

## Massnahmenvorschläge der avuba und der skuba im Zusammenhang mit Machtmissbrauch / sexuellem Missbrauch, gegliedert nach den Punkten des Forderungspapiers vom 5. Dezember 2024

### A) Prävention, Transparenz und Aufklärung:

Es bedarf umfassender Schulungen und Sensibilisierungskampagnen für alle Universitätsangehörigen. Unter anderem soll ein Bewusstsein für Machtstrukturen und Machtgefälle, die Machtmissbrauch und sexualisierte Gewalt begünstigen, geschaffen werden. Der akademische Mittelbau muss gestärkt werden, um als unabhängige Instanz Konflikte frühzeitig zu identifizieren und als Vermittler agieren zu können. Präventionsmassnahmen sind verpflichtend und nachhaltig in den universitären Alltag zu integrieren.

- Verpflichtende persönliche Schulung für alle bestehenden und alle neuen Betreuungspersonen in Lehre und Forschung
- Zusätzlich: verpflichtende jährliche Online-Schulungen mit Quiz zum Code of Conduct wie z.B. "wie verhalten wir uns in persönlichen Beziehungen"
- Unterschrift des Code of Conduct bei der Anstellung
- Ermutigung zur niederschweligen Meldung von erlebten oder beobachteten Vorfällen, welche die persönliche Integrität verletzen
- Klare Darstellung des Meldeverfahrens bei Personal Integrity (inkl. Erklärung des Unterschieds zwischen «Strengster Vertraulichkeit» und «Anonymität», Klärung «was ist eine Meldung», «ein formelles Verfahren» und was bedeutet es, eine Anzeige zu erstatten. Wann werden welche Stellen bzw. Personen involviert.)
- Klare Positionierung des Rektorats gegen Belästigung und Diskriminierung beispielsweise anhand eines öffentlichen Bekenntnisses (z.B. am kommenden Sexual Harassment Awareness Day) im Sinne des Statements der Rektorin der Uni Bern: *„Die Universität Bern setzt sich für ein diskriminierungsfreies Umfeld ein. Sie bekämpft alle Formen von sexueller Belästigung und von Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts. Sie alle haben Anspruch auf Schutz Ihrer persönlichen Integrität am Arbeitsplatz und im Studium und darauf, dass Grenzen respektiert werden. Die Universität Bern ist gesetzlich verpflichtet, ihre Angehörigen vor sexueller Belästigung zu schützen und sie duldet keine Übergriffe. Hier finden Sie Informationen und Hilfestellungen zum Thema.“* Prof. Dr. Virginia Richter, Rektorin Universität Bern [https://www.respekt.unibe.ch/index\\_ger.html](https://www.respekt.unibe.ch/index_ger.html)
- Evaluation der umgesetzten Massnahmen nach einem Jahr (z.B. anhand einer Befragung der Personen, die diese Dienste in Anspruch genommen haben oder als eva-sys-Umfrage analog der soeben stattgefundenen Umfrage zu den Dienstleistungen der Abteilungen Kommunikation und Marketing)

### B) Niederschwellige Anlaufstellen:

Für Betroffene sexualisierter Gewalt müssen von der Universität unabhängige, transparente und vertrauliche Anlaufstellen etabliert werden. Diese müssen leicht zugänglich, unter anderem anonym nutzbar und kostenfrei sein, um Barrieren für Betroffene zu minimieren. Eine proaktive Kommunikation über die Existenz und Funktionsweise dieser Stellen ist unerlässlich.

- Ombudsstelle: Überdenken der Zusammensetzung (aktuell: 6 Emeriti, die im ev. Zweifel nicht unbefangen sind. Diversität in Bezug auf Alter, Geschlecht und akademischer Gruppenzugehörigkeit fehlt)
- Ombudsstelle sollte jährlich einen anonymisierten Bericht an die Regenz schicken (das gab es früher schon. Siehe [170412\\_Regenz\\_Protokoll.pdf](#)). Information über Anzahl der Fälle, Thema und Fakultätszugehörigkeit (ev. kleine Fakultäten wie Theologie, WWZ und fakultätsübergreifende zusammenfassen, damit die Anonymität gewährleistet bleibt)

- Einrichtung einer anonymen Uni-unabhängigen Meldestelle für Betroffene und Beobachtende (wer diese Meldungen entgegennehmen könnte: Opferhilfe Basel z.B., die Uni Genf hat <https://www.unige.ch/help/en/find-help/Whistleblowers>)
- Deeskalierung des Problems im Rahmen eines Gesprächs, wenn es eine anonyme Meldestelle gäbe. Dann würden sich ev. mehr Personen melden, bevor eine Situation eskaliert. Bis jemand den Mut hat, eine Anzeige zu erstatten, ist es für eine Deeskalierung oftmals zu spät. Teilweise ist es schwierig, zu beweisen, dass z.B. anzügliche Bemerkungen und körperliche Annäherungsversuche stattgefunden haben, weshalb sich Personen, die solches erlebt oder beobachtet haben, nirgends melden. Komplette Vertraulichkeit – z.B. beim Projekt “Nightline” der skuba – heisst aber im engeren Sinne auch, dass niemand davon in Kenntnis gesetzt werden kann, d.h. dass eine statistische Auswertung nicht möglich sein wird.
- Falls die meldende Person bereit ist, die Fakultät zu nennen und aus dieser Fakultät mehrere Hinweise kämen, könnten dort gezielt Schulungen/Sensibilisierungskampagnen stattfinden (Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung, Grundlage für gezielte Verbesserungsmaßnahmen)

