionalität (CEWS/publik, 32). Unter Mitarbeit von Laura Domingos Monteiro und Sophia Häuser. Köln: GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften.

Inhalt

| | |
|--|----|
| Grußwort..... | 5 |
| 1 Einleitung..... | 6 |
| 1.1 Entstehungskontext der Expertise..... | 6 |
| 1.2 Zielstellung..... | 7 |
| 1.3 Datengrundlage..... | 7 |
| 2 Prävalenz der Gewalterfahrungen in der Wissenschaft..... | 9 |
| 2.1 Prävalenzwerte im Vergleich..... | 9 |
| 2.2 Vertiefte Auswertung und Einflussfaktoren auf Prävalenz..... | 12 |
| 3 Auswirkungen von Gewalterfahrungen..... | 16 |
| 3.1 Wohlbefinden, Beruf und Studium..... | 16 |
| 3.2 Vertiefte Auswertung und Einflussfaktoren auf Wohlbefinden, Beruf und Studium..... | 18 |
| 4 Meldeverhalten..... | 22 |
| 4.1 Gruppenspezifisches Meldeverhalten im Vergleich..... | 22 |
| 4.2 Vertiefte Auswertung und Einflussfaktoren auf das Meldeverhalten..... | 23 |
| 5 Vergleich mit weiteren Prävalenzstudien aus der Wissenschaft (international)..... | 25 |
| 6 Übertragbarkeit der Befunde auf die Situation in Deutschland..... | 31 |
| 7 Anhang..... | 32 |
| 7.1 Tabellen und Übersichten..... | 32 |
| 7.2 Methodische Hinweise..... | 35 |
| Literaturverzeichnis..... | 38 |

Grußwort

Grußwort des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF)

Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt in all ihren Dimensionen sind nicht nur wichtige gesellschaftliche Themen und eine Frage der Gerechtigkeit, sondern auch Qualitätsmerkmale und Wettbewerbsfaktoren im deutschen und internationalen Wissenschaftssystem. Wir können uns Diskriminierung weder als Gesellschaft noch speziell innerhalb des Wissenschaftssystems leisten und müssen ihr auf allen Ebenen entgegentreten. In diesem Kontext gibt die vorliegende Expertise wichtige Erkenntnisse.

Die Bedeutung des Themas geschlechtsbezogene Gewalt und sexuelle Belästigung in Hochschulen und Forschungseinrichtungen für die Hochschulen ist immens: Denn etwa jede dritte Person erlebt an der Hochschule oder Forschungseinrichtung sexuelle Belästigung. Vielfalt und Mehrfachdiskriminierungen spielen hierbei eine wichtige Rolle: Frauen, Menschen mit Behinderung oder chronischer Erkrankung, nichtbinäre Menschen und nicht-heterosexuelle Menschen sind in der Regel überdurchschnittlich von sexualisierter Gewalt betroffen. Die Ergebnisse der europaweiten UniSAFE-Studie zeigen, dass rund vier von fünf Fällen sexualisierter Gewalt und sexueller Belästigung von Männern ausgehen, und dass das Erleben von sexualisierter Gewalt einen Einfluss auf das Wohlbefinden hat: Beschäftigte und Studierende, die an ihrer Hochschule oder Forschungseinrichtung derartige Gewalt erfahren haben, schätzen ihr Wohlbefinden schlechter ein als Personen, die keine Gewalterfahrung machen mussten. Auch hier, so zeigen die Daten, spielen Vielfalt und intersektionale Diskriminierungen eine Rolle.

Diese Ergebnisse zeichnen ein erschreckendes Bild. Es ist dem BMBF ein wichtiges Anliegen, hier aktiv zu werden, denn es braucht die Wissenschaft in Deutschland als einen vielfältigen Ort, in dem alle, unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Behinderung oder andern Vielfaltsmerkmalen sicher sind vor Diskriminierung, und natürlich auch vor sexualisierter Gewalt.

Die vorliegende Expertise nimmt insbesondere die intersektionalen Aspekte in den Fokus, um ein detaillierteres Bild der Situation an Hochschulen und Forschungseinrichtungen in Deutschland zu zeichnen. Dies schafft eine Grundlage, von der wichtige Impulse und Hinweise zu Handlungsfeldern für die weitere Praxis an Hochschulen, Forschungseinrichtungen und in der Wissenschaftspolitik-praktische Herangehensweise ausgehen können.

Ziel des BMBF ist es, auf dieser Basis den fachlichen Austausch in diesem Themenfeld weiterzuentwickeln, um zu einer Wissenschaftslandschaft beizutragen, in der sich Jede und Jeder frei und sicher fühlen kann - in Forschung und Lehre, im Lernen und Arbeiten.

Die vorgestellten Ergebnisse sind hier Mahnung und Auftrag zugleich. Lassen Sie uns gemeinsam dafür eintreten, dass Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Gewalt im Wissenschaftsbetrieb keinen Platz haben.

Ministerialdirigent
Dr. Stefan Johannes Stupp
Unterabteilungsleiter 42 „Wissenschaft“

1 Einleitung

1.1 Entstehungskontext der Expertise

In der öffentlichen Wahrnehmung von sexualisierten Übergriffen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen stehen sexuelle Belästigung und Machtmissbrauch häufig im Vordergrund. In den Medien werden dabei sogenannte „Einzelfälle“ thematisiert, in denen Studentinnen oder Promovenden von älteren, männlichen Professoren belästigt und bedrängt werden. Die ohnehin bestehende Machtdifferenz zwischen den Hierarchieebenen betont die Ohnmacht der Betroffenen, zeigt aber selten auf, dass es sich bei Übergriffen mit oder ohne formaler Statusdifferenz um ein systemisches Problem in Wissenschaftseinrichtungen handelt, dem entschlossen begegnet werden muss.

Diese Expertise entstand im Auftrag des BMBF, auf der Grundlage der Forschungsergebnisse des EU-geförderten Projekts UniSAFE. Die quantitative UniSAFE-Umfrage unter Studierenden und Beschäftigten aller Statusgruppen in 46 Hochschulen und Forschungseinrichtungen zeigt, dass es sich bei geschlechtsbezogener Gewalt um ein strukturelles Problem in der Wissenschaft handelt. Dieser Befund steht in einem klaren Kontrast zu den stark individualisierten Narrativen aus Hochschulen und der Medienberichterstattung, in denen geschlechtsbezogene und sexualisierte Übergriffe als außergewöhnliche Einzelfälle dargestellt werden. Stattdessen handelt es sich bei den bekanntgewordenen Fällen lediglich um die Spitze eines Eisberges. Das tatsächliche Ausmaß der geschlechtsbezogenen und sexualisierten Gewalterfahrungen bleibt verborgen. Um den Umfang und die Varianten von Gewalterfahrungen zu erkennen, braucht es nicht nur eine systematische Erfassung von Beratungs- und Beschwerdedaten in wissenschaftlichen Einrichtungen, sondern auch eine Erhebung der Wahrnehmung, Normalisierung und der Folgen von Übergriffen unter allen Mitgliedern einer Hochschule oder Forschungseinrichtung. Häufig werden sowohl gewaltvolles oder machtmisbräuchliches Verhalten als auch die Rahmenbedingungen, die ein solches Verhalten ermöglichen oder dieses tolerieren, aufgrund einer umfassenden Normalisierung im Wissenschaftskontext nicht direkt erkannt. Eine Befragung aller Mitglieder der Hochschule oder Forschungseinrichtung kann zu einer Sensibilisierung gegenüber geschlechtsbezogener Gewalt beitragen (Lipinsky, *im Erscheinen*). Neben dem eigentlichen Ziel einer Prävalenzschätzung kann eine Befragung unter Hochschulangehörigen zudem flankierend zu einer Sensibilisierung gegenüber geschlechtsbezogener Gewalt beitragen.

In Abgrenzung zu Studien, die sich ausschließlich auf sexualisierte oder justiziable Grenzüberschreitungen fokussieren, verdeutlicht die Durchführung der UniSAFE-Studie Vorteile einer breiten Gewaltkonzeption (Strid et al., 2021) – denn die unterschiedlichen Gewaltformen sind situativ und zusammenhängend zu betrachten. Dies wurde sowohl in der quantitativen Befragung von Studierenden und Beschäftigten als auch in der qualitativen Interviewstudie mit gewaltbetroffenen Personen ersichtlich. Es zeigt sich, dass die Prävalenz einiger Gewaltformen, beispielsweise sexueller Belästigung, aber auch anderer Gewaltformen in Zusammenhang mit dem Erleben von psychischer Gewalt steht. Sexuelle Belästigung korreliert demnach mit psychischer Gewalt und die Betroffenen sind somit von beiden Gewaltformen betroffen und müssen mit ihren Auswirkungen umgehen. Die Folgen von Gewalterfahrungen für das Wohlbefinden zeigen systematische Unterschiede zwischen denjenigen, die Gewalterfahrungen in der Hochschule oder Forschungseinrichtung machen mussten, und jenen, die keine Gewalterfahrungen angeben. Gewaltbetroffene Menschen berichten zu größeren Anteilen von Reizbarkeit und Angespanntheit sowie von emotionaler Erschöpfung und davon, sich ausgelaugt zu fühlen. Zusätzlich zu einer möglichen Befassung mit disziplinarischen oder rechtlichen Folgen für den/die Täter*innen müssen Hochschulen und Forschungseinrichtungen strukturelle und kulturelle Veränderungen adressieren, um auf Seiten der Betroffenen Zweifel, Scham oder Angst auszuräumen sowie Zeug*innen und Betroffenen mehr Handlungssicherheit zu ermöglichen.

Eine Diskussion allein auf Basis der Fragen nach Rechtsverstößen und Rechtsfolgen stellt eine Kommunikationsbarriere für die erheblichen Auswirkungen geschlechtsbezogener Gewaltformen dar, die weder arbeits- oder disziplinar- noch strafrechtlich greifbar sind, aber dennoch die Wissenschafts- und Arbeitskultur stark prägen können. Es liegt in der Verantwortung der Hochschulen und Forschungseinrichtungen, strukturelle und kulturelle Veränderungen einzuleiten, die der Normalisierung von Übergriffen und der wahrgenommenen Toleranz gegenüber geschlechtsbezogener Gewalt entgegenwirken. Die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) schreibt, dass eine „im Alltag gelebte Kultur des Respekts und der Wertschätzung der Studierenden, des wissenschaftlichen Nachwuchses und des wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Personals“ (HRK 2018:3) für einen bestmöglichen Schutz vor sexistischer Diskriminierung, sexueller Belästigung und sexueller Gewalt, für den die Hochschulen die Verantwortung tragen, unabdingbar sei.

1.2 Zielstellung

Die vorliegende Expertise fasst die wichtigsten empirischen Forschungsergebnisse des EU-geförderten Projekts UniSAFE zusammen. Besonders hervorgehoben und um neue Auswertungen erweitert liegt der Schwerpunkt auf Vielfalt und Intersektionalität in der Wissenschaft. Die bisherigen Ergebnisse wurden um weitere relevante internationale Forschungserkenntnisse aus Prävalenzstudien zu sexualisierten und geschlechtsbezogenen Gewalterfahrungen in der Wissenschaft durch eine vergleichende Darstellung ergänzt.

Der Text trägt dazu bei, durch einen Blick auf neueste Evidenz zu sexualisierter und geschlechtsbezogener Gewalt den Diskurs auf der Sachebene führen zu können. Außerdem soll ein Impuls für einen informierten Austausch über strukturelle und kulturelle Dimensionen von Sexismus und geschlechtsbezogener Gewalt in der Wissenschaft, mit besonderer Berücksichtigung von Vielfalt und Intersektionalität, gegeben werden.

1.3 Datengrundlage

Schwerpunkt der Ergebnisdarstellung bildet einerseits die quantitative Online-Befragung unter Beschäftigten und Studierenden in 46 Hochschulen und Forschungseinrichtungen aus dem Projekt UniSAFE (Lipinsky, Schredl, Baumann, Humbert, Tanwar, et al., 2022; Lipinsky et al., 2021). Andererseits liegt ein Schwerpunkt auf den Daten aus der qualitativen Interviewstudie des Projekts, in der viktimisierte Angehörige von Hochschulen und Forschungseinrichtungen über ihre Gewalterfahrungen, Beobachtungen und Erfahrungen mit den institutionellen Angeboten und Maßnahmen berichteten (Blazyte & Pilinkaite Sotirovic, 2023). Methodische Angaben zu den Erhebungen werden im Anhang ausgeführt.

Der Begriff der geschlechtsbezogenen Gewalt bezeichnet eine Form der Gewalt, die sich gegen eine Person aufgrund ihres Geschlechts richtet, oder Gewalt, die Personen eines bestimmten Geschlechts unverhältnismäßig stark betrifft. Diese Konzeption stellt sicher, dass zusätzlich zu Gewalt gegenüber Frauen auch geschlechtsbezogene Gewalt gegenüber nichtbinären Menschen und gegenüber Männern erfasst werden kann.

Die Darstellungen von Prävalenz und Auswirkungen der erlebten geschlechtsbezogenen Gewaltformen wurden in zahlreichen Grafiken differenziert nach soziodemografischen Strukturvariablen aufbereitet. Die Ergebnisdarstellungen ermöglichen damit einen differenzierten Blick auf die Erfahrungen unterschiedlicher Personengruppen. Die Ergebnisse zeigen, dass es Personengruppen gibt, die mehr strukturelle Barrieren an ihrer Hochschule und Forschungseinrichtung erleben als andere Personengruppen. Einschränkend ist an dieser Stelle darauf hinzuweisen, dass diese Expertise nur eine

geringe Auswahl an soziodemografischen Variablen für die Darstellung von Differenzen in den Fokus rückt. Eine weitere Qualifizierung des Gruppenmerkmals ist nicht möglich. Beispielsweise wurde als Selbstzuschreibung nach einer Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit gefragt, die Ausprägung der Minderheitszugehörigkeit jedoch nicht weiter spezifiziert. Gleiches gilt für Angaben zu sexueller Orientierung wie auch für Personen mit einer Behinderung oder chronischen Erkrankung. Zudem wurden Verschränkungen von beispielsweise Gewalterfahrungen aufgrund von geschlechtlichen und rassifizierten Merkmalszuschreibungen in der Studie nicht erfasst. Hier ist eine Weiterentwicklung der Forschung notwendig.

Die in der quantitativen UniSAFE-Studie berücksichtigten Formen geschlechtsbezogener Gewalt basieren auf den vier in der Istanbul-Konvention des Europarats (2011) beschriebenen Formen. Gewaltprävalenz in physischer, sexualisierter, psychischer oder wirtschaftlicher Form wurde für die Befragung operationalisiert. Des Weiteren wurden sexuelle Belästigung sowie Formen geschlechtsbezogener Gewalt, die in einer zunehmend digitalisierten Welt auftreten und online ausgeübt werden können, in die quantitative Erhebung eingeschlossen. Die Fragen der quantitativen Online-Befragung beziehen sich auf Erfahrungen mit verschiedenen Formen geschlechtsbezogener Gewalt, wobei zwischen den Perspektiven Betroffener, Beobachtender und Täter*innen unterschieden wurde. Auswirkungen von geschlechtsbezogener Gewalt in Bezug auf das persönliche Wohlbefinden, Gesundheit, die Arbeit und das Studium waren ebenso Teil der Studie.

Mit einer Stichprobe, die Daten von 42.186 Befragten umfasst, ist der UniSAFE-Survey die größte kultur- und organisationsübergreifende Umfrage über geschlechtsbezogene Gewalterfahrungen im Kontext von Hochschulen und Forschungseinrichtungen in Europa.

In der ungewichteten Stichprobe geben 67% (28.214) der Befragten an, Frauen zu sein, 30% (12.762) identifizieren sich als Männer und 3% (1.154) der Personen identifizieren sich als nichtbinär oder eine nicht angeführte Geschlechtsidentität. Insgesamt sind 43% der Befragten Beschäftigte und 57% Studierende. Davon geben 11% der Befragten an, eine Behinderung oder chronische Krankheit zu haben, 6% ordnen sich einer ethnischen Minderheit zu, 6% geben an, internationale Beschäftigte oder Studierende zu sein, und 18% bezeichnen ihre sexuelle Orientierung als asexuell, lesbisch, schwul, bisexuell oder queer (LGBQ+). Diese Charakterisierung der Stichprobe ermöglichte die Erfassung der Korrelationen geschlechtsbezogener Erfahrungen mit verschiedenen Merkmalsausprägungen wie sexueller Orientierung, Alter, Behinderung oder chronischer Erkrankung. Die vertieften Auswertungen fokussieren diese genannten Merkmalsausprägungen.

In Kapitel fünf werden die UniSAFE-Umfrageergebnisse ins Verhältnis mit vergleichbaren internationalen Prävalenzstudien aus der Wissenschaft gesetzt. Vergleichende Arbeiten im Feld der sexualisierten und geschlechtsbezogenen Gewaltforschung bringen spezifische Herausforderungen mit sich. Unter anderem werden direkte Vergleiche dadurch erschwert, dass die Prävalenzmessung häufig mit lokal gültigen Rechtsbegriffen verknüpft ist (Lipinsky & Schredl, 2023), oder die Prävalenzfragen sich auf unterschiedliche Zeithorizonte beziehen. Die im Vergleich dargestellten Übersichten sind darum mit besonderer Achtsamkeit zu betrachten.

Den qualitativen Daten von 54 interviewten Personen liegt der unveröffentlichte Bericht von Pilinkaite Sotirovic und Blazyte (2022) D.5.3. *Interviews with researchers at higher risk of gender-based violence (confidential report)* zugrunde, dessen Inhalte und Ergebnisse durch andere Veröffentlichungen zugänglich sind z. B. Blazyte & Pilinkaite Sotirovic, 2023; Humbert et al., 2022; Pilinkaite Sotirovic et al., 2024. Die in dieser Expertise enthaltenen Interviewauszüge wurden bereits an anderer Stelle veröffentlicht und kontextualisiert. Weitere Hinweise zu Quellen und Methoden befinden sich in Kapitel sieben des Anhangs.

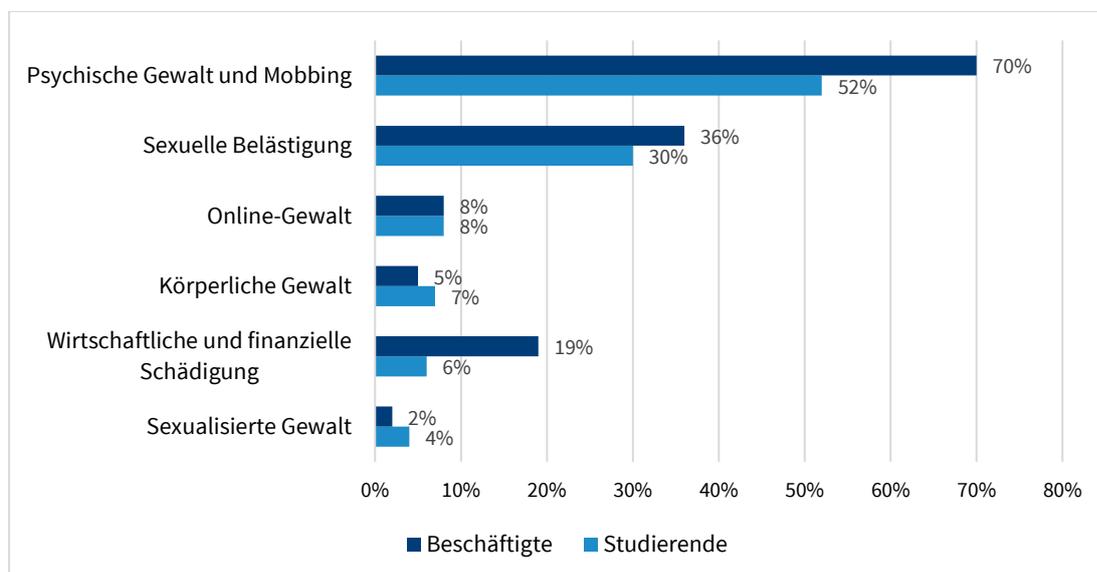
2 Prävalenz der Gewalterfahrungen in der Wissenschaft

2.1 Prävalenzwerte im Vergleich

Durch die quantitative Online-Umfrage des UniSAFE-Projekts konnte festgestellt werden, dass zwei von drei Personen eine der erfragten Gewaltformen an ihrer Hochschule oder Forschungseinrichtung erlebt haben. Dabei handelte es sich am häufigsten um psychische Gewalt (Mikroaggressionen, über den Mund fahren, verbale Demütigung usw.). Immer noch etwa eine von drei Personen hat sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erlebt (anzügliche Kommentare, Ausfragen über das Privatleben, unerwünschtes Anfassen, Küssen, Umarmen), unter den Beschäftigten liegt der Anteil etwas höher.

Im Vergleich der unterschiedlichen Gewalterfahrungen zwischen Studierenden und Beschäftigten zeigt sich, dass Beschäftigte insgesamt in einem höheren Maße von psychischer Gewalt, von sexueller Belästigung sowie von wirtschaftlicher Gewalt betroffen sind. Studierende sind zu höheren Anteilen von körperlicher Gewalt und sexualisierter Gewalt betroffen, wobei es bei diesen beiden Gewaltformen deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern gibt (siehe Abbildung 3). Von Online-Gewalt über organisationseigene Plattformen und Kommunikationskanäle sind Beschäftigte und Studierende gleichermaßen betroffen.¹

Abbildung 1 Prävalenz von Studierenden und Beschäftigten im Vergleich



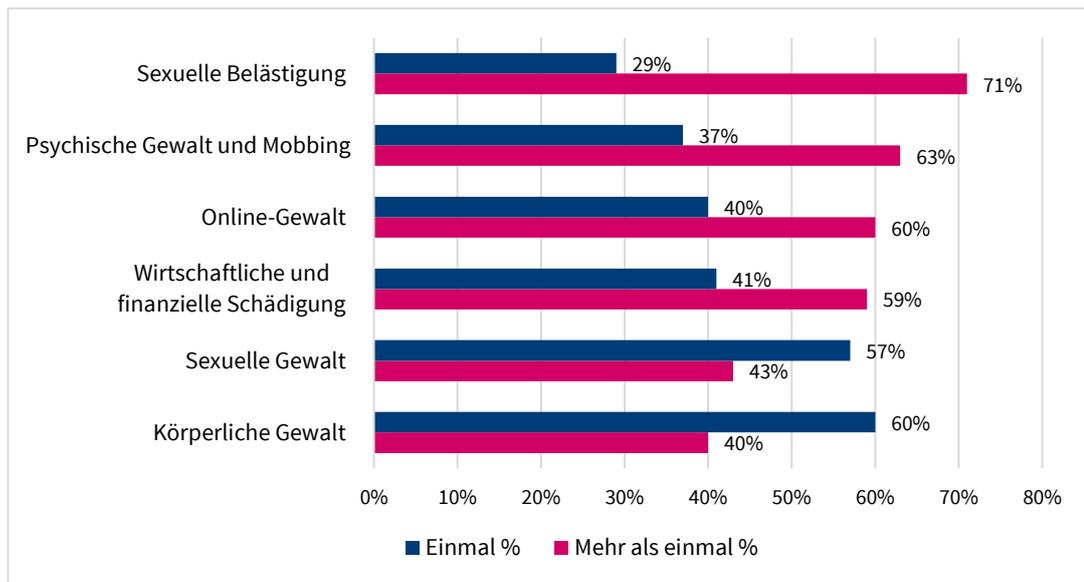
Quelle: Lipinsky et al. (2022). UniSAFE Survey, (Total n = 42.055, Frauen n = 28.166, Männer n = 12.722, nichtbinäre Personen n = 1.121).

Nach der Häufigkeit der Vorfälle gefragt, gaben die Umfrageteilnehmenden an, dass insbesondere sexuelle Belästigung und psychische Gewalt sowie Erfahrungen online über die Plattformen und

¹ Die genaue Formulierung aller Items kann für alle Sprachversionen des Fragebogens über das GESIS-Datenrepositorium eingesehen werden. Auch der kuratierte Datensatz selbst steht für Forschung und Lehrzwecke auf Anfrage über die URL <https://doi.org/10.7802/2475> zur Verfügung.

Kanäle der Hochschule bzw. Forschungseinrichtung mehrfach gemacht wurden. Auch wirtschaftliche Gewalt wird eher mehrmals als nur einmalig von den Befragten erlebt. Die beiden Gewaltformen „sexuelle Belästigung“ und „psychische Gewalt“, die besonders häufig von nichtbinären Menschen und Frauen erlebt werden (siehe Abbildung 3), stellen gleichzeitig die Gewaltformen dar, die die Liste der mehrfach erfahrenen Übergriffe anführen. Sexuelle Belästigung kommt insbesondere bei Beschäftigten mehrfach vor.

Abbildung 2 Frequenz der Vorfälle

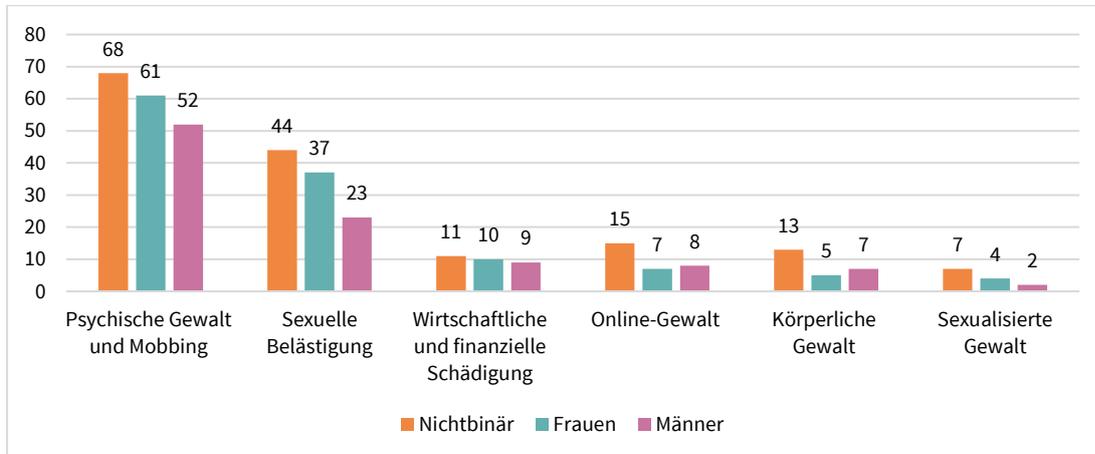


Quelle: Lipinsky et al. (2022). UniSAFE Survey, (sexuelle Belästigung n = 11.487, psychische Gewalt und Mobbing n = 22.524, online-Gewalt n = 2.549, wirtschaftliche und finanzielle Schädigung n = 4.208, sexuelle Gewalt n = 1.111, körperliche Gewalt n = 2.042).

Personengruppen, die mehrfach Übergriffe wie beispielsweise sexuelle Belästigung im Arbeits- oder Studienkontext erleben, berichten auch in signifikant höherer Anzahl von einem schlechteren psychosozialen Wohlbefinden. Neben wiederholten Gewalterfahrungen derselben Gewaltform finden sich in der Umfrage Belege für multiple Gewalterfahrungen. Beispielsweise haben von den 4% der Studierenden, die sexualisierte Gewalt an der Hochschule erfuhren, nur 0,4% angegeben, dass sie nicht zusätzlich sexuell belästigt wurden.

Eine Auffächerung der Gewaltbetroffenheit nach Geschlecht zeigt für alle sechs abgefragten Gewaltformen höchste Prävalenzraten für die zahlenmäßig kleinste Geschlechtsgruppe, die der nichtbinären Personen.

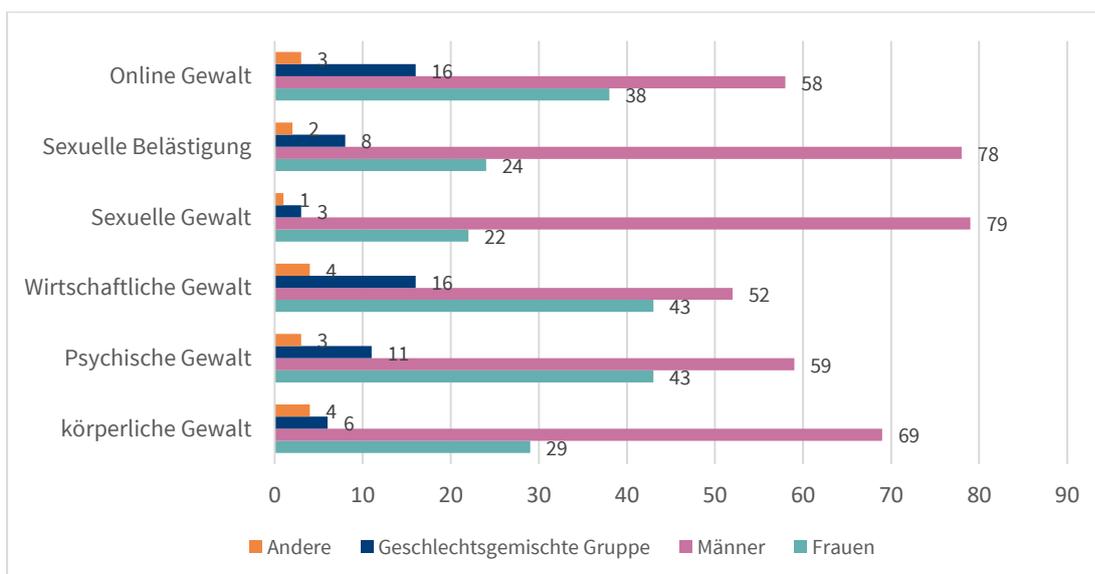
Abbildung 3 Gewaltbetroffenheit nach Geschlecht in %



Quelle: Lipinsky et al. (2022). UniSAFE Survey, (Total n = 42.055, Frauen n = 28.166, Männer n = 12.722, nichtbinäre Personen n = 1.121).

Auf die Frage, welche Geschlechtsidentität die Personen haben, von denen Übergriffe ausgehen, sagen fast vier von fünf Personen, die sexuelle Belästigung oder sexualisierte Gewalt erlebten, dass die Täter ein oder mehrere Männer waren. Bei allen in der UniSAFE-Studie abgefragten Gewaltformen gehen die meisten Übergriffe von Männern aus. Täter*innenschaft von Frauen wurde insbesondere für psychische Gewalt und Mobbing und für wirtschaftliche Schädigungen mit jeweils 43% genannt. Eine Täterschaft von Seiten gemischtgeschlechtlicher Personengruppen wurde von den Befragten mit je 16% für Online-Gewalt und wirtschaftliche Schädigungen angegeben.

Abbildung 4 Erkannte Geschlechtsidentität der Täter*innen in % pro Gewaltform



Quelle: Lipinsky et al. (2022). UniSAFE Survey. Eigene Berechnungen (Online-Gewalt n = 2.398, sexuelle Belästigung n = 11.457, sexuelle Gewalt n = 1.147, wirtschaftliche Gewalt n = 3.858, psychische Gewalt n = 21.189, körperliche Gewalt n = 1.921).

Über die Täter*innen ist außerdem bekannt, dass fast die Hälfte der Vorfälle körperlicher Gewalt von Studierenden ausgeht (45%) und die meisten Fälle innerhalb der Statusgruppe der Studierenden stattfinden.

Die von sexueller Belästigung betroffenen Beschäftigten (36%) geben zum Status der Täter*innen an², dass es sich in den häufigsten Fällen um Kolleg*innen oder Mitarbeiter*innen handelt (68%). Etwa ein Drittel der betroffenen Beschäftigten (34%) sagen, sie haben sexuelle Belästigung von einer vorgesetzten Person erlebt und weitere 10% der Fälle sexueller Belästigung unter Beschäftigten gingen von Studierenden aus. Die Fälle sexualisierter Gewalt gegenüber Beschäftigten (n = 371) gehen hingegen mehrheitlich von Vorgesetzten aus (52%) als auch von Kolleg*innen und Mitarbeitenden (39%), alle anderen Antwortmöglichkeiten liegen im einstelligen Prozentbereich.

Bei Fällen sexueller Belästigung unter Studierenden (30%) geben 57% an, dass der Vorfall von einem/einer anderen Studierenden ausging. Sexualisierte Gewalt gegenüber Studierenden geht ebenfalls mehrheitlich von anderen Studierenden (51%) aus, zeigt jedoch insgesamt mehr Statusrollenvarianz unter den Täter*innen als bei den Beschäftigten.

Die wenigen Fälle körperlicher Gewalt gegenüber Beschäftigten (5%) gehen in 53% von anderen Kolleg*innen und Mitarbeitenden aus. Körperliche Gewalt gegenüber Studierenden (7%) steht zu meist mit anderen Studierenden in Verbindung (53%).

Bei psychischer Gewalt und Mobbing gegenüber Beschäftigten (70%) geht die Gewalt von Kolleg*innen und Mitarbeitenden (60%) als auch von Vorgesetzten (49%) aus. Von den betroffenen Studierenden (52%) werden als größte Täter*innengruppen Mitstudierende (46%) und Lehrkräfte (40%) genannt.

2.2 Vertiefte Auswertung und Einflussfaktoren auf Prävalenz

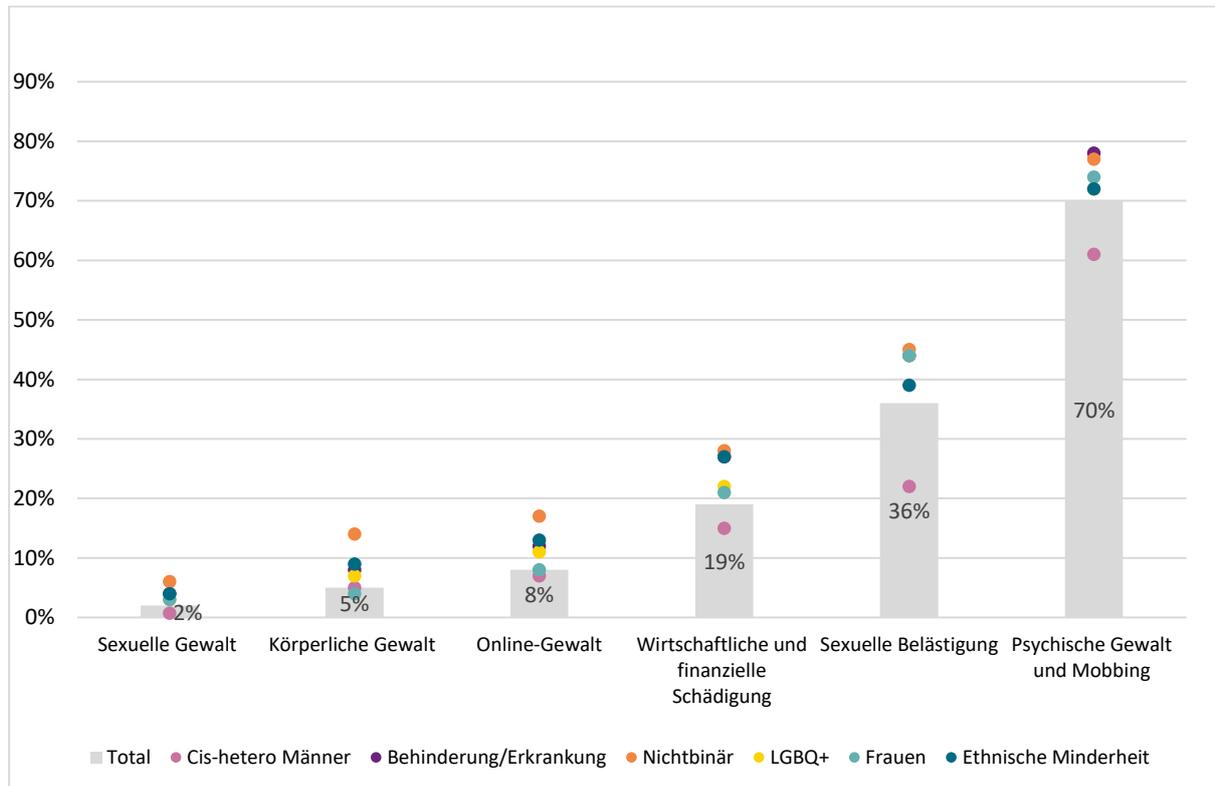
Die folgenden beiden Grafiken zeigen die allgemeine, durchschnittliche Gewaltbetroffenheit zunächst für die Gruppe der Beschäftigten, nachstehend für die Gruppe der Studierenden in einem grauen Balken differenziert zwischen unterschiedlichen Gewaltformen auf. Da sich in vorhergehenden Auswertungen der Studie die größte Varianz der Gewalterfahrungen nicht zwischen den beteiligten Organisationen, sondern zwischen Personengruppen mit unterschiedlichen Merkmalsausprägungen zeigte, präsentieren die beiden Grafiken diese personengruppen-bezogene Varianz für die Gruppe der nicht-heterosexuellen Studienteilnehmer*innen, für Menschen mit Behinderung oder chronischer Erkrankung, für Frauen und nichtbinäre Menschen im Kontrast zu den Werten von heterosexuellen cis-geschlechtlichen Männern, die keine Behinderung oder chronische Erkrankung sowie keine Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit angegeben haben.