### **C) Konsequenzen für Täter\*innen:**

Es bedarf klarer und einheitlicher Richtlinien für den Umgang mit sexualisierter Gewalt, die durch konsequente Sanktionen wirksam durchgesetzt werden. Insbesondere Führungspersonen tragen die Verantwortung, Machtmissbrauch zu verhindern und bei Verstössen entschieden zu handeln.

Sanktionen und Konsequenzen:

- Detaillierte Auflistung möglicher Sanktionen
- Abstufung nach Schwere des Vergehens
- Transparente Darstellung der Konsequenzen für alle Universitätsangehörigen inkl. der Erläuterung, die die avuba und die skuba am 12.2.2025 erhalten haben (Öffentliches Recht, 1. Stufe Mahnung, 2. Stufe Abmahnung mit Kündigungsandrohung, 3. Stufe Kündigung. Betreuungsrecht zu entziehen, wäre gerichtlich nicht durchsetzbar. Das würde dazu beitragen, dass Universitätsangehörige verstehen, was die einzelnen Schritte sind, die die Uni gehen kann).

Zusätzliche Massnahmen:

- Verpflichtende externe Sensibilisierungskurse durch externe Fachpersonen für Täter\*innen
- Nahelegen des Rücktritts aus Gremien durch das Rektorat
- Überarbeitung der Personalordnung mit adäquaten Sanktionen
- Transparente Überarbeitung universitärer Reglemente und Ordnungen

### **D) Rechtliche und institutionelle Unterstützung:**

Betroffenen ist jederzeit eine unabhängige, kostenfreie Rechtsvertretung anzubieten, die sich nicht durch wirtschaftliche oder institutionelle Interessen beeinflussen lässt.

- Unterstützung für Anzeigeerstatte\*rinnen: Persönliche Begleitung, sodass sich diese Personen nicht allein fühlen
- Kostenübernahme für rechtliche Beratung von Beginn an
- Recht auf Betreuungswechsel ohne Begründung:
  - Breite Information über diese Option
  - Einfache und unkomplizierte Durchführung ohne Angabe eines Grundes
  - Möglichkeit einer aktiven Begleitung in diesem Prozess, auch in kleinen Departementen/Studiengängen

- Unterstützung bei der Suche/ dem Finden von externer Betreuungspersonen
- Sicherstellung, dass ein Betreuungswechsel keine negativen Konsequenzen hat (und erklären, wie das sichergestellt werden kann)
- Rektoratsweisungen zur gesamtuniversitären Umsetzung inkl. Verantwortlichkeiten

#### **E) Strukturelle Veränderungen:**

Die Universität muss ihre Fürsorgepflicht ernst nehmen und strukturelle Massnahmen zur Verringerung von Machtungleichgewichten implementieren.

- Schaffung alternativer Betreuungsmodelle, die die direkte Abhängigkeit strukturell reduzieren
- Entflechtung von Anstellung, Betreuung und Beurteilung – insbesondere dort, wo die studierende oder assistierende Person in einem direkten Abhängigkeitsverhältnis von einer vorgesetzten Person steht. Dies ist für Assistierende insbesondere in den Sozial- und Geisteswissenschaften relevant. In den Naturwissenschaften, wo Leute eng im Team zusammenarbeiten, muss die betreuende Person bzw. das Team bei der Personaleinstellung mitreden können.

#### **F) Text aus dem avuba Vorstandsprotokoll / nächste Schritte:**

Im Anschluss an den Kassensturz-Bericht vom 5. November 2024 schrieb der avuba -Vorstand gemeinsam mit dem skuba-Vorstand einen Brief ans Rektorat, in welchem um Massnahmen zur Prävention von Machtmissbrauch, sexualisierter Gewalt und Stärkung des Opferschutzes gebeten wurde. Vertretende der avuba und der skuba wurden daraufhin zu zwei bilateralen Austauschgesprächen mit Mitgliedern des Rektorats eingeladen. Die Vizerektorin People & Culture wird in den nächsten Wochen weitere Gespräche zu diesem Thema führen, und dem Rektorat anschliessend einen Antrag stellen, in dessen Anschluss auch offiziell auf den Brief der Vorstände von skuba und avuba geantwortet wird. Der Austausch zwischen Vertretenden der avuba und skuba mit dem Rektorat wird bei Bedarf weitergeführt.