Insgesamt geben 36% der befragten Beschäftigten an, während ihrer Zugehörigkeit zu der aktuellen Hochschule oder Forschungseinrichtung sexuell belästigt worden zu sein. Es lassen sich deutliche Unterschiede in den Prävalenzwerten von sexueller Belästigung feststellen. 44% der Frauen, der Personen, die sich als LGBTQ+ identifizieren, sowie Personen mit einer Behinderung oder chronischen Erkrankung berichten über Erfahrungen mit sexueller Belästigung im Rahmen ihrer Beschäftigung. Unter den nichtbinären Personen trifft dies auf 45% der Teilnehmenden zu. Aus der Gruppe der heterosexuellen cis-geschlechtlichen Männer, die keine Behinderung oder chronische

² Es waren Mehrfachnennungen in den Antwortkategorien möglich, darum addieren sich die Prozentwerte in der Summe nicht auf 100%. Es ist zu beachten, dass ggf. Statusrollenüberschneidungen möglich sind. Beispielsweise kann ein/e Täter*in gleichzeitig ein/e „Kolleg*in“ als auch ein/e „Ex-Partner*in“ sein.

Erkrankung nannten und sich auch nicht zu einer ethnischen Minderheit zählen, geben 22% der Befragten an, sexuelle Belästigung erlebt zu haben.

Abbildung 5 Prävalenz der Gewalterfahrungen von Beschäftigten



Quelle: Lipinsky et al. (2022). UniSAFE Survey. Eigene Berechnungen (Total n = 17.884, cis-hetero Männer n = 4.385, Menschen mit Behinderung n = 2.002, nichtbinäre Menschen n = 284, LGBTQ+ n = 1.675, Frauen n = 11.576, ethnische Minderheit n = 804). Die genauen Werte dieser Grafik sind in Tabellenform dem Anhang beigefügt.

Die Prävalenzraten der sexualisierten Gewalterfahrungen liegen in der Gruppe der Beschäftigten unter den Werten der Studierenden. Dennoch bestehen deutliche Unterschiede zwischen den heterosexuellen cis-geschlechtlichen Männern, die keine Behinderung oder chronische Erkrankung angaben und sich auch nicht zu einer ethnischen Minderheit zählen (1%), und Frauen sowie LGBTQ+ mit jeweils 3%, Personen mit einer Behinderung oder chronischen Erkrankung (4%) und nichtbinären Personen mit 6%.³

Obwohl seit Jahren gesamtgesellschaftlich eine steigende Toleranz gegenüber gleichgeschlechtlichen Lebensformen erkennbar ist (Monro, 2019), berichten Teilnehmende der qualitativen Interviewstudie von einer Normalisierung queer-feindlicher Sprachverwendung aufgrund der erhöhten Sichtbarkeit. Sexualisierte und homophobe Abwertungen, insbesondere wenn diese von vorgesetzten bzw. statushohen Personen geäußert werden, beeinflussen die Grenzen des Sagbaren und können dadurch zu einer Normalisierung von homophoben Herabsetzungen in der Hochschule beitragen.

³ Alle Werte stehen im Detail in einer Tabelle im Anhang zur Verfügung.

Homophobie und Sexismus sind auf jeden Fall sehr präsent. Bei mehreren Gelegenheiten habe ich Äußerungen vonseiten der Professorenschaft erlebt, die sich direkt auf das Geschlecht oder die sexuelle Orientierung bestimmter Personen bezogen haben. Es sind oft [...] kleine Anmerkungen oder kleine Kommentare oder kleine Witze, die da eingeworfen werden, aber es sagt trotzdem viel darüber aus, wie manche Leute denken. (Student, schwuler Mann, 18-24 Jahre)

Die Grenzen zwischen einer „flapsig“ gemeinten abwertenden Bemerkung und einem als beleidigend erlebten Übergriff sind häufig fließend. Das Empfinden, ob es sich bei einem Witz oder Kommentar um eine unangemessene Abwertung einer Personengruppe handelt, ist einerseits von der Aufmerksamkeit der beteiligten Personen gegenüber dem Thema abhängig, und andererseits kann sich die Bewertung der Situation selbst nach einiger Zeit rückblickend verändern. Fest steht, dass wiederholte verbale Grenzverletzungen am Arbeitsplatz schwerwiegende Konsequenzen für das Arbeitsklima und die (wissenschaftliche) Zusammenarbeit als auch das Verhalten von Nachwuchswissenschaftler*innen und das psycho-soziale Wohlbefinden von Betroffenen und Zeug*innen haben. In einer US-amerikanischen Studie wurden ein toxisches Arbeitsklima und Führungsversagen durch Fälle von sexueller Belästigung als entscheidende Faktoren genannt, warum Forschende die Wissenschaft verlassen (Hall, 2023).

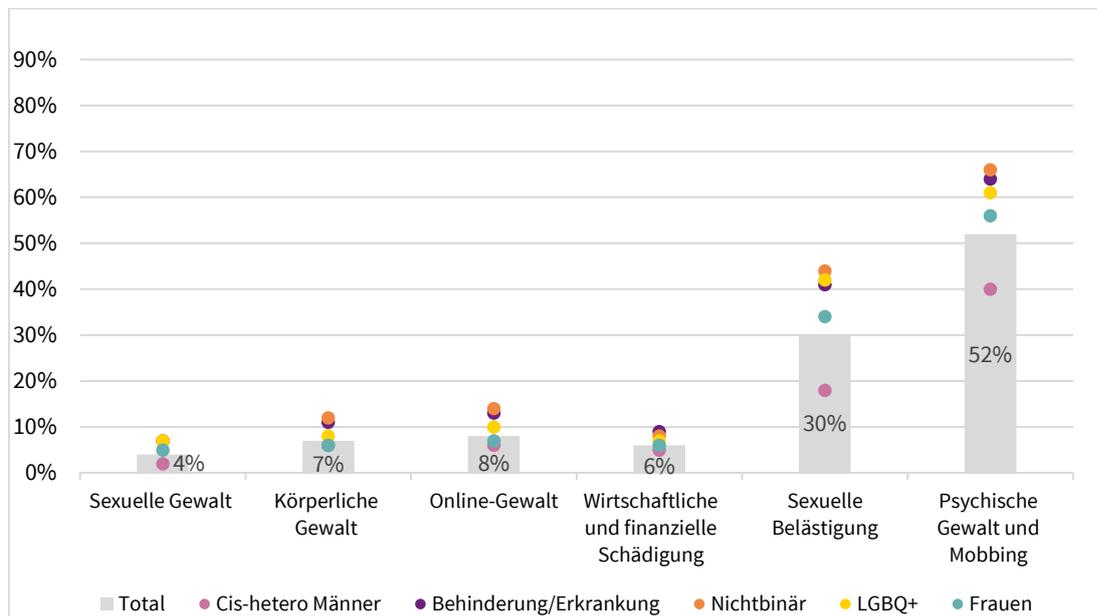
Die signifikant höheren Anteile an Gewalterfahrungen unter nicht-heterosexuellen Menschen, Frauen, nichtbinären Personen, Menschen mit Behinderung oder chronischer Erkrankung zeigen sich in den quantitativen UniSAFE-Befragungsdaten als auch in der Interviewstudie in ähnlicher Weise für Personen, die sich einer ethnischen Minderheit zuordnen sowie für internationale Beschäftigte und Studierende.⁴ Auch für Personengruppen, die bestimmte normative Geschlechterrollenerwartungen ihres Umfeldes in der Wissenschaft nicht erfüllen, ist belegt, dass sie trans*- beziehungsweise homofeindlichen Übergriffen ausgesetzt sind.

Ich hatte eine Kollegin, die transgender war. [...] Sie hatte in ihrem ersten Jahr eine Menge Probleme, weil sie dabei war, ihr Geschlecht zu ändern. Und nach einem Jahr an der Fakultät meldete sie sich ab. Sie wurde von den Studierenden verspottet. Sie wurde von den Lehrkräften lächerlich gemacht [...], sie wurde an der Fakultät nicht akzeptiert. Sie hatte eine Menge Probleme und sie hat sich abgemeldet. Sie ist nicht länger eine Kollegin. (Postdoktorandin, Frau, 30-39 Jahre)

Diese Menschen sind unter anderem verbalen und Übergriffen und Belästigung von statusniedrigeren, statushöheren als auch statusgleichen Personen ausgesetzt. Die Anteile nichtbinärer Menschen (3,5%) und nicht-heterosexueller Personen (26%) liegen unter den Studierenden, die an der Befragung teilgenommen haben, deutlich höher als unter den Beschäftigten mit 1,6% respektive 10%.

⁴ Wir definieren „international“ als Personen, die aus dem Land, in dem sie ihre höchste Qualifikation erworben haben, in ein anderes Land, d. h. in das jetzige Land, gezogen sind, um dort zu studieren oder zu arbeiten, Lipinsky et al. 2023. UniSAFE-Survey Questionnaire. Language Version: German, S. 26.

Abbildung 6 Prävalenz der Gewalterfahrungen von Studierenden



Quelle: Lipinsky et al. (2022). UniSAFE Survey. Eigene Berechnungen (Total n = 24.090, Cis-hetero Männer n = 4.461, Menschen mit Behinderung n = 2.449, Nichtbinär n = 832, LGBTQ+ n = 6.041, Frauen n = 16.539). Die genauen Werte dieser Grafik sind in Tabellenform dem Anhang beigelegt.

Auch geben die qualitativen Interviews Aufschluss darüber, inwieweit geschlechtsbezogene Gewalterfahrung mit Abwertung und Frauenfeindlichkeit zusammenhängt, obschon es aufgrund der geringen Anzahl nichtbinärer Menschen unter den Interviewten nicht möglich war, deren Situation ausführlich aufzubereiten. Sexistische Verhaltensweisen und die damit verbundene psychische Gewalt in den qualitativen Interviews betraf hauptsächlich Frauen. Die Befragten beschreiben, dass Frauen und Männer bei Treffen völlig unterschiedlich behandelt werden, einschließlich unangemessener und unfairer Bemerkungen über ihr Aussehen oder ihre Kompetenzen:

Ich schaute mir an, wie mein Direktor die anderen Teammitglieder behandelte. Und da konnte ich deutlich erkennen, dass es ein Muster gab. Jedes Mal, wenn eine Frau ihm in einer Sitzung widersprach, wurde sie heftig angegriffen, zurechtgewiesen und verunglimpft. Wenn ein Mann ihm widersprach, hörte er sich die Kritik an, machte immer viel mehr Komplimente und äußerte sich wirklich sehr positiv über die Arbeit eines Mannes, [...] die Arbeit von Frauen wurde stark kritisiert. (Nicht-akademisches Personal, weiblich, Alter 50-59)

An keiner Stelle der Interviewstudie von UniSAFE wurde die Gewaltbetroffenheit von heterosexuellen cis-geschlechtlichen Männern ohne Behinderung oder chronische Erkrankung, ohne Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit problematisiert. In keiner der bisherigen Auswertungen der quantitativen Umfragedaten lag ein Wert der Gewaltexposition dieser Gruppe oberhalb von einem Prävalenzwert einer der Vergleichsgruppen – bis auf eine Ausnahme: körperliche Gewalt, von der männliche Studierende etwas häufiger betroffen sind als weibliche Studierende. Männer treten bei allen Gewaltformen und gegenüber allen Personengruppen, die intersektionaler Diskriminierung und sexualisierter Gewalt ausgesetzt sind, vorrangig in einer täterschaftlichen Rolle auf.

3 Auswirkungen von Gewalterfahrungen

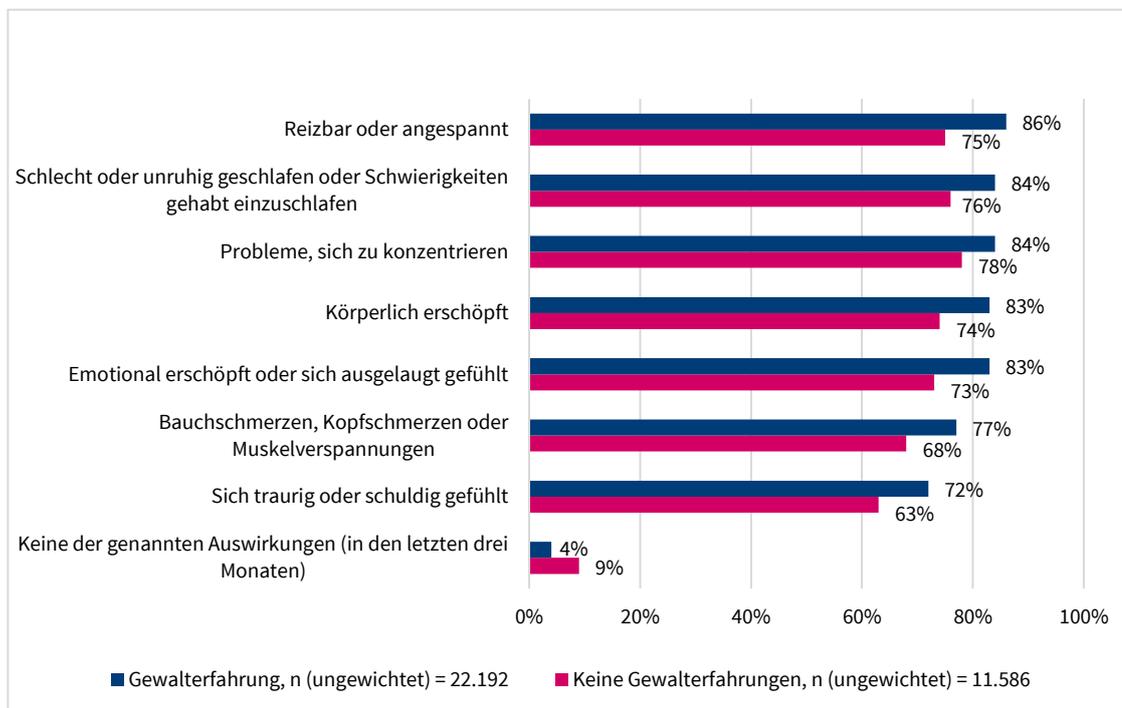
3.1 Wohlbefinden, Beruf und Studium

Um die Auswirkungen von Gewalterfahrung in der Wissenschaft zu bewerten, verwendet die UniSAFE-Umfrage insgesamt fünf Fragen: nach sozialer Ausgrenzung, Sicherheitsempfinden, Wohlbefinden, arbeitsbezogenen und studienbezogenen Auswirkungen. Hier werden die Ergebnisse und Vertiefungen aus den Fragen nach Wohlbefinden, arbeitsbezogenen und studienbezogenen Wirkungen vorgestellt.

Die UniSAFE-Umfrage operationalisierte das Wohlbefinden (körperliches und geistiges Wohlbefinden) im Zeitraum der letzten drei Monate vor dem Befragungszeitpunkt mithilfe einer angepassten Kurzversion der Items des Copenhagen Psychosocial Questionnaire (Burr et al., 2019), der die psychosoziale Belastung am Arbeitsplatz misst und aufgrund seiner weiten Verbreitung in zahlreichen Sprachversionen vorliegt. Der Fragebogen wird eingesetzt, um mögliche gesundheitliche Belastungen zu identifizieren und Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu entwickeln.

Grundsätzlich bewerten alle Befragten, die angegeben hatten, von einer der Gewaltformen betroffen zu sein, ihr Wohlbefinden für den Zeitraum der letzten drei Monate vor der Befragung in einem höheren Ausmaß schlechter als diejenigen Befragten, die keine Gewalterfahrungen genannt hatten.

Abbildung 7 Wohlbefinden in den letzten drei Monaten



Quelle: Lipinsky et al. (2022). UniSAFE Survey.

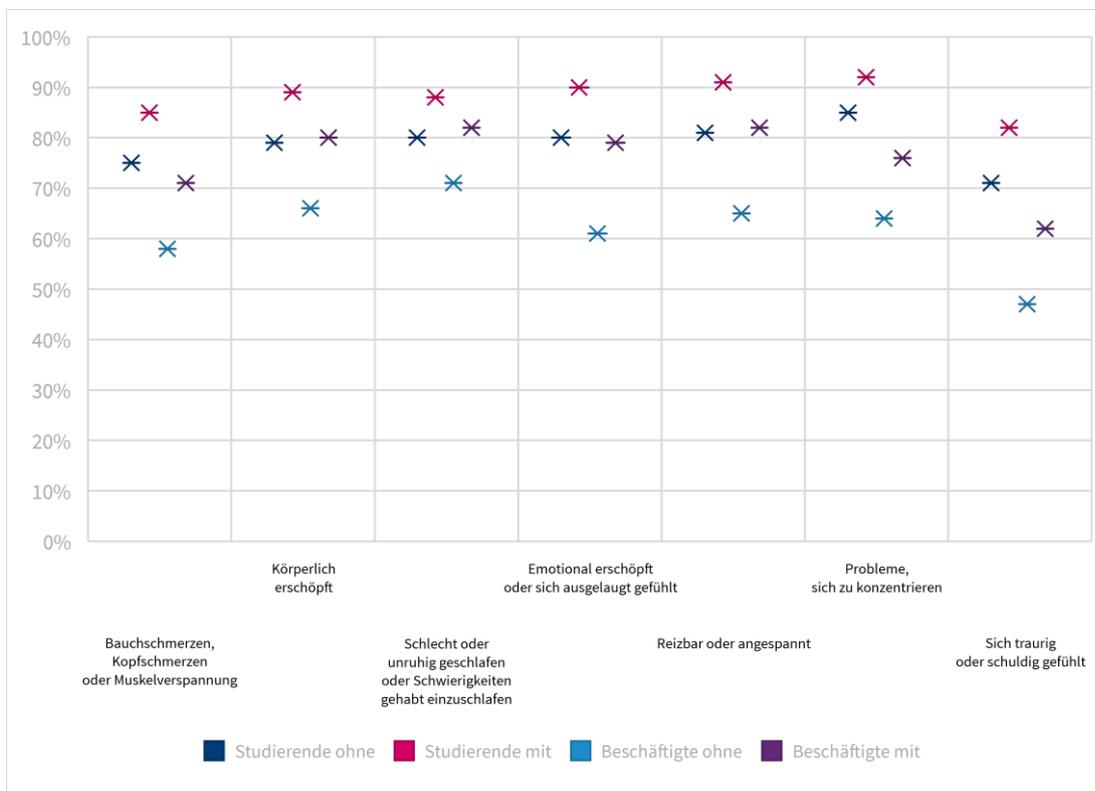
Die obige Abbildung deutet darauf hin, dass sich gewaltbetroffene Personen deutlich häufiger als reizbar oder angespannt einschätzen, zu größeren Anteilen von schlechtem Schlaf und

Konzentrationsproblemen berichten, angeben sich schlecht konzentrieren zu können und sich körperlich als auch emotional erschöpft fühlen.

Im Vergleich zwischen Studierenden und Beschäftigten zeigt sich, dass Studierende ihr Wohlbefinden tendenziell zu höheren Anteilen schlechter bewerten als die Beschäftigten. Dennoch sind Studierende weniger von sozialer Ausgrenzung betroffen, d.h. ihnen stehen mehr soziale Ressourcen zur Verfügung als den Beschäftigten, die bei der Bewältigung jeglicher Art von Gewalterfahrung eine wichtige Rolle spielen können.

Insgesamt zeigten die quantitativen Daten unter den Studierenden mit Gewalterfahrung die schlechteste Bewertung ihres psychosozialen Wohlbefindens.

Abbildung 8 Wohlbefinden mit und ohne Gewalterfahrung bei Studierenden und Beschäftigten



Quelle: Lipinsky et al. (2022). UniSAFE Survey. Eigene Berechnung (Studierende n = 10.760, Beschäftigte n = 11.302).

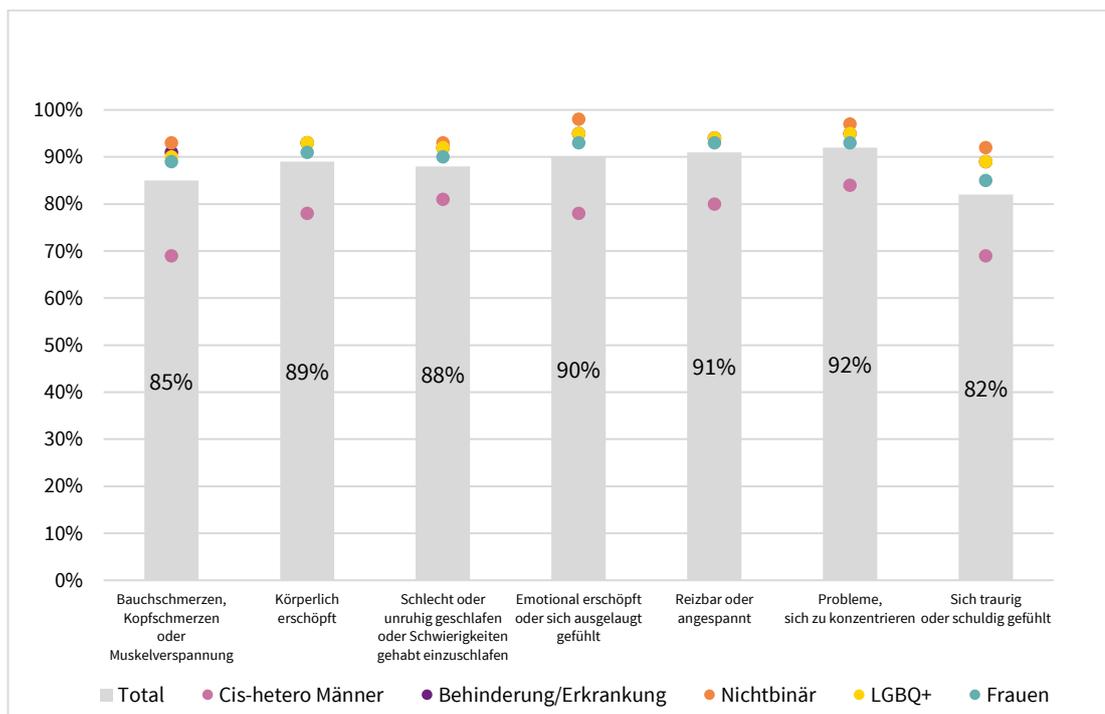
Die obige Grafik verdeutlicht die Differenzen im Bereich Wohlbefinden zwischen Studierenden und Beschäftigten in der Wissenschaft jeweils im Vergleich zwischen Personengruppen mit und ohne erklärter Gewalterfahrung. Die Daten aus dem Bereich Wohlbefinden deuten auf ein persistentes Muster hin, wobei das individuelle Wohlbefinden unter den Studierenden selbst ohne Gewalterfahrungen an der Hochschule insgesamt zum Teil schlechter eingeschätzt wird als unter den Beschäftigten mit Gewalterfahrung am Arbeitsplatz. Im Vergleich innerhalb der hier dargestellten Beschäftigtengruppen liegen die Einschätzungen zum Wohlbefinden beständig weiter auseinander als zwischen den beiden Studierendengruppen. Der größere Abstand zwischen den Beschäftigtengruppen könnte darauf hindeuten, dass Beschäftigte mit Gewalterfahrung wenige Ressourcen zur Verbesserung ihres Wohlbefindens zur Verfügung haben oder diese nicht effektiv nutzen (können). Die

insgesamt hohen Belastungswerte der beiden Studierendengruppen könnten darauf hinweisen, dass das Studium insgesamt eine hohe psychosoziale Belastungssituation darstellt, wobei sich die Studierenden mit Gewalterfahrung zu höheren Anteilen belastet einschätzen.

3.2 Vertiefte Auswertung und Einflussfaktoren auf Wohlbefinden, Beruf und Studium

Eine differenzierte Auswertung des Wohlbefindens unter den Studierenden verdeutlicht eine weitere Auffälligkeit: Die Einschätzungen fallen nicht nur zwischen den Gruppen mit und ohne Gewalterfahrung auseinander, sondern unterscheiden sich innerhalb der Studierendengruppe mit Gewalterfahrung nochmals im Vergleich der Merkmalsausprägungen mit Behinderung oder chronischer Erkrankung, der Geschlechtszugehörigkeit und nach sexueller Orientierung. Die nachfolgende Grafik zeigt die Durchschnittswerte in Prozent in Form eines grauen Balkens.

Abbildung 9 Auswirkungen auf das Wohlbefinden von Studierenden mit Gewalterfahrung



Quelle: Lipinsky et al. (2022). UniSAFE Survey. Eigene Berechnungen (Total n = 10.779; cis-hetero Männer n = 1.538; mit Behinderung n = 1.334; nichtbinäre Personen n = 452; LGBTQ+ n = 3.119; Frauen n = 7.827).

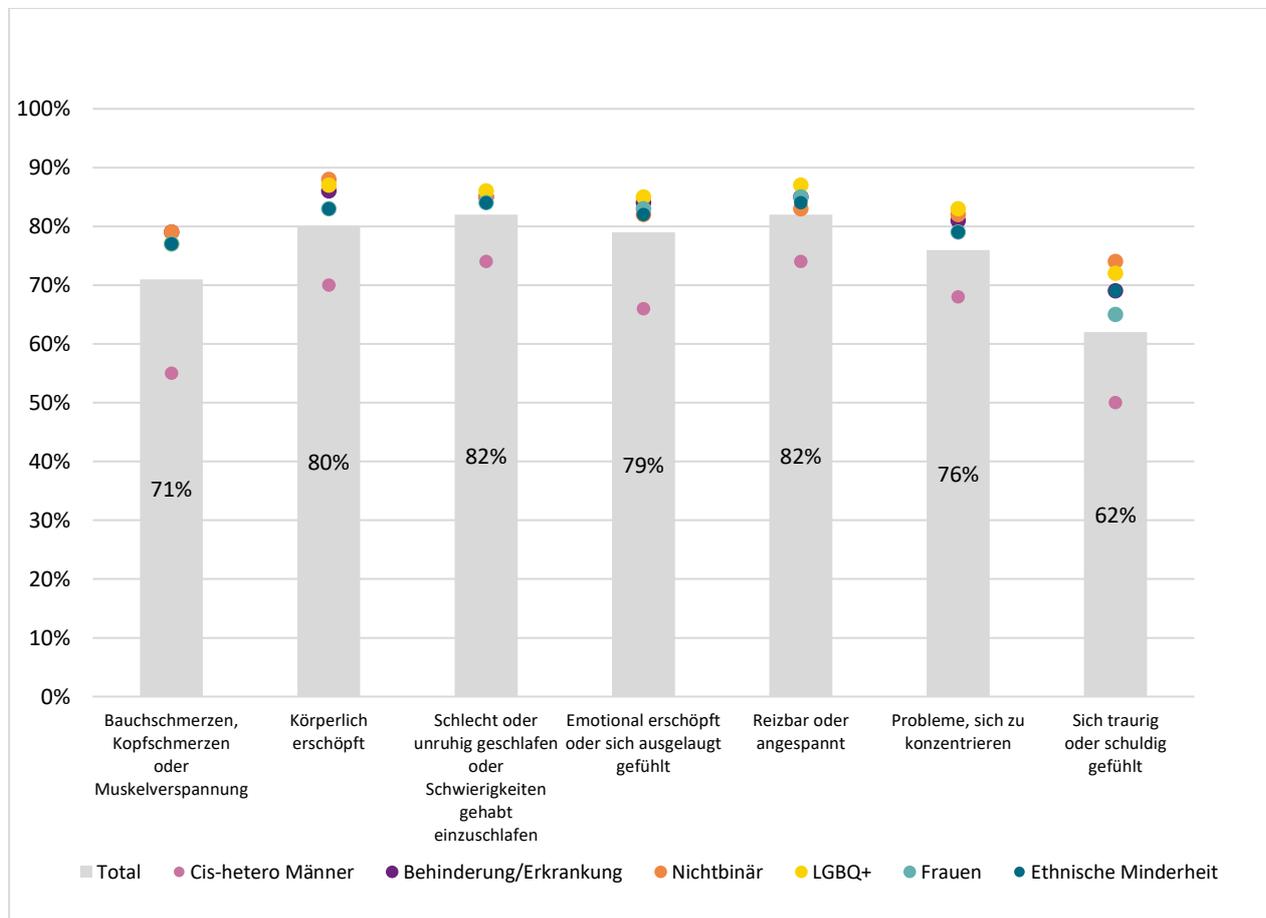
Innerhalb der Balken verdeutlichen die Durchschnittswerte für cis-geschlechtliche, heterosexuelle Männer ohne Behinderung oder chronische Erkrankung und ohne Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit, dass diese Gruppe der Studenten mit Gewalterfahrung ihr psychosoziales Wohlbefinden weniger schlecht bewertet als die dargestellten Vergleichsgruppen.

Unter den Indikatoren für das Wohlbefinden wurden von den Beschäftigten Konzentrationsprobleme (82%) und das Gefühl, gereizt oder angespannt zu sein (82%), am häufigsten genannt. Es folgen Schlafprobleme (81%) sowie körperliche und emotionale Erschöpfung (jeweils 80%). Das

Erleben von geschlechtsbezogener Gewalt erhöht die Zustimmung zu den angegebenen Symptomen nach Einschätzung der Befragten um jeweils rund 10 Prozentpunkte. Es konnten keine Unterschiede zwischen Frauen und Männern hinsichtlich der Einschätzungstendenz festgestellt werden. Bei nichtbinären Personen wurden hingegen deutlich erhöhte Werte beobachtet, auch bei den wenigen Personen, die keine Gewalterfahrung angeben.

Das Erleben von psychosozialer Belastung als eine der vielen Auswirkungen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ist in zahlreichen Studien belegt. Nur eine geringe Anzahl an Studien berücksichtigt Kontextfaktoren wie Organisationstoleranz gegenüber sexueller Belästigung. Kontextfaktoren können jedoch erheblichen Einfluss auf die Vulnerabilität beziehungsweise Resilienz ausüben (Goldberg et al., 2019).

Abbildung 10 Auswirkungen auf das Wohlbefinden von Beschäftigten mit Gewalterfahrung



Quelle: Lipinsky et al. (2022). UniSAFE Survey. Eigene Berechnungen (Total n = 11.302; cis-hetero Männer n = 2.430; mit Behinderung/Erkrankung n = 1.416; nichtbinäre Personen n = 181; LGBQ+ n = 1.121; Frauen n = 7.721, ethnische Minderheit n = 485).

Auch in der qualitativen Interviewstudie von UniSAFE finden sich Hinweise auf langfristige und nachhaltige Folgen. Die Interviewpartnerin beschreibt, wie sie sich von ihren Arbeitskolleg*innen sozial isoliert und auch soziale Distanzierung erlebt.

Ich habe eine sehr große Depression durchgemacht, die dazu geführt hat, dass ich mich sehr von anderen isoliert habe. Ich habe nicht die gleiche Geduld, ich erlebe alles als persönlichen Angriff und dann gebe ich Antworten, die manchmal nicht mit den wirklichen Umständen übereinstimmen, so dass sich die Leute auch von mir distanzieren. [...] Aber auf einer persönlichen Ebene beeinträchtigt es einen, weil niemand dich versteht [...] es scheint so, als sei es deine eigene Schuld [wenn du sexuelle Belästigung erfahren hast], niemand versteht die psychische Erkrankung, die mit Depression oder Trauma oder posttraumatischem Schock einhergeht. (Hochschulmitarbeiterin zum Zeitpunkt des Interviews, Frau, 40-49 Jahre)

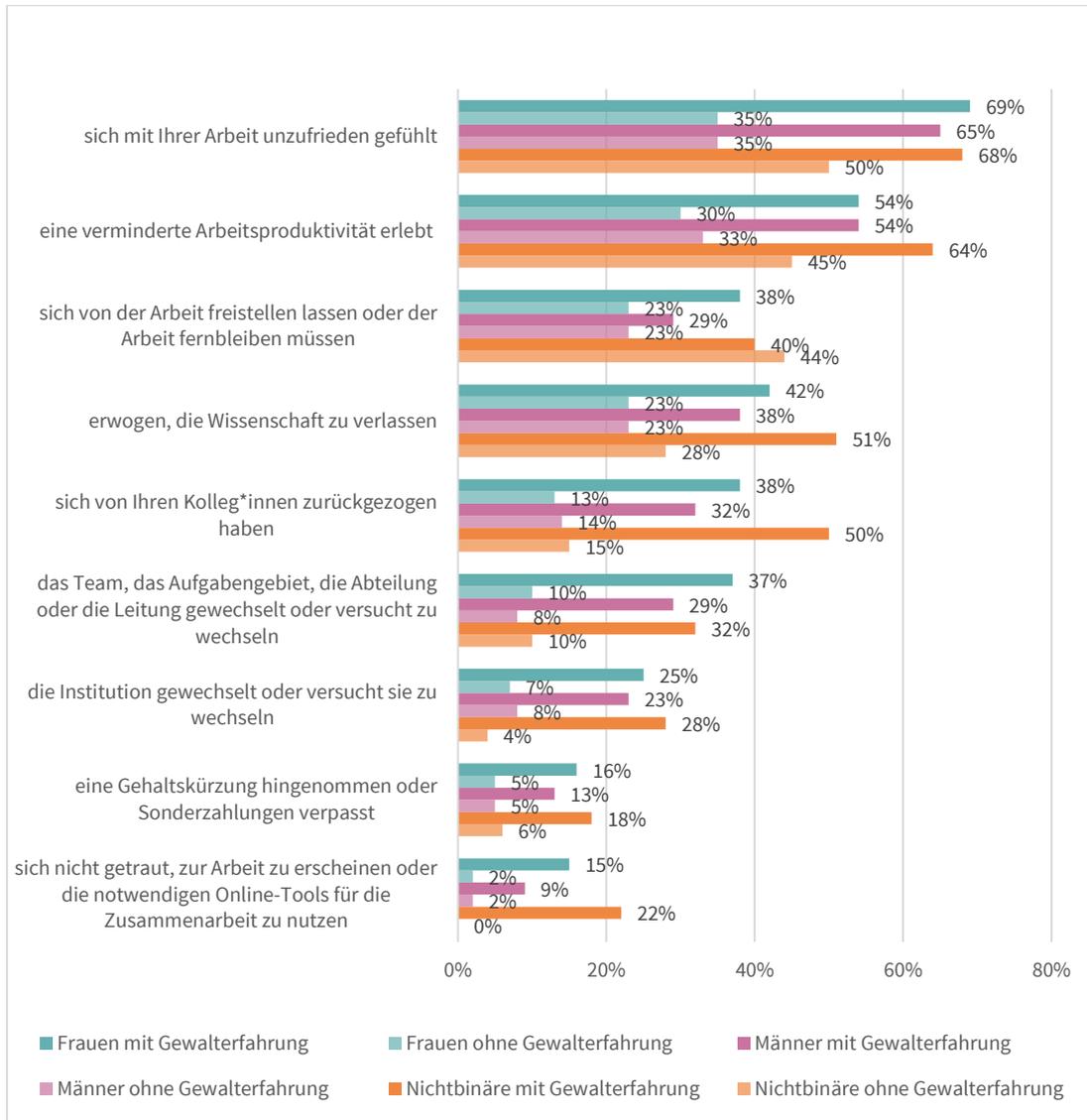
Eine soziale Distanzierung beeinflusst nicht nur das psychosoziale Wohlbefinden bzw. Arbeitsklima, sondern wird häufig weitergetragen durch eine Isolierung der Arbeitsroutinen, um nur geringe Kontaktpunkte mit den Kolleg*innen oder Vorgesetzten zu haben. Im Fall einer Assistenzprofessorin, die Beschimpfungen und beleidigendem Verhalten im Institut ausgesetzt war, wird deutlich, dass sie die eigene Isolierung im Sinne der Unabhängigkeit selbst vorantreibt und dadurch ein Gefühl der Kontrolle über die Arbeitsplatzsituation (zurück)gewinnt.

Ich kann nicht sagen, dass meine Karriere wirklich gelitten hat, weil ich in meiner Arbeit mehr oder weniger unabhängig bin. Ich verlasse mich nicht auf diese, diese Täter [EN Original: abuser], ich bin nicht von ihnen abhängig, glücklicherweise. Vielleicht hat es mich also derart beeinflusst, dass ich nicht jeden Tag glücklich zur Arbeit gehe. Aber seit ich mich von diesen Tätern isoliert habe, muss ich sagen, dass ich mich bei der Arbeit sicher fühle. (Assistenzprofessorin, Frau, 50-59 Jahre)

Auch konkrete berufsbezogene Unterschiede zwischen Personen, die Gewalterfahrungen an der Hochschule oder Forschungseinrichtung in der Befragung angegeben haben, und jenen, die keine Gewalterfahrung angaben, lassen sich nachweisen.

Nach ihrem Befinden am Arbeitsplatz gefragt, zeigen sich im Vergleich zwischen Beschäftigten, die Übergriffe erfahren haben, und solchen, die keine Gewalterfahrung angegeben haben, deutliche Unterschiede. Das gilt für alle Geschlechtergruppen gleichermaßen mit einer Ausnahme bei den nichtbinären Personen.

Abbildung 11 Arbeitsbezogene Folgen



Quelle: Lipinsky et al. (2022). UniSAFE Survey. Eigene Berechnungen (Frauen mit Gewalterfahrungen n = 7.779, Frauen ohne Gewalterfahrungen n = 2.155, Männer mit Gewalterfahrungen n = 3.401, Männer ohne Gewalterfahrungen n = 1.683, nichtbinäre Personen mit Gewalterfahrungen n = 179, nichtbinäre Personen ohne Gewalterfahrungen n = 40).

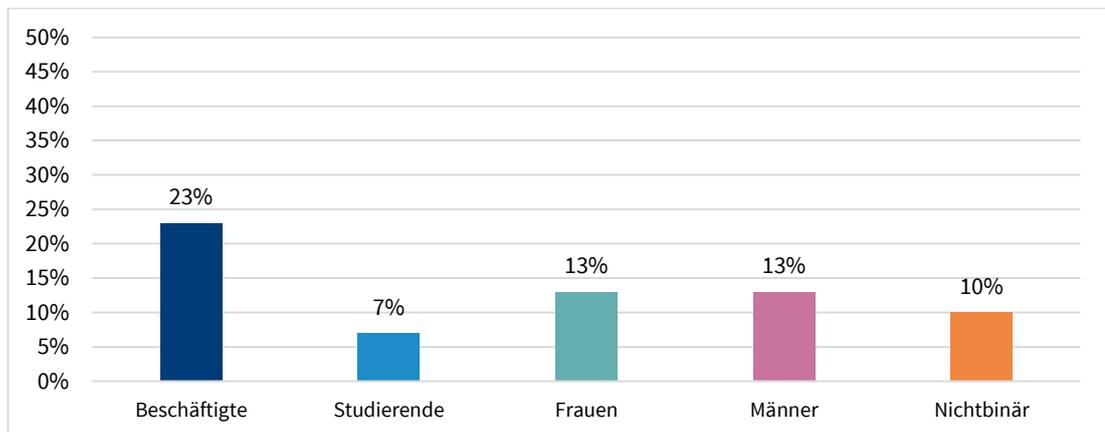
Die Befragten schätzen ihre Zufriedenheit mit der Beschäftigungssituation deutlich negativer ein, wenn Gewalterfahrungen vorliegen. Von den Personen mit Gewalterfahrung sagen jeweils mehr als die Hälfte der Befragten, dass sie sich als weniger produktiv erleben. Jeweils etwa vier von zehn gewaltbetroffenen Frauen sagen, sie hätten erwogen die Wissenschaft zu verlassen, hätten der Arbeit fernbleiben müssen, hätten sich von den Kolleg*innen zurückgezogen oder versucht innerhalb der Einrichtung den Arbeitsplatz zu wechseln.

4 Meldeverhalten

4.1 Gruppenspezifisches Meldeverhalten im Vergleich

Die Frage, wer Vorfälle meldet, wurde in der Web-Befragung wie folgt beantwortet: Insgesamt meldeten 13% der Befragten, die eine der sechs Formen von geschlechtsbezogener Gewalt erlebt hatten, den Vorfall/ die Vorfälle gegenüber Vorgesetzten, Beratungsstellen, Beschwerdestellen oder anderen Stellen. Die Differenzen im Meldeverhalten sind zwischen den Geschlechtern nicht signifikant unterschiedlich. Auffallend sind die Unterschiede zwischen der Gruppe der Beschäftigten und den Studierenden: Bei den Beschäftigten lag dieser Anteil bei 23%, bei den Studierenden hingegen nur bei 7%.

Abbildung 12 Wer meldet Vorfälle?



Quelle: Lipinsky et al. (2022). UniSAFE Survey. Prozentangaben (gewichtet), n (ungewichtet) gesamt = 21.678, Beschäftigte n = 11.164, Studierende n = 10.514, Frauen n = 15.344, Männer n = 5.692, nichtbinäre Personen n = 625.

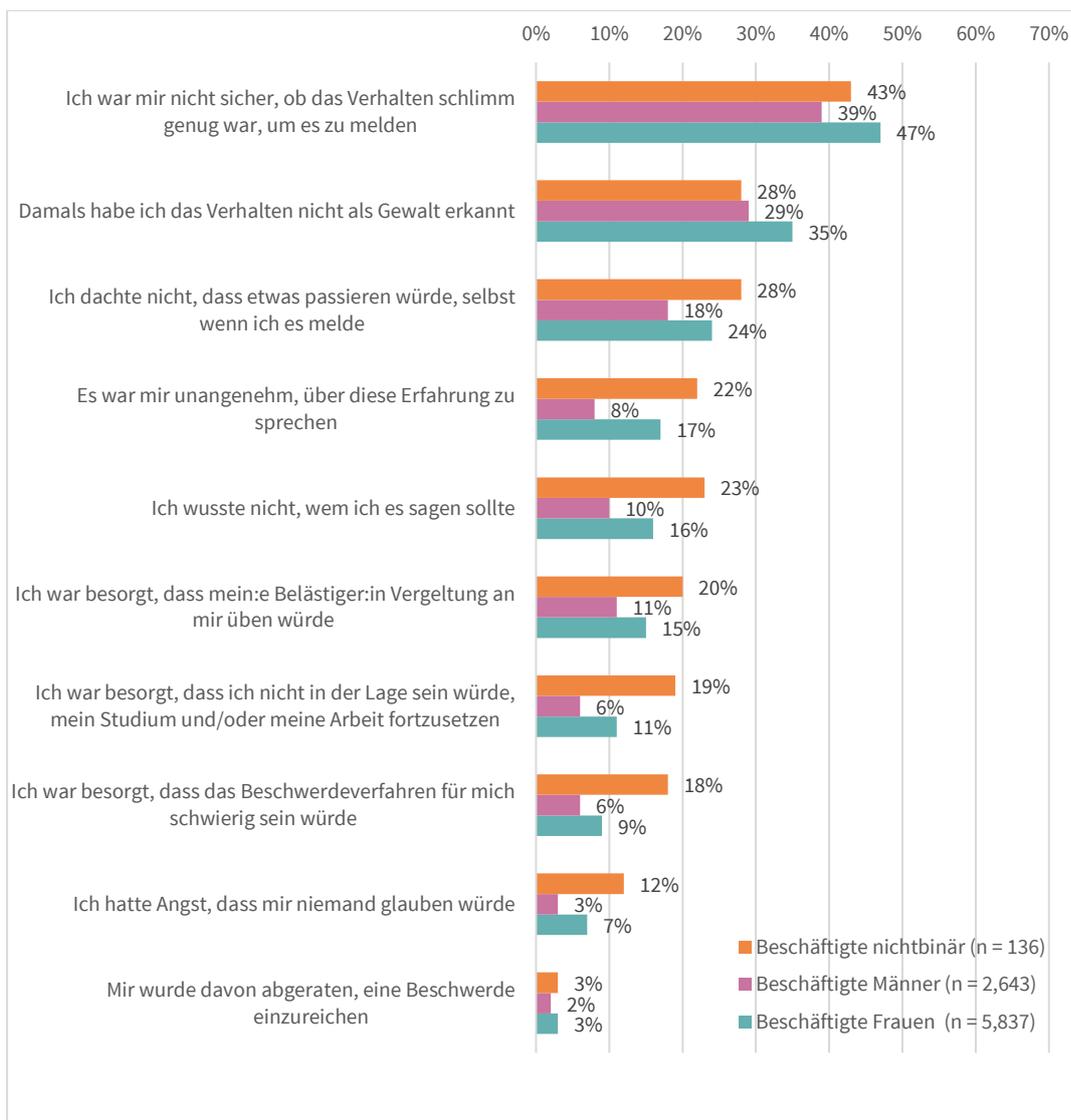
Die Ergebnisse der UniSAFE-Umfrage legen für die Untergruppe der wissenschaftlichen Beschäftigten nahe, dass der Anteil der Meldungen parallel mit der Höhe der beruflichen, wissenschaftlichen Position kontinuierlich ansteigt. Für Menschen in höheren wissenschaftlichen Positionen ist es also wahrscheinlicher, dass sie von vorhandenen Beratungs- und Beschwerdestrukturen Gebrauch machen als für Personen in niedrigeren wissenschaftlichen Positionen, die irgendeine der sechs Formen von geschlechtsbezogener Gewalt erlebt haben.

Unter den Gründen für ihr Schweigen über geschlechtsbezogene Gewalt gab nahezu die Hälfte der betroffenen Frauen (47%) an, dass sie unsicher waren, ob das Verhalten schwerwiegend genug war, um es zu melden. Ein weiterer häufiger Grund für die Nichtanzeige war, dass die Betroffenen das Verhalten zum Zeitpunkt des Vorfalls nicht immer als Gewalt erkannten. Dies trifft auf insgesamt 31% der Betroffenen zu. Nach Geschlecht differenziert trifft dies auf 35% Frauen, 29% Männer und 28% der nichtbinären Personen zu.

4.2 Vertiefte Auswertung und Einflussfaktoren auf das Meldeverhalten

Obwohl Beschäftigte einen Vorfall mit höherer Wahrscheinlichkeit einer Beratungs- oder Beschwerdestelle melden als Studierende, gilt auch für Beschäftigte, dass nur etwa einer von vier Vorfällen gemeldet wird. Die Begründungen, warum ein Übergriff nicht gemeldet wird, sind vielfältig und weisen auf Deutungsunsicherheiten gegenüber z.T. ambivalentem Verhalten, wenig Zutrauen in die Wissenschaftseinrichtung und Sorge vor Vergeltung seitens der Täter*in hin.

Abbildung 13 Gründe, Gewalterfahrungen nicht zu melden nach Geschlecht



Quelle: Lipinsky et al. (2022). UniSAFE Survey.

Die Kontaktaufnahme mit einer Beratungsstelle in der Hochschule oder Forschungseinrichtung oder gar das Einleiten einer Beschwerde sind mit zahlreichen Unsicherheiten verbunden. Die betroffenen Personen wählen häufig die Strategie des Schweigens, die sie vor sozialer Isolation, vor weiteren gezielt schädigenden Reaktionen der Täter*innen als auch vor einem Kontrollverlust

während des Beschwerdeverfahrens schützt. Besonders verbreitet ist „self-silencing“, wenn eine hohe (reale oder empfundene) Machtdifferenz zwischen Täter*in und gewaltbetroffener Person besteht (Pilinkaite Sotirovic et al., 2024), wenn übergreifende Verhaltensweisen in einem spezifischen Kontext als „normal“ angesehen werden oder der Einrichtung eine faire Handhabung von Vorfällen nicht zugetraut wird.

Man hört diese Geschichten, in denen die Leute sagen [...], dass man sich eigentlich darüber beschweren sollte, aber die Leute sagen: "Ja, aber das würde nichts ändern". Und es wäre nur schlecht für mich und meine Karriere. Also schweigen die Leute [...], um sich selbst zu schützen. (Assoziierte Professorin zum Zeitpunkt des Interviews, Frau, 40-49 Jahre)

Die psychischen, sozialen, beruflichen und finanziellen Kosten einer Beschwerde zahlen die Betroffenen. Die Einflussfaktoren auf eine Berufslaufbahn in der Wissenschaft gehen weit über das konkrete Anstellungsverhältnis hinaus. Eine Karriere lebt von fachlicher Vernetzung, Reputation eines Instituts, von technischen Möglichkeiten an einem Lehrstuhl und dem Zugang zu Datenbeständen – zahlreiche Faktoren, die von informellen Institutionen abhängen. Im Zusammenhang mit der Meldung von Übergriffen sind Mechanismen des „self-silencing“ auch bei Personengruppen zu finden, die an der Hochschule aufgrund ihrer sexuellen Orientierung oder Hautfarbe marginalisiert werden.

Rassifizierung und ethnische Zugehörigkeit können sich auf das Arbeitsklima auswirken, da rassistische Vorurteile und Stereotypen dazu führen, dass die Menschen ihr Verhalten anpassen, einerseits um kulturelle stereotype Vorstellungen zu durchbrechen, andererseits um den Fokus auf professionelle Rollenerwartungen zu legen. Hypervisibilität, wie sie schwarze Wissenschaftler*innen in einem weiß-dominierten Hochschulkontext erleben, lässt einige von ihnen besonders vorsichtig gegen stereotype Vorstellungen vorgehen. Diese wird als notwendig, aber einschränkend erlebt (Situationskontrolle).

Früher habe ich mich sicher gefühlt, weil ich mir viele Grenzen gesetzt habe, z.B. habe ich versucht, nicht zu lächeln, um nicht zu zu sein. Wissen Sie, weil ich das Gefühl habe, [dass mein Kollegium dachte], weil ich Latina und schwarz bin, brauche ich einen europäischen Pass. [...] Deshalb gehe ich normalerweise nicht mit meinen Kollegen aus, um Bier zu trinken oder so etwas, nur gelegentlich, und ich trinke nicht mit ihnen, wissen Sie, ich kann nicht ganz ich selbst sein oder frei sein oder mich selbstbewusst fühlen, weil ich nicht falsch verstanden werden möchte. (Doktorandin, Frau, 30-39 Jahre)

Sexistische und rassistische Vorurteile vermischten sich oft in einem normalisierten und legitimierten Diskurs in den wissenschaftlichen Institutionen. Die Überschneidung von Geschlecht und Rassifizierung zeigte sich auch in der Sexualisierung von Studentinnen, die einer ethnischen Minderheit angehören.

*Auf meiner Seite gab es keine weißen, christlichen, blonden, blauäugigen Doktorandinnen, nein, wir waren alle ein wenig braunhäutige Frauen aus wirtschaftlich weniger entwickelten Ländern. Vom ersten Moment an schien die Atmosphäre in der Gruppe sehr frauenfeindlich zu sein, denn ich hörte, wie meine Kommiliton*innen sagten, dass alle Frauen entweder Huren oder Esel seien, und ich dachte: „In welche Kategorie gehörst du, hübsches Mädchen? Du schreibst eine Doktorarbeit, also musst du eine Hure sein“ [...] Sie finden sich also in diesem Umfeld wieder, mit Ihrem Marie-Curie-Stipendium [...] Nach drei Monaten wollte ich weg“ (Forscherin, Frau, 40-49 Jahre)*

Es kann festgehalten werden, dass manche Personengruppen eher und wahrscheinlicher von bestehenden Beratungs- und Beschwerdeangeboten profitieren als andere Gruppen. Die Hürden gegenüber Zugängen zu Unterstützung und die möglichen Folgekosten (beruflich wie psychosozial) sind nicht gleich verteilt.

5 Vergleich mit weiteren Prävalenzstudien aus der Wissenschaft (international)

Nach einer Bewertung der Vergleichsmöglichkeiten ausgewählter Kennzahlen fiel die Wahl auf einen Vergleich mit der Studierendenbefragung von 2019 der Association of American Universities (AAU) „Campus Climate Survey on Sexual Assault and Sexual Misconduct“ (Cantor et al., 2020; Cantor et al., 2015; Kaasa et al., 2016) sowie der zweiteiligen Studie der irischen Higher Education Authority HEA von 2022, „National Survey of Staff Experiences of Sexual Violence and Harassment in Irish Higher Education Institutions“ und „National Survey of Student Experiences of Sexual Violence and Harassment in Irish Higher Education Institutions“ (MacNeela et al., 2022a, 2022b).⁵

An dieser Stelle soll beispielhaft auf die Operationalisierung von sexueller Orientierung und die Aufbereitung der Daten dazu hingewiesen werden. Bei der Operationalisierung von sexueller Orientierung gibt es geringfügige, aber nicht zu vernachlässigende Unterschiede zwischen allen drei Studien. Die UniSAFE-Umfragestudie operationalisierte das Konstrukt „sexuelle Orientierung“ im Fragebogen mithilfe der Kategorien: Asexuell; Bisexuell; Heterosexuell; Homosexuell; Queer; Eine nicht aufgeführte sexuelle Orientierung; Ich möchte keine Angaben dazu machen. Die AAU-Studie 2019 verwendete darüber hinaus die Kategorie „Questioning“ sowie ein Freitextfeld, wobei Mehrfachnennungen erlaubt waren. Die irische HEA-Studie von 2022 fragte im Kontrast zu UniSAFE in beiden Teilstudien nach „gay“ und „lesbian“ nicht aber nach „homosexual“. Bei der Datenzusammenfassung für die Darstellung der Ergebnisse wurden in den drei Studien unterschiedliche Antwortkategorien für die Auswertungen zusammengefasst. Um einen sinnvollen Vergleich zwischen den drei Studien zu ermöglichen, wurden die Angaben darum in einer binären Form als „LGBQ+“ und „heterosexuell“ vereinfachend zusammengefasst.

Bei den Studierenden Daten ist in den Angaben zur sexuellen Orientierung eine Anteilsspanne zwischen 30% und 19% für die nicht-heterosexuellen Befragungsteilnehmenden zu beobachten.

⁵ Eine ausführliche Darstellung methodischer Hinweise zum Vergleich der internationalen Prävalenzstudien befindet sich im Anhang, Kapitel 7. Eine ausführliche Tabelle zum Vergleich der soziodemografischen Eigenschaften der Studienteilnehmenden befindet sich in Kapitel 7.1 des Anhangs.

Tabelle 1 Übersicht über ausgewählte soziodemografische Angaben der Vergleichsstudien

| Studie/Umfrage | Geschlechtsidentität | | | | | | | Sexuelle Orientierung | | | | Behinderung/chronische Erkrankung | | | | | | | |
|------------------|----------------------|--------|--------------|--------|--------------|-----------------|--------------|--------------------------------------|--------------|--------------------|--------------|-----------------------------------|--------------|------------------|--------------|---------------------------|--------------|--------------------------------------|--------------|
| | Gesamt n= | Frauen | Gesamt n= | Männer | Gesamt n= | Nicht- binär | Gesamt n= | Keine Angabe/ Keine Antwort | Gesamt n= | Hetero- sexuell | Gesamt n= | LGBQ+ | Gesamt n= | Behinder- ung | Gesamt n= | keine Behin- derung | Gesamt n= | Keine Angabe/ Keine Antwort | Gesamt n= |
| HEA-Studierende | 7.901 | 76,6% | 6.501 | 20,8% | 1.640 | 2,1% | 167 | 0,6% | 43 | 70% | . | 30% | . | 19,3% | . | 76,6% | . | 4,2% | . |
| HEA-Beschäftigte | 3.516 | 68,8% | 2.399 | 30,1% | 1.059 | 0,5% | 18 | 1,1% | 40 | 88% | . | 12% | . | 6,3% | . | 91,1% | . | 2,6% | . |
| AAU | 181.752 | 59,5% | 108.179 | 38,2% | 69.350 | 1,7% | 3.010 | 0,6% | 1.130 | 81% | 145.807 | 19% | 35.143 | 26,9% | 46.901 | 73,0% | 126.557 | . | . |
| UniSAFE | 42.186 | 67% | 28.214 | 30% | 12.762 | 3% | 1.154 | . | . | 81% | 32.547 | 19% | 7.762 | 11% | 4.476 | 89% | 36.800 | . | . |

Quellen: HEA-Studierendenumfrage (2022): Tabellen 12.1, 12.3, 12.7 (S. 48-52); HEA-Beschäftigtenumfrage (2022): Tabellen 11.1, 11.4, 11.7 (S. 40-44), AAU-Umfrage (2019): Table 4 (S. A7-3), UniSAFE (2022): D4.3 Tabelle 96 (S. 325)

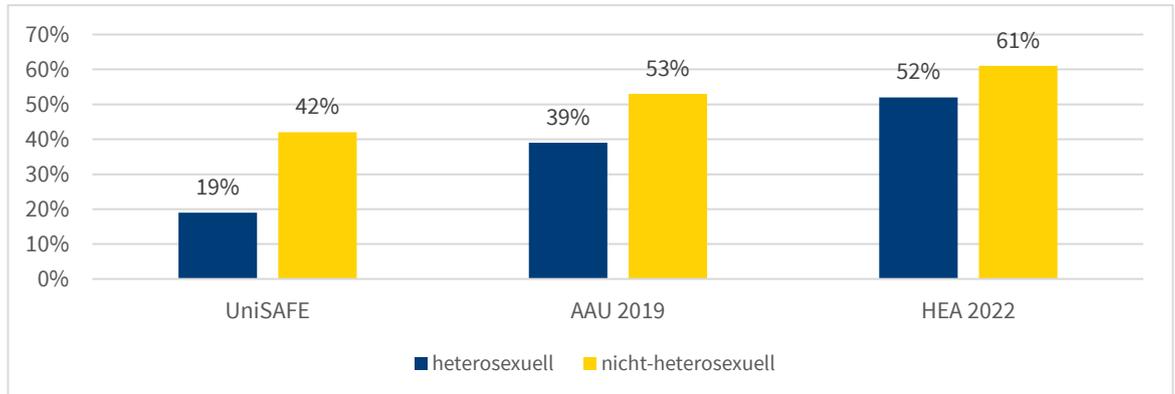
Den höchsten Anteil an Studierenden, die sich nicht der Kategorie „heterosexuell“ zuordnen, verzeichnet die irische Studierendenbefragung der HEA von 2022 (n = 7.901) mit einem Anteil von 30%. 70% der teilnehmenden Studierenden ordnen sich der Kategorie „heterosexuell“ zu. Zudem weist die Studienkohorte mit 20,8% einen im Vergleich zu den anderen beiden Studien eher geringen Anteil an männlichen Studienteilnehmern auf. Unter den Beschäftigten der HEA-Studie ordnen sich 88% der Studienteilnehmenden einer heterosexuellen Orientierung zu. Eine vergleichbare Datenlage zeigt sich, wenn die UniSAFE-Befragungsdaten zwischen Studierenden und Beschäftigten aufgeteilt werden: Unter den Studierenden (n = 23.188) weisen sich 74% der Teilnehmenden als heterosexuell aus. Auf 26% der Teilnehmenden trifft diese nicht zu. Unter den Beschäftigten (n = 17.121) liegt der Anteil heterosexueller Teilnehmer*innen bei 90% und nur 10% ordnen sich den Kategorien LGBTQ+ zu. Die AAU-Studie von 2019 beinhaltet ausschließlich Daten von Studierenden (n = 181.752), von denen 81% die Antwortkategorie heterosexuell gewählt haben und 19% dies nicht taten. Für Beschäftigte liegt also eine reduzierte Vergleichsgrundlage aus nur zwei Studien vor, da neben UniSAFE nur die irische HEA-Studie auch Daten von Beschäftigten in Hochschulen und Forschungseinrichtungen erhoben hat.

Andere Umfragestudien unter Beschäftigten bieten konzeptionell noch weniger Vergleichsparameter, beispielsweise durch eine zeitliche Beschränkung der Prävalenzfragen auf einen Zeitraum der letzten drei Monate. Aufgrund andersgearteter Studienansätze, beispielsweise in der Operationalisierung einzelner Gewaltprävalenzen als auch bei den soziodemografischen Variablen, sind direkte Vergleiche nur unter Vorbehalt in eingeschränktem Maße möglich.

Die nachstehende Grafik zeigt die Prävalenzwerte sexueller Belästigung unter heterosexuellen und nicht-heterosexuellen Studierenden im Vergleich zwischen den drei empirischen Studien. Während in der UniSAFE-Befragung 19% der heterosexuellen Studierenden angeben, sexuelle Belästigung an ihrer Hochschule erfahren zu haben, trifft dies in der US-amerikanischen AAU-Studierendenbefragung 2019 auf 39% und in der irischen HEA-Studierendenbefragung auf 52% der heterosexuellen befragten Student*innen zu. Der besonders hohe Wert bei der irischen Studie kann mit der Zusammensetzung der Befragungskohorte zusammenhängen, die nur zu 20% aus männlichen Studierenden besteht. Eine andere und mitunter wichtigere Erklärung der großen Unterschiede bei den Prävalenzwerten liegt in der (uneinheitlichen) Aufmerksamkeit gegenüber dem Thema der sexuellen Belästigung. Die UniSAFE-Studie wurde in Hochschulen und Forschungseinrichtungen in 15 Ländern durchgeführt. In den USA und in Irland jedoch gab es bereits vor Durchführung der Studien einen breiten Diskurs in den Hochschulen zu Diskriminierung und Übergriffen (Title IX Policy) bzw. in Irland eine nationale Initiative gegen sexualisierte Übergriffe gegenüber Studierenden. Eine hohe Aufmerksamkeit, die dem Thema entgegengebracht wird, kann mit einer hohen Prävalenzrate in Zusammenhang stehen. Dem gegenüber stehen sehr geringe Prävalenzwerte in Kontexten, in denen sexuelle Belästigung und andere Arten von Übergriffen weiterhin tabuisiert oder normalisiert sind.

Die überdurchschnittlich hohen Werte für sexuelle Belästigung gegenüber nicht-heterosexuellen Studierenden lassen auf Homo- und Queerfeindlichkeit als überkreuzende Diskriminierung in Verbindung mit sexueller Belästigung schließen.

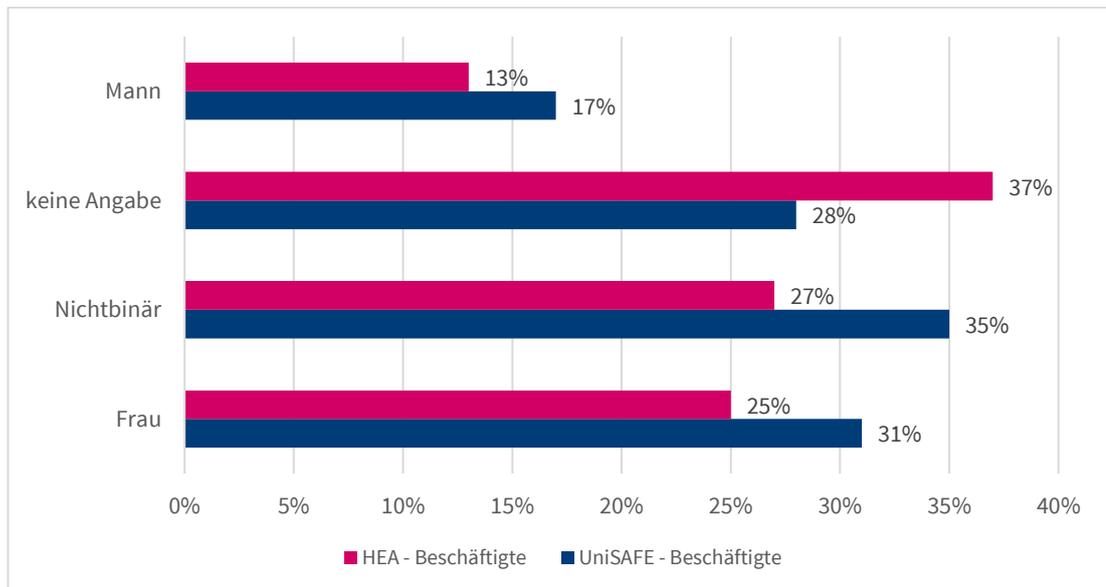
Abbildung 14 Prävalenz sexueller Belästigung von Studierenden nach sexueller Orientierung



Quelle: Eigene Darstellung auf Grundlage eigener Berechnungen und der o.g. Berichte. Bei HEA 2022 und AAU 2019 ergibt sich der Prävalenzwert aus einem Mittelwert der angegebenen Varianz für alle sexuellen Orientierungen, die nicht heterosexuell sind. (HEA: 68%-51% nicht-heterosexuell (asexuell, bisexuell, schwul-lesbisch-queer-andere, keine Angabe); AAU: 62%-37% nicht-heterosexuell (schwul-lesbisch, bisexuell, asexuell-queer-questioning-andere, 2 oder mehr Angaben, keine Angabe)).

Bei den Beschäftigten ist ein Vergleich zwischen den Daten von UniSAFE und der HEA-Studie nur auf Ebene eines bestimmten Frageitems möglich, welches Bestandteil der Prävalenzmessung von sexueller Belästigung ist.

Abbildung 15 Hat Ihnen gegenüber jemand jemals sexuell anzügliche Kommentare oder Witze gemacht, seit Sie an Ihrer Institution beschäftigt sind?



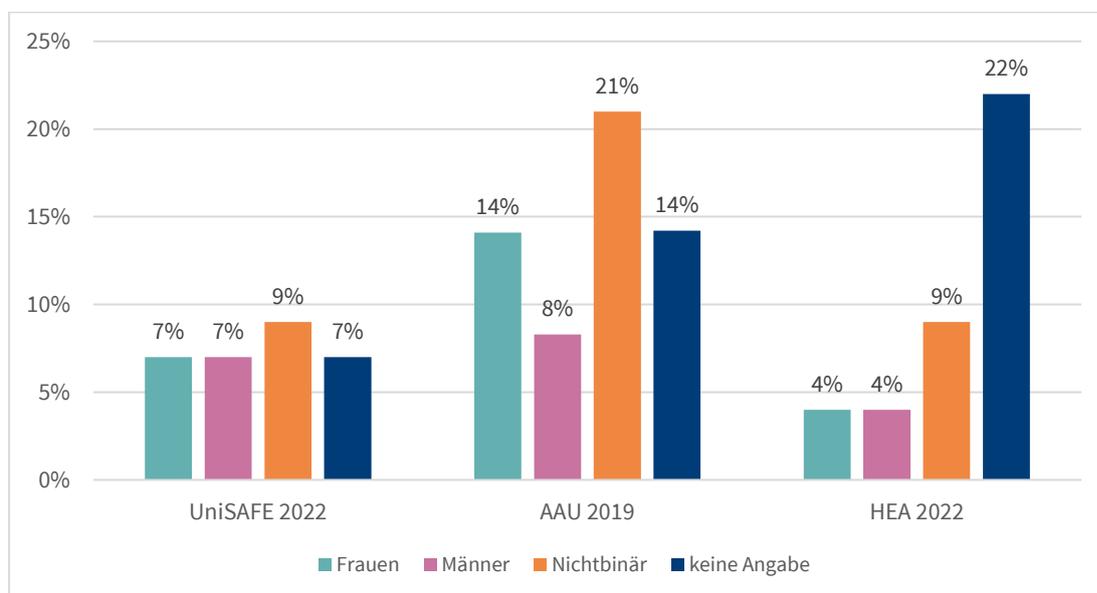
Quelle: Eigene Darstellung und eigene Berechnungen für UniSAFE. Demografische Angaben für UniSAFE: Frauen (n = 10.495), Männer (n = 5.346), nichtbinär (n = 150), keine Angabe (n = 85). Demografische Angaben bei HEA-Beschäftigtenbefragung: Frauen (n = 2.399), Männer (n = 1.059), nichtbinäre Personen (n = 18), keine Angabe (n = 40). Wortlaut des Items bei der HEA-Beschäftigtenbefragung „Repeatedly told sexual stories or jokes that were offensive to you“, (T15.20; T15.25).

Unter den Beschäftigten erlebt im Geschlechtervergleich die Gruppe der Männer im geringsten Ausmaß, dass ihnen gegenüber sexuell anzüglichen Kommentaren oder Witze gemacht werden. Unter den Beschäftigten der UniSAFE-Umfrage trifft dies auf 17% der Männer zu. In der irischen HEA-Umfrage sagen 13% der Männer, sie hätten ein solches Verhalten erlebt. Doch unter den Frauen und nichtbinären Beschäftigten sagt jeweils etwa eine von drei Befragten, dass sie sexuell anzügliche Kommentare oder Witze an ihrer Institution erlebt habe.

Aufgrund der kleinen Fallzahlen zeigt sich eine große Varianz in der Gruppe der Personen, die im Rahmen der Umfrage keine Geschlechtsangabe machten.

Im Studienvergleich zum Punkt Meldeverhalten legen die Studierendendaten dar, dass insgesamt sehr wenige Fälle von sexueller Belästigung gegenüber einer Beratungs- oder Meldestelle der Hochschule offenbart werden.

Abbildung 16 Ein Vorfall sexueller Belästigung wurde an ein Programm/eine Stelle an der Hochschule gemeldet nach Geschlecht (Studierende)

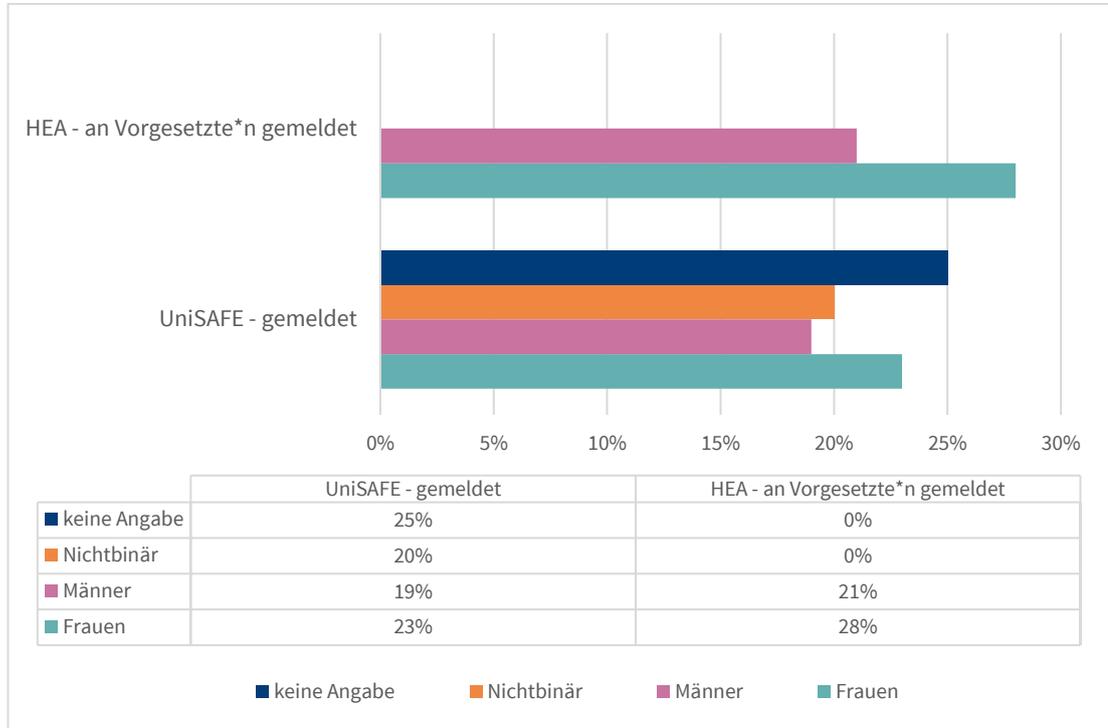


Quelle: Eigene Darstellung auf Grundlage eigener Berechnungen und der o.g. Berichte.

Während die Melderaten bei weiblichen und männlichen Studierenden in der HEA- und der UniSAFE-Studie keine signifikanten Unterschiede erkennen lassen, zeigt die AAU 2019 einen deutlichen Unterschied zwischen Frauen (14%) und Männern (8%). Unter den cis-hetero männlichen Studierenden ohne Behinderung und ohne Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit liegt die Melderate der UniSAFE-Studie nach einem Vorfall bei 6%.

Auch das Meldeverhalten unter Beschäftigten zeigt ein eher heterogenes Bild. Im Vergleich zwischen Beschäftigtendaten der UniSAFE-Befragung (23%) und denen der HEA-Studie (28%) wird deutlich, dass die Gruppe der Frauen am ehesten Fälle sexueller Belästigung an eine Vertrauensstelle oder eine*n Vorgesetzte*n meldet. Aus den UniSAFE-Befragungsdaten werden die Werte der Frauen nur von der zahlenmäßig sehr kleinen Gruppe der Personen, die kein Geschlecht angegeben haben (25%), übertroffen.

Abbildung 17 Ein Vorfall sexueller Belästigung wurde an ein Programm/eine Stelle an der Hochschule gemeldet nach Geschlecht (nur Beschäftigte)



Quelle: Eigene Darstellung auf Grundlage eigener Berechnungen und der o.g. Berichte. Anmerkung: Bei HEA liegen die Daten, die mit 0% ausgewiesen sind, nicht vor.

Daten von nichtbinären Beschäftigten und Personen ohne Geschlechtsangabe wurden in der irischen Beschäftigtenbefragung nicht ausgewiesen.

6 Übertragbarkeit der Befunde auf die Situation in Deutschland

Von den insgesamt über 42.000 Studienteilnehmer*innen entfällt ein Anteil von 15,4% der Befragten auf die fünf deutschen Hochschulen und Forschungseinrichtungen, die sich an der quantitativen Umfrage beteiligt haben. Es gibt keine Anhaltspunkte dafür, dass die Prävalenzschätzungen geschlechtsbezogener Gewalterfahrung und deren Auswirkungen in Wissenschaftseinrichtungen in Deutschland insgesamt niedriger liegen könnten als aus der Gesamtstudie gezeigt.

Das Studiendesign der quantitativen UniSAFE-Umfrage rückt die einzelnen Befragungsteilnehmer*innen im Kontext ihrer Wissenschaftsorganisation als Entität in den Mittelpunkt der Analyse. Ein Vergleich zwischen beispielsweise Nationalstaaten ist vom Studiendesign her nicht angedacht. Statistische Vergleiche zwischen Ländern, Organisationen und personengruppenbezogenen Merkmalsausprägungen weisen darauf hin, dass differenzklärende Parameter stärker auf Merkmalsausprägungen auf der Ebene von Personengruppen hindeuten, als dass sie sich durch Charakteristiken der Organisationen oder den Rechtsrahmen der Länder begründen ließen.

7 Anhang

7.1 Tabellen und Übersichten

Table 2 Übersicht der Gewaltprävalenzraten differenziert zwischen Beschäftigten und Studierenden

| Beschäftigte | | | | | | | | | | | | | | |
|--|------------|--------------------|----------------------|--------------------|----------------------------|--------------------|-----------------|--------------------|------------|--------------------|------------|--------------------|-------------------------|--------------------|
| | Total | Fallzahl gesamt | Cis-hetero Männer | Fallzahl gesamt | Behinderung/ Erkrankung | Fallzahl gesamt | Nichtbi- när | Fallzahl gesamt | LGBQ+ | Fallzahl gesamt | Frauen | Fallzahl gesamt | Ethnische Minderheit | Fallzahl gesamt |
| Sexuelle Gewalt | 2% | 16.229 | 1% | 3.956 | 4% | 1.847 | 6% | 239 | 3% | 1.531 | 3% | 10.574 | 4% | 694 |
| Körperliche Gewalt | 5% | 17.884 | 5% | 4.385 | 8% | 2.002 | 14% | 284 | 7% | 1.675 | 4% | 11.576 | 9% | 799 |
| Online-Gewalt | 8% | 15.959 | 7% | 3.902 | 12% | 1.815 | 17% | 235 | 11% | 1.496 | 8% | 10.391 | 13% | 680 |
| Wirtschaftliche und finanzielle Schädigung | 19% | 16.439 | 15% | 4.002 | 27% | 1.867 | 28% | 241 | 22% | 1.552 | 21% | 10.708 | 27% | 717 |
| Sexuelle Belästigung | 36% | 16.099 | 22% | 3.930 | 44% | 1.832 | 45% | 235 | 44% | 1.507 | 44% | 10.495 | 39% | 688 |
| Psychische Gewalt und Mobbing | 70% | 17.438 | 61% | 4.250 | 78% | 1.953 | 77% | 264 | 72% | 1.629 | 74% | 11.352 | 72% | 770 |
| Jede Form von geschlechtsbezogener Gewalt | 74% | 17.933 | 65% | 4.393 | 82% | 2.011 | 81% | 288 | 77% | 1.683 | 78% | 11.604 | 75% | 804 |

| Studierende | | | | | | | | | | | | | | |
|--|------------|--------------------|----------------------|--------------------|----------------------------|--------------------|-----------------|--------------------|------------|--------------------|------------|--------------------|-------------------------|--------------------|
| | Total | Fallzahl gesamt | Cis-hetero Männer | Fallzahl gesamt | Behinderung/ Erkrankung | Fallzahl gesamt | Nichtbi- när | Fallzahl gesamt | LGBQ+ | Fallzahl gesamt | Frauen | Fallzahl gesamt | Ethnische Minderheit | Fallzahl gesamt |
| Sexuelle Gewalt | 4% | 19.889 | 2% | 3.628 | 7% | 2.049 | 7% | 679 | 7% | 4.988 | 5% | 13.762 | 7% | 1.298 |
| Körperliche Gewalt | 7% | 24.090 | 6% | 4.461 | 11% | 2.449 | 12% | 832 | 8% | 6.041 | 6% | 16.539 | 12% | 1.660 |
| Online-Gewalt | 8% | 19.179 | 6% | 3.511 | 13% | 1.990 | 14% | 651 | 10% | 4.805 | 7% | 13.253 | 12% | 1.258 |
| Wirtschaftliche und finanzielle Schädigung | 6% | 20.488 | 5% | 3.743 | 9% | 2.103 | 8% | 703 | 7% | 5.135 | 6% | 14.162 | 11% | 1.342 |
| Sexuelle Belästigung | 30% | 19.569 | 18% | 3.575 | 41% | 2.021 | 44% | 667 | 42% | 4.909 | 34% | 13.536 | 39% | 1.283 |
| Psychische Gewalt und Mobbing | 52% | 22.687 | 40% | 4.144 | 64% | 2.315 | 66% | 775 | 61% | 5.710 | 56% | 15.668 | 64% | 1.521 |
| Jede Form von geschlechtsbezogener Gewalt | 58% | 24.144 | 46% | 4.463 | 69% | 2.454 | 72% | 833 | 67% | 6.049 | 61% | 16.562 | 69% | 1.666 |

Tabelle 3 Übersicht der Items Wohlbefinden differenziert zwischen Beschäftigten und Studierenden

Beschäftigte

| Wohlbefinden | Total | | | | Cis-hetero Männer | | | | Behinderung/ Erkrankung | | | | Nichtbinär | | | | LGBQ+ | | | | Frauen | | | | Ethnische Minderheit | | | |
|---|------------------------------|--------------------|------------------------|--------------------|------------------------------|--------------------|------------------------|--------------------|------------------------------|--------------------|------------------------|--------------------|------------------------------|--------------------|------------------------|--------------------|------------------------------|--------------------|------------------------|--------------------|------------------------------|--------------------|------------------------|--------------------|------------------------------|--------------------|------------------------|--------------------|
| | keine Gewalt- erfahrungen | Fallzahl gesamt | Gewalt- erfahrungen | Fallzahl gesamt | keine Gewalt- erfahrungen | Fallzahl gesamt | Gewalt- erfahrungen | Fallzahl gesamt | keine Gewalt- erfahrungen | Fallzahl gesamt | Gewalt- erfahrungen | Fallzahl gesamt | keine Gewalt- erfahrungen | Fallzahl gesamt | Gewalt- erfahrungen | Fallzahl gesamt | keine Gewalt- erfahrungen | Fallzahl gesamt | Gewalt- erfahrungen | Fallzahl gesamt | keine Gewalt- erfahrungen | Fallzahl gesamt | Gewalt- erfahrungen | Fallzahl gesamt | keine Gewalt- erfahrungen | Fallzahl gesamt | Gewalt- erfahrungen | Fallzahl gesamt |
| Bauchschmerzen, Kopfschmerzen oder Muskelverspannung | 58% | 3.900 | 71% | 11.291 | 45% | 1.317 | 55% | 2.430 | 69% | 308 | 79% | 1.411 | 74% | 42 | 79% | 180 | 73% | 316 | 77% | 1.111 | 66% | 2.173 | 77% | 7.705 | 61% | 160 | 77% | 489 |
| Körperlich erschöpft | 66% | 3.895 | 80% | 11.302 | 59% | 1.316 | 70% | 2.428 | 71% | 306 | 86% | 1.416 | 91% | 42 | 88% | 181 | 73% | 318 | 87% | 1.119 | 71% | 2.168 | 83% | 7.715 | 66% | 160 | 83% | 489 |
| Schlecht oder unruhig geschlafen oder Schwierigkeiten ge- habt einzuschlafen | 71% | 3.899 | 82% | 11.309 | 63% | 1.321 | 74% | 2.428 | 80% | 307 | 85% | 1.414 | 86% | 43 | 85% | 179 | 80% | 317 | 86% | 1.121 | 75% | 2.170 | 84% | 7.721 | 70% | 159 | 84% | 488 |
| Emotional erschöpft oder sich ausgelaugt gefühlt | 61% | 3.894 | 79% | 11.290 | 52% | 1.317 | 66% | 2.423 | 68% | 307 | 84% | 1.414 | 86% | 42 | 82% | 181 | 73% | 317 | 85% | 1.115 | 67% | 2.168 | 83% | 7.712 | 59% | 158 | 82% | 486 |
| Reizbar oder ange- spannt | 65% | 3.899 | 82% | 11.269 | 58% | 1.318 | 74% | 2.424 | 69% | 309 | 85% | 1.411 | 82% | 44 | 83% | 180 | 79% | 317 | 87% | 1.110 | 69% | 2.169 | 85% | 7.691 | 69% | 159 | 84% | 485 |
| Probleme, sich zu konzentrieren | 64% | 3.895 | 76% | 11.257 | 58% | 1.320 | 68% | 2.418 | 69% | 306 | 81% | 1.417 | 74% | 43 | 82% | 179 | 80% | 315 | 83% | 1.113 | 68% | 2.165 | 79% | 7.681 | 61% | 161 | 79% | 484 |
| Sich traurig oder schuldig gefühlt | 47% | 3.880 | 62% | 11.196 | 38% | 1.315 | 50% | 2.406 | 52% | 307 | 69% | 1.401 | 66% | 41 | 74% | 178 | 65% | 315 | 72% | 1.101 | 52% | 2.160 | 65% | 7.639 | 50% | 160 | 69% | 485 |

Studierende

| Wohlbefinden | Total | | | | Cis-hetero Männer | | | | Behinderung/ Erkrankung | | | | Nichtbinär | | | | LGBQ+ | | | | Frauen | | | | Ethnische Minderheit | | | |
|---|------------------------------|--------------------|------------------------|--------------------|------------------------------|--------------------|------------------------|--------------------|------------------------------|--------------------|------------------------|--------------------|------------------------------|--------------------|------------------------|--------------------|------------------------------|--------------------|------------------------|--------------------|------------------------------|--------------------|------------------------|--------------------|------------------------------|--------------------|------------------------|--------------------|
| | keine Gewalt- erfahrungen | Fallzahl gesamt | Gewalt- erfahrungen | Fallzahl gesamt | keine Gewalt- erfahrungen | Fallzahl gesamt | Gewalt- erfahrungen | Fallzahl gesamt | keine Gewalt- erfahrungen | Fallzahl gesamt | Gewalt- erfahrungen | Fallzahl gesamt | keine Gewalt- erfahrungen | Fallzahl gesamt | Gewalt- erfahrungen | Fallzahl gesamt | keine Gewalt- erfahrungen | Fallzahl gesamt | Gewalt- erfahrungen | Fallzahl gesamt | keine Gewalt- erfahrungen | Fallzahl gesamt | Gewalt- erfahrungen | Fallzahl gesamt | keine Gewalt- erfahrungen | Fallzahl gesamt | Gewalt- erfahrungen | Fallzahl gesamt |
| Bauchschmerzen, Kopfschmerzen oder Muskelverspannung | 75% | 7.646 | 85% | 10.760 | 58% | 1.839 | 69% | 1.532 | 83% | 590 | 91% | 1.332 | 83% | 172 | 93% | 450 | 84% | 1.533 | 90% | 3.111 | 82% | 4.913 | 89% | 7.811 | 76% | 351 | 87% | 837 |
| Körperlich erschöpft | 79% | 7.640 | 89% | 0.766 | 68% | 1.838 | 78% | 1.536 | 87% | 588 | 93% | 1.333 | 88% | 172 | 93% | 447 | 87% | 1.527 | 93% | 3.116 | 83% | 4.909 | 91% | 7.819 | 84% | 351 | 90% | 840 |
| Schlecht oder unruhig geschlafen oder Schwierigkeiten ge- habt einzuschlafen | 80% | 7.644 | 88% | 10.779 | 72% | 1.838 | 81% | 1.536 | 86% | 592 | 92% | 1.334 | 91% | 172 | 93% | 449 | 88% | 1.531 | 92% | 3.118 | 83% | 4.916 | 90% | 7.827 | 78% | 348 | 88% | 844 |
| Emotional erschöpft oder sich ausgelaugt geföhlt | 80% | 7.626 | 90% | 10.754 | 69% | 1.835 | 78% | 1.538 | 86% | 589 | 95% | 1.334 | 91% | 171 | 98% | 452 | 90% | 1.527 | 95% | 3.119 | 84% | 4.897 | 93% | 7.800 | 81% | 352 | 91% | 840 |
| Reizbar oder ange- spannt | 81% | 7.639 | 91% | 10.760 | 70% | 1.838 | 80% | 1.532 | 88% | 587 | 94% | 1.331 | 87% | 173 | 94% | 452 | 88% | 1.528 | 94% | 3.112 | 87% | 4.908 | 93% | 7.810 | 76% | 351 | 91% | 837 |
| Probleme, sich zu konzentrieren | 85% | 7.640 | 92% | 10.765 | 77% | 1.831 | 84% | 1.530 | 89% | 590 | 95% | 1.331 | 92% | 171 | 97% | 448 | 92% | 1.524 | 95% | 3.116 | 88% | 4.920 | 93% | 7.823 | 82% | 352 | 91% | 839 |
| Sich traurig oder schuldig geföhlt | 71% | 7.595 | 82% | 10.703 | 58% | 1.830 | 69% | 1.527 | 78% | 591 | 89% | 1.327 | 87% | 170 | 92% | 447 | 84% | 1.519 | 89% | 3.106 | 75% | 4.875 | 85% | 7.769 | 72% | 349 | 83% | 836 |

7.2 Methodische Hinweise

Datenmaterial

Bis auf die Daten aus dem Kapitel „Vergleich mit weiteren empirischen Studienergebnissen“ stammen alle quantitativen Angaben aus dem Datensatz Lipinsky, Schredl, Baumann, Humbert, Tanwar, Bondestam, Freund, & Lomazzi (2022). *UniSAFE Survey - Gender-based violence and institutional responses* [Datenfile Version 1.0.0] und den daraus resultierenden Veröffentlichungen, z. B. Humbert et al., 2022; Humbert et al., 2024; Lipinsky, Schredl, Baumann, Humbert, & Tanwar 2022; Schredl et al., 2023. Berechnungen, die speziell für diese Expertise angefertigt wurden, sind entsprechend gekennzeichnet. Den Interviewdaten liegt der unveröffentlichte Bericht von Pilinkaite Sotirovic, V. und Blazyte, G. (2022) D.5.3. *Interviews with researchers at higher risk of gender-based violence (confidential report)* zugrunde, dessen Inhalte und Ergebnisse in weiteren Veröffentlichungen vorliegen, z. B. Blazyte & Pilinkaite Sotirovic, 2023; Humbert et al., 2022; Pilinkaite Sotirovic et al., 2024. Die in dieser Expertise enthaltenen Interviewauszüge wurden an anderer Stelle veröffentlicht und kontextualisiert. Die direkten Interviewzitate wurden mithilfe von deepl.com ins Deutsche übersetzt und inhaltlich von Anke Lipinsky überprüft und adaptiert.

Methodische Hinweise zum internationalen Studienvergleich

Die Auswahl der internationalen Vergleichsstudien erfolgte auf Basis einer Bewertung der nachstehend beschriebenen Auswahlkriterien. Die *Campus Climate Survey on Sexual Assault and Sexual Misconduct* der Association of American Universities (AAU) aus dem Jahr 2019 sowie zwei zusammenhängende Surveys der irischen Higher Education Authority (HEA) aus dem Jahr 2022, die *National Survey of Staff Experiences of Sexual Violence and Harassment in Irish Higher Education Institutions* und die *National Survey of Student Experiences of Sexual Violence and Harassment in Irish Higher Education Institutions*, wurden schließlich ausgewählt, da sie bei einer Vielzahl der Auswahlkriterien am besten mit der UniSAFE-Umfrage vergleichbar waren.

Der Auswahlprozess erfolgte in der Weise, dass zunächst aus der Sammlung der Studien, die bei der Entwicklung des UniSAFE-Fragebogens zugrunde lagen, diejenigen Studien identifiziert wurden, die eine Vielzahl an soziodemographischen Merkmalen erfassen. Diese Merkmale machen Vielfalts- und Diversitätseigenschaften sichtbar. Im Speziellen wurde darauf geachtet, dass die Abfrage der Geschlechtsidentität über ein binäres Verständnis von Geschlecht hinausgeht und zudem sexuelle Orientierung sowie das Vorliegen einer Behinderung erfasst werden. Darüber hinaus wurde berücksichtigt, ob Fragen zum Meldeverhalten sowie zu den Konsequenzen einer Gewalterfahrung gestellt wurden. Des Weiteren wurde der Befragungszeitraum der Prävalenz berücksichtigt, ebenso wie die Frage, ob Studierende und/oder Beschäftigte an Hochschulen und Forschungseinrichtungen befragt wurden. Zudem wurde eruiert, ob die Daten bzw. Ergebnisse der Studien frei zugänglich zur Verfügung stehen.

In den drei Vergleichsstudien dieser Expertise wurde die ethnische Zugehörigkeit zwar jeweils erfasst, allerdings mit unterschiedlichen und kontextabhängigen Kategorien operationalisiert. In beiden Fragebögen der HEA-Studie wurden die für den irischen Zensus 2022 entwickelten Kategorien verwendet. Die Kategorien sind in starkem Maße an den irischen Kontext angepasst, beispielsweise werden für Irland spezifische Minderheiten abgefragt (vgl. HEA 2022a: 185–186, HEA 2022b: 249–250). In der AAU-Studie findet der in den USA gebräuchliche Begriff „race“ Verwendung in der Abfrage, zudem werden regional spezifische Kategorien herangezogen (AAU 2019: A5 - 3-4). Die organisationsübergreifende Umfrage von UniSAFE, an der Befragte aus 15 europäischen Ländern teilnahmen, fragte keine Selbst- oder Fremdzuschreibungen rassifizierter Merkmale ab. Es wurde erfragt, ob sich die befragte Person einer ethnischen Minderheit zugehörig fühlt (Lipinsky et al. 2021).

Eine Interpretation der erhobenen Daten im Vergleich ist mit Blick auf die latenten Konzepte und die unterschiedlichen Studienkontexte nicht angebracht.

Die britische Studie der University and College Union (UCU) *Eradicating sexual violence in tertiary education - A report from UCU's sexual violence task group* (2021), die australische Studie *Change the course: National Report on sexual assault and sexual harassment at Australian Universities* (2017) der Australian Human Rights Commission (AHRC) und der 2015 an verschiedenen Universitäten in den USA durchgeführte Survey der Administrator-Researcher Campus Climate Collaborative (ARC3) kamen zunächst in die engere Auswahl möglicher Vergleichsstudien, wurden aber letztlich nicht berücksichtigt. Der Fragebogen der ARC3-Studie weist zwar inhaltliche Ähnlichkeiten mit der UniSAFE-Befragung auf (Es werden z.B. sowohl Studierende als auch Beschäftigte befragt und der Messzeitraum der Prävalenz erstreckt sich über den Zeitraum, den die befragte Person bereits an ihrer Institution verbracht hat.). Es gibt jedoch keinen öffentlich zur Verfügung stehenden Bericht, der die Studienergebnisse präsentiert. Dadurch ist keine Vergleichsgrundlage der ARC3-Studie mit der UniSAFE-Studie gegeben. Im Falle der UCU-Studie liegt zwar ein Studienbericht vor, der die Hauptergebnisse der Umfrage zusammenfasst, dieser präsentiert allerdings kaum Ergebnisse für Gewalterfahrungen nach Gruppenzugehörigkeit. Es können also beispielsweise keine Vergleiche für die Gewaltbetroffenheit von LGBTQ+ oder Personen mit Behinderung durchgeführt werden. Hinzu kommt, dass bei der UCU-Umfrage ausschließlich Beschäftigte befragt wurden. Die AHRC-Studie, welche sich ausschließlich an Studierende richtet, wurde hauptsächlich aus dem Grund nicht weiter berücksichtigt, da der Befragungszeitraum für die Prävalenzwerte im Vergleich zur UniSAFE-Umfrage deutlich verkürzt ist, denn es wird nur nach den Erfahrungen in den vergangenen zwei Jahren gefragt. Da über einen längeren Befragungszeitraum auch länger zurückliegende Gewalterfahrungen berücksichtigt werden können, könnte es hier zu Verzerrungen im Vergleich kommen.

Die AAU-Studie sowie die beiden Surveys der HEA bieten sich für einen Vergleich an, da sie passende soziodemographische Diversitätsmerkmale abfragen (Geschlechtsidentität, sexuelle Orientierung und Vorliegen einer Behinderung), in ihnen nach Erfahrungen mit sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt gefragt wird und auch für die Befragungszeiträume eine ähnliche Formulierung gewählt wurde wie in der UniSAFE-Umfrage. Zudem liegen für die Studien ausführliche Ergebnisberichte vor.

Die HEA-Studie richtet sich mit zwei ähnlichen, jedoch nicht identischen Fragebögen sowohl an Studierende als auch Beschäftigte. Die AAU-Umfrage adressiert anders als die UniSAFE-Umfrage nur Studierende, sie ist mit über 180.000 Teilnehmenden aber auch eine sehr umfassende Befragung. Die drei soziodemographischen Diversitätsmerkmale werden in den drei Studien in ähnlicher Form abgefragt. Für die UniSAFE- und HEA-Umfragen wird dabei weiblich, männlich, nichtbinär oder nicht gelistet bzw. möchte lieber keine Angabe machen unterschieden. Das Messinstrument für die Geschlechtsidentität im AAU-Fragebogen hat hingegen mehr Auswahlmöglichkeiten und verwendet etwas andere Begrifflichkeiten, wie beispielsweise die Begriffe *genderqueer*, *questioning* (Infragestellen der eigenen Geschlechtsidentität), sowie eine offene Antwortkategorie, was beim Vergleich beachtet werden sollte (AAU 2019: A5-4). Bei den Auswertungen werden die Geschlechtskategorien, die das binäre Spektrum erweitern, sowohl bei der UniSAFE-Umfrage als auch der HEA-Umfrage in der Kategorie nichtbinär zusammengefasst, während die AAU-Umfrage von TGQN (*transgender woman*, *transgender man*, *nonbinary/genderqueer*, *gender questioning*, *gender not listed*) spricht (AAU 2019: vi). Es ist jedoch davon auszugehen, dass diese Geschlechtskategorie in allen drei Studien in vergleichbarer Form das Spektrum der Nichtbinarität abbildet. Was die sexuelle Orientierung anbelangt, verwenden alle drei Studien ähnliche Antwortmöglichkeiten, die über die Kategorien heterosexuell und homosexuell hinausgehen. Die UniSAFE-Studie wertet die Kategorie „Ich möchte lieber keine Angabe machen“ bei den Auswertungen nicht gesondert, die Vergleichsstudien tun dies. Die Frage nach dem Vorliegen einer Behinderung beruht bei den drei Studien auf der Selbsteinschätzung der Teilnehmenden. Bei der AAU-Befragung stellen die Antwortmöglichkeiten

eine Liste mit konkreten Behinderungen und chronischen Erkrankungen dar, während bei den HEA-Umfragen und der UniSAFE-Umfrage nur die Antwortmöglichkeiten „Ja“, „Nein“ und „keine Angabe“ zur Verfügung stehen (UniSAFE 2022: 22; HEA 2022a: 185; HEA 2022b: 249; AAU 2019: A5-5).

Auch der zeitliche Messrahmen der drei Studien stimmt nahezu überein. Die UniSAFE- und AAU-Studie fragen nach Gewalterfahrungen über die gesamte Zugehörigkeitsdauer der Studienteilnehmenden zur Wissenschaftseinrichtung, an der die Befragung durchgeführt wurde. Derselbe Zeitraum wird für die Studierenden der HEA-Umfrage bei Erfahrungen mit sexualisierter Gewalt verwendet. Bei Erfahrungen mit sexueller Belästigung sowie bei der HEA-Befragung unter den Beschäftigten wird hingegen nach Erfahrungen der vergangenen vier Jahre gefragt (vgl. UniSAFE 2022: 60; AAU 2019: A5-12; HEA 2022a: 193; HEA 2022b: 259, 264).

Direkte Vergleiche der Prävalenzwerte für sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt als auch des Meldeverhaltens sind trotzdem nur beschränkt möglich. Es gibt zwar zwischen den Studien einzelne Items, die sich ähneln, doch die verwendeten Item-Batterien, die diese beiden Gewaltformen messen, sind insgesamt zu unterschiedlich, als dass die Werte tatsächlich direkt vergleichbar wären. Bei den Angaben zum Meldeverhalten gibt es bei den Gründen, einen Vorfall nicht zu melden, Items, die sich im Wortlaut sehr ähneln und auf Item-Ebene direkt verglichen werden können. Bei den Anteilen der Befragten, die angaben, einen Vorfall gemeldet zu haben, muss beachtet werden, dass die Personen(gruppen), an die ein Vorfall gemeldet werden kann, sich in den Fragebögen unterscheiden. Bei der AAU-Umfrage wurde nur erfragt, ob eine Stelle innerhalb der Hochschule kontaktiert wurde (AAU 2019: 112, A5-15), während bei den HEA-Umfragen allgemeiner erfragt wurde, ob insgesamt einer Stelle bzw. einer Person von dem Vorfall erzählt wurde (HEA 2022a: 196; HEA2022b: 261). Auch in der UniSAFE-Umfrage wurde eher allgemein erfragt, ob der Vorfall überhaupt gemeldet wurde (UniSAFE 2022: 86).

Trotz dieser eingeschränkten Vergleichbarkeit liefern alle drei Umfragen Evidenzen dafür, dass sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewaltformen vermehrt auftreten und spezifische Personengruppen davon besonders häufig betroffen sind.

Literaturverzeichnis

- Blazyte, G., & Pilinkaite Sotirovic, V. (2023). *Individual experiences and observation of gender-based violence in academia. Executive summary of the analysis of interviews with researchers at higher risk to gender-based violence*. Zenodo.
https://zenodo.org/record/7643496#.ZB2DX_bMLjq <https://doi.org/10.5281/zenodo.7643496>
- Burr, H., Berthelsen, H., Moncada, S., Nübling, M., Dupret, E., Demiral, Y., Oudyk, J., Kristensen, T. S., Llorens, C., Navarro, A., Lincke, H.-J., Bocéréan, C., Sahan, C., Smith, P., & Pohrt, A. (2019). The Third Version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Safety and Health at Work*, 10(4), 482–503. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2019.10.002>
- Cantor, D., Fisher, B., Chibnall, S., Harps, S., Townsend, R., Thomas, G., Lee, H., Kranz, V., Herbison, R., & Madden, K. (2020). *Report on the AAU Campus Climate Survey on Sexual Assault and Misconduct (2020)*.
[https://www.aau.edu/sites/default/files/AAU-Files/Key-Issues/Campus-Safety/Revised%20Aggregate%20report%20and%20appendices%201-7_\(01-16-2020_FINAL\).pdf](https://www.aau.edu/sites/default/files/AAU-Files/Key-Issues/Campus-Safety/Revised%20Aggregate%20report%20and%20appendices%201-7_(01-16-2020_FINAL).pdf)
- Cantor, D., Fisher, B., Chibnall, S., Townsend, R., Lee, H., Bruce, C., & Thomas, G. (2015). *Report on the AAU Campus Climate Survey on Sexual Assault and Sexual Misconduct*.
<https://www.aau.edu/sites/default/files/AAU-Files/Key-Issues/Campus-Safety/AAU-Campus-Climate-Survey-FINAL-10-20-17.pdf>
- Goldberg, C. B., Rawski, S. L., & Perry, E. L. (2019). The direct and indirect effects of organizational tolerance for sexual harassment on the effectiveness of sexual harassment investigation training for HR managers. *Human Resource Development Quarterly*, 30(1), 81–100.
<https://doi.org/10.1002/hrdq.21329>
- Hall, S. (2023). A mental-health crisis is gripping science - toxic research culture is to blame. *Nature*, 617(617 (7962)), 666–668. <https://doi.org/10.1038/d41586-023-01708-4>
- Humbert, A. L., Ovesen, N., Simonsson, A., Strid, S., Hearn, J., Huck, A., Andreska, Z., Linková, M., Pilinkaite Sotirovič, V., Blažytė, G., & Pereira, B. (2022). *Report on the multi-level analysis and integrated dataset: UniSAFE D6.1*.
<https://zenodo.org/record/7540229#.Y8493nbMJPb> <https://doi.org/10.5281/zenodo.7540229>
- Humbert, A. L., Strid, S., Tanwar, J., Lipinsky, A., & Schredl, C. (2024). The Role of Intersectionality and Context in Measuring Gender-Based Violence in Universities and Research-Performing Organizations in Europe for the Development of Inclusive Structural Interventions. *Violence Against Women*, Article 10778012241231773, online first.
<https://doi.org/10.1177/10778012241231773>
- Kaasa, S., Fisher, B., Cantor, D., & Townsend, R. (2016). *Recurring Victimization in the AAU Climate: Survey on Sexual Assault and Sexual Misconduct*. Association of American Universities.
<https://www.aau.edu/sites/default/files/%40%20Files/Climate%20Survey/Recurring%20Victimization%20in%20the%20AAU%20Climate%20Survey%20on%20Sexual%20Assault%20and%20Sexual%20Misconduct.pdf>
- Lipinsky, A., & Schredl, C. (2023). International vergleichende Forschung über Formen geschlechtsbezogener Gewalt in Wissenschaftsorganisationen. In H. Pantelmann & S. Blackmore (Eds.), *Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext: Herausforderungen, Umgang und Prävention* (1. Auflage, pp. 43–54). Springer Fachmedien.
https://doi.org/10.1007/978-3-658-40467-3_4

- Lipinsky, A., Schredl, C., Baumann, H., Humbert, A. L., & Tanwar, J. (2022). *Gender-based violence and its consequences in European Academia: First results from the UniSAFE Survey*. UniSAFE project no.101006261.
- Lipinsky, A., Schredl, C., Baumann, H., Humbert, A. L., Tanwar, J., Bondestam, F., Freund, F., & Lomazzi, V. (2022). *UniSAFE Survey - Gender-based violence and institutional responses*, GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften. <https://doi.org/10.7802/2475>
- Lipinsky, A., Schredl, C., Baumann, H., Lomazzi, V., Freund, F., Humbert, A. L., Tanwar, J., & Bondestam, F. (2021). *UniSAFE D4.1 Final UniSAFE-Survey Questionnaire*. <https://zenodo.org/record/7220636#.Y9fb4XbMKHs>
- MacNeela, P., Dawson, K., O'Rourke, T., Healy-Cullen, S., Burke, L., & Flack, W. F. (2022a). *Report on the National Survey of Staff Experiences of Sexual Violence and Harassment in Irish Higher Education Institutions*. Irish Higher Education Authority (HEA). <https://hea.ie/assets/uploads/2021/04/Full-report-Staff-Jan-2022.pdf>
- MacNeela, P., Dawson, K., O'Rourke, T., Healy-Cullen, S., Burke, L., & Flack, W. F. (2022b). *Report on the National Survey of Student Experiences of Sexual Violence and Harassment in Irish Higher Education Institutions*. Irish Higher Education Authority (HEA). <https://hea.ie/assets/uploads/2021/04/Full-report-Students-Jan-2022.pdf>
- Monro, S. (2019). Non-binary and genderqueer: an overview of the field. *International Journal of Transgenderism*. <https://doi.org/10.1080/15532739.2018.1538841> (Guest Editorial).
- Pilinkaite Sotirovic, V., Lipinsky, A., Struzińska, K., & Ranea-Triviño, B. (2024). You Can Knock on the Doors and Windows of the University, but Nobody Will Care: How Universities Benefit from Network Silence around Gender-Based Violence. *Social Sciences*, 13(4), 199. <https://doi.org/10.3390/socsci13040199>
- Schredl, C., Lipinsky, A., Baumann, H., Humbert, A. L., Tanwar, J., Bondestam, F., Freund, F., Lomazzi, V., & Häuser, S. (2023). *Method Report of the UniSAFE Survey* (GESIS Papers 2023/08). GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften. https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/document/89100/3/ssoar-2023-Schredl_etal-Method_Report_of_the_UniSAFE_Survey.pdf <https://doi.org/10.21241/ssoar.89100>
- Strid, S., Humbert, A. L., Hearn, J., Bondestam, F., & Husu, L. (2021). *Theoretical and conceptual framework: UniSAFE Deliverable 3.1*. <https://doi.org/10.5281/ZENODO.5529667